

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGƯỜI
NHÂN LỰC TÀI CÔNG TY QUẢN LÝ CÁO &
HỖI CHẾ THỰC PHẨM THÀNH CÔNG**

HỌ TÊN THUYẾT

Huế, tháng 01 năm 2021.

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGƯỜI NHÂN LỰC TÀI CÔNG TY QUẢN LÝ CÁO & HỖI CHẾ THỰC PHẨM THÀNH CÔNG

Sinh viên thực hiện:

Hồ Thùy Thùy

Lớp: K51 (QTNL)

MSV: 17K4031034

Niên khóa: 2017 – 2021

Giảng viên hướng dẫn:

ThS. Trần Hoàng

Huế, tháng 01 năm 2021.

Lời cảm ơn

Sau khoảng thời gian được học tập tại trường, có mặt nên từng kiến thức cơ bản đã vững vàng vào thức tiễn và được sự đồng ý của khoa Quản trị kinh doanh, trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế. Tôi đã tiến hành nghiên cứu đề tài **“HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGƯỜI NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY QUẢNG CÁO & HỐI CHỨNG MÔI TRƯỜNG THÀNH CÔNG”**. Để có thể hoàn thành tốt đề tài này, ngoài sự nỗ lực của bản thân, tôi đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ từ nhiều phía.

Đầu tiên, tôi xin chân thành cảm ơn quý thầy cô trong khoa Quản trị kinh doanh, trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế đã không quên dành thời gian để truy vấn dữ liệu và hướng dẫn rất tận tình cho tôi, thầy kiến thức cũng như những kinh nghiệm thực tế rất quý báu.

Tiếp đó, tôi xin trân trọng biết ơn đến thầy giáo ThS. Trần Hoàng đã tận tình hướng dẫn tôi trong suốt quá trình thời gian nghiên cứu đề tài để có mặt khóa luận tốt nghiệp đạt kết quả tốt.

Bên cạnh đó, tôi cũng trân trọng cảm ơn Ban Giám đốc công ty Quảng cáo & HCTM Thành Công, các anh chị Phòng Kế toán và Phòng Hành chính – nhân sự đã tạo điều kiện, quan tâm và hướng dẫn tôi rất nhiều trong thời gian thực tập tại công ty.

Dù đã cố gắng nỗ lực hết khả năng của bản thân nhưng cũng không tránh được sự thiếu sót và kiến thức cũng như kinh nghiệm. Rất mong quý thầy cô giáo, quý công ty góp ý để đề tài này được hoàn thiện hơn.

Một lần nữa, tôi xin chân thành cảm ơn!

Huế, tháng 01 năm 2021

Sinh viên thực hiện

Hồ Thùy Thủy

MỤC LỤC

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu đề tài	2
2.1. Mục tiêu chung	2
2.2. Mục tiêu cụ thể	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
3.1. Đối tượng nghiên cứu.....	3
3.2. Phạm vi nghiên cứu	3
4. Phương pháp nghiên cứu	3
4.1. Nghiên cứu định tính	3
4.2. Nghiên cứu định lượng.....	3
4.2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp.....	3
4.2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp	4
4.2.3. Phương pháp phân tích số liệu	4
5. Kết cấu đề tài	7
PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU.....	8
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGƯỜI NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY QUANG CÁO & HCM THÀNH CÔNG..	8
1.1. Cơ sở lý luận.....	8
1.1.1. Khái niệm về người nhân lực.....	8
1.1.2. Khái niệm đào tạo người nhân lực.....	9
1.2. Nội dung đào tạo người nhân lực.....	10
1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo	10
1.2.2. Lập kế hoạch đào tạo người nhân lực	13
1.2.2.1. Xác định mục tiêu đào tạo	13
1.2.2.2. Lựa chọn đối tượng đào tạo.....	14
1.2.2.3. Xây dựng chương trình đào tạo	14
1.2.2.4. Lựa chọn phương pháp đào tạo	15

1.2.2.5. Thời gian, địa điểm đào tạo	18
1.2.2.6. Dự tính chi phí đào tạo	18
1.2.2.7. Lựa chọn và đào tạo giáo viên.....	18
1.3. Tổ chức thực hiện.....	19
1.4. Đánh giá kết quả đào tạo	20
1.5. Bảng số liệu nhân lực sau đào tạo	20
1.6. Đánh giá hiệu quả công tác đào tạo trong Doanh nghiệp.....	21
1.7. Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp	22
1.7.1. Các nhân tố bên trong.....	22
1.7.2. Các nhân tố bên ngoài	24
1.8. Thực trạng về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Việt Nam hiện nay	25
1.9. Các nghiên cứu liên quan đến đề tài nghiên cứu.....	29
1.10. Mô hình nghiên cứu đề xuất và các giả thuyết.....	29
1.10.1. Mô hình nghiên cứu.....	29
1.10.2. Giả thuyết nghiên cứu.....	31
1.10.3. Xây dựng thang đo	31
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY QUẢNG CÁO & HCM THÀNH CÔNG	33
2.1. Tổng quan về Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công	33
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của công ty	34
2.1.2. Tổ chức bộ máy quản lý	35
2.1.2.1. Bộ máy quản lý.....	35
2.1.2.2. Chức năng và nhiệm vụ của các phòng ban	35
2.1.3. Tình hình hoạt động của công ty	36
2.1.3.1. Lĩnh vực kinh doanh của công ty	36
2.1.3.2. Nguồn nhân lực của Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công từ năm 2017 – 2019	38
2.1.3.3. Tình hình tài sản và nguồn vốn của Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công từ năm 2017 – 2019	40

2.1.3.4. Tình hình kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty Quảng cáo & HCTM Thành Công từ năm 2017 – 2019	43
2.2. Phân tích thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quảng cáo & HCTM Thành Công.....	45
2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo	45
2.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo	46
2.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo.....	47
2.2.4. Phương pháp đào tạo	48
2.2.5. Lựa chọn giáo viên đào tạo.....	50
2.2.6. Dự tính chi phí đào tạo	51
2.2.7. Đánh giá kết quả sau đào tạo.....	52
2.3. Đánh giá công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quảng cáo & HCTM Thành Công.....	53
2.3.1. Đối chiếu mức khảo sát.....	53
2.3.1.1. Các câu hỏi theo giới tính	54
2.3.1.2. Các câu hỏi theo độ tuổi.....	55
2.3.1.3. Các câu hỏi theo thu nhập	56
2.3.1.4. Các câu hỏi theo trình độ học vấn.....	57
2.3.1.5. Các câu hỏi theo thời gian công tác	58
2.3.1.6. Các câu hỏi theo vị trí làm việc.....	59
2.3.2. Mô tả về các chương trình đào tạo	60
2.3.3. Kiểm định độ tin cậy của thang đo.....	61
2.3.4. Phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis – EFA).....	63
2.3.4.1. Kiểm định KMO và Bartlett's Test biến độc lập.....	63
2.3.4.2. Phân tích nhân tố khám EFA biến độc lập	64
2.3.4.3. Kiểm định KMO và Bartlett's Test biến phụ thuộc	66
2.3.4.4. Phân tích nhân tố khám EFA biến phụ thuộc	67
2.3.4.5. Kiểm định Cronbach's Alpha sau khi đã phân tích nhân tố khám phá EFA.....	67
2.3.5. Kiểm định sự phù hợp của mô hình	68

2.3.5.1. Kiểm định sự tương quan giữa biên độ c lập và biến phí thu c.....	68
2.3.5.2. Xây dựng mô hình hồi quy	68
2.3.5.3. Phân tích hồi quy	69
2.3.5.4. Đánh giá độ phù hợp của mô hình.....	70
2.3.5.5. Kiểm định sự phù hợp của mô hình	71
CHƯƠNG 3: ĐỊNH HÌNH VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY QUẢNG CÁO & HCM THÀNH CÔNG	72
3.1. Định hình sự phát triển của công ty trong thời gian tới	72
3.2. Mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công trong thời gian tới.....	72
3.3. Một số giải pháp để xuất nhậm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công	74
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	77
1. Kết luận.....	77
2. Kiến nghị	78
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	79

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Các thang đo trong nghiên cứu	31
Bảng 2.1: Tình hình lao động của Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công từ năm 2017 – 2019	38
Bảng 2.2: Cân đối tài sản và nguồn vốn của Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công từ năm 2017 – 2019	40
Bảng 2.3: Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công từ năm 2017 – 2019	43
Bảng 2.4: Khóa học dành cho ban lãnh đạo	50
Bảng 2.5: Khóa học dành cho các cán bộ quản lý	50
Bảng 2.6: Khóa học dành cho các nhân viên	50
Bảng 2.7: Chi phí đào tạo từ năm 2017 – 2019	51
Bảng 2.8: Đề cử điểm mẫu để tra	53
Bảng 2.9: Các chương trình đào tạo của Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công	60
Bảng 2.10: Kiểm định độ tin cậy của thang đo các biến độc lập	62
Bảng 2.11: Kiểm định độ tin cậy của thang đo biến phụ thuộc	63
Bảng 2.12: Kiểm định KMO và Bartlett's Test biến độc lập	64
Bảng 2.13: Rút trích nhân tố biến độc lập	64
Bảng 2.14: Kiểm định KMO và Bartlett's Test biến phụ thuộc	66
Bảng 2.15: Rút trích nhân tố biến phụ thuộc	67
Bảng 2.16: Kiểm định độ tin cậy của thang đo các nhân tố mới	67
Bảng 2.17: Phân tích tương quan Pearson	68
Bảng 2.18: Hệ số phân tích hồi quy	69
Bảng 2.19: Đánh giá độ phù hợp của mô hình	70
Bảng 2.20: Kiểm định ANOVA	71

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 1.1: Trình tự xây dựng mạng chủ yếu trong đào tạo	10
Hình 1.2: Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	30
Hình 2.1: Logo của Công ty Quảng cáo & HCTM Thành Công	33
Hình 2.2: Bộ máy quản lý.....	35
Hình 2.3: Mẫu phân bố theo giới tính	54
Hình 2.4: Mẫu phân bố theo độ tuổi.....	55
Hình 2.5: Mẫu phân bố theo thu nhập	56
Hình 2.6: Mẫu phân bố theo trình độ học vấn.....	57
Hình 2.7: Mẫu phân bố theo thời gian công tác	58
Hình 2.8: Mẫu phân bố theo vị trí làm việc.....	59
Hình 2.9: Biểu đồ tần số Histogram của phân bố chuẩn hóa	72

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

BHXXH	: Báo hiểm xã hữi.
BHYT	: Báo hiểm y tữ.
HCTM	: Hữi chữ Thữ ững mữi.
EFA	: Exploratory Factor Analysis (Phân tích nhữn tữ khảm phỏ).
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Phữn mữm thữ ững kữ trong khoa hữc xã hữi).
XDCB	: Xỏy dữ ững cữ bữn.

Tailieu.vn

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ**1. Tính cấp thiết của đề tài**

Những năm gần đây với sự phát triển của khoa học kỹ thuật cùng với hội nhập kinh tế quốc tế, với chiến lược phát triển kinh tế của nước ta thì đây cho thấy những năm tiếp theo, các cuộc cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng tăng tốc và khốc liệt hơn. Để cạnh tranh với các loại hình dịch vụ, du lịch. Muốn tồn tại và phát triển được trong môi trường cạnh tranh khốc liệt và đang trở nên thay đổi của khoa học kỹ thuật thì các doanh nghiệp phải không ngừng đổi mới. Việc này đòi hỏi doanh nghiệp phải có một đội ngũ nhân lực hùng hậu có sự liên tục không ngừng nghỉ, là một trong các biện pháp để các doanh nghiệp thích nghi và duy trì được với sự thay đổi của thế giới. Bên cạnh đó, công tác đào tạo và phát triển nhân lực sẽ phát huy những nội lực bên trong, phát huy khả năng làm việc, khả năng sáng tạo của người lao động, nâng cao trách nhiệm, tăng năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh cho doanh nghiệp.

Trong thời kỳ phát triển khi hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu, với những cơ hội và thách thức chung của thế giới có, Việt Nam cần phải tiến hành nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thích ứng. Tuy sự liên tục nhân lực rất nhiều nhưng chất lượng của nước ta hiện nay vẫn còn thấp, vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển của xã hội. Chính vì vậy, việc đào tạo và nâng cao trình độ cho người lao động ngày càng trở nên quan trọng và cần thiết. Nguồn nhân lực là tài nguyên quý giá nhất so với tất cả tài nguyên khác của doanh nghiệp, là nhân tố quyết định đến sự phát triển và thành bại của doanh nghiệp.

Để cạnh tranh với cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ 4 (4.0), đã tạo ra những cơ hội và thách thức cho nhiều lĩnh vực trong đời sống kinh tế - xã hội, trong đó có ngành thiết kế, quảng cáo. Ngành công nghệ cao, tự động hóa trong các khâu sản xuất là lựa chọn của các doanh nghiệp trong việc tiếp cận cách mạng công nghệ 4.0. Trong đó, tự động hóa là xu thế tất yếu trong sản xuất, nền tảng công nghệ 4.0 đã và đang mở ra nhiều cơ hội để các doanh nghiệp có thể kết nối, tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu. Với người lao động đòi hỏi cần phải nhanh chóng tiếp cận và ứng dụng khoa học công nghệ; làm chủ được thiết bị, máy móc để nâng cao năng suất lao động, để cạnh tranh với các doanh nghiệp chuyên về thiết kế, quảng cáo, in ấn, thiết kế phần mềm, sản xuất dây chuyền, những

ngành chuyên về trí tuệ nhân tạo,...Vì thế, có thể nói đây chính là cơ hội rất lớn đối với đội bộ phận các doanh nghiệp, nếu muốn đón đầu cuộc cách mạng công nghệ 4.0.

Là một công ty chuyên về thiết kế, quảng cáo, in ấn, thiết kế sản phẩm, sản xuất sản phẩm quảng cáo; Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công phải đảm bảo nguồn nhân lực luôn năng động, ham học hỏi, sáng tạo và cách làm việc chuyên nghiệp. Tuy nguồn nhân lực hiện tại vẫn đảm bảo được nguồn cung về số lượng nhưng trình độ và năng lực của người lao động vẫn chưa đạt hiệu quả tối đa, dẫn đến việc chưa phát huy tối đa tiềm năng vẫn có của người lao động. Chính vì vậy, công ty cần hiểu rõ nhu cầu đào tạo và hiện trạng của nguồn nhân lực hiện tại; từ đó xây dựng chính sách và chương trình đào tạo nguồn nhân lực sao cho phù hợp với những mục tiêu trong tương lai của công ty.

Vì những lý do trên nên tôi quyết định lựa chọn đề tài: **“Hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công”** làm đề tài nghiên cứu.

2. Mục tiêu nghiên cứu đề tài

2.1. Mục tiêu chung

Nghiên cứu và tìm hiểu thực trạng nguồn nhân lực, đánh giá công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công. Từ đó đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại công ty.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa lý luận và thực tiễn về công tác đào tạo nguồn nhân lực.
- Phân tích thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công.
- Đánh giá công tác đào tạo nguồn nhân lực thông qua ý kiến khảo sát người lao động tại Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công.
- Đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công đưa vào các nhân viên của công ty.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung: Hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực qua ý kiến đánh giá của nhân viên Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công.

- Phạm vi không gian: Tại Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công.

- Phạm vi thời gian: Từ tháng 10/2020 đến tháng 1/2021.

- +Dữ liệu thứ cấp: Thu thập trong khoảng thời gian từ năm 2017 – 2019.

- +Dữ liệu sơ cấp: Thu thập thông qua phiếu phỏng vấn, khảo sát nhân viên làm việc tại Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công, trong thời gian từ tháng 10 năm 2020.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính để khám phá, hiểu rõ hơn và bổ sung các biến quan sát dùng để đo lường các khái niệm nghiên cứu. Ngoài ra, nghiên cứu định tính sẽ áp dụng việc nghiên cứu các tài liệu liên quan như tìm hiểu về công tác đào tạo tại Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công; nhằm thu thập các tài liệu tham khảo, các ý tưởng tác động đến việc đào tạo nhân lực của công ty.

Kết quả nghiên cứu sơ bộ là cơ sở cho thiết kế bảng câu hỏi đưa vào nghiên cứu chính thức.

4.2. Nghiên cứu định lượng

4.2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Để phục vụ cho quá trình nghiên cứu, tùy theo từng giai đoạn mà thu thập dữ liệu thứ cấp từ các nguồn như:

- Tài liệu khóa luận của sinh viên các khóa trước;
- Các đề tài khoa học liên quan;

- Giáo trình tham khảo: Giáo trình Phân pháp nghiên cứu trong kinh doanh, Bài giảng Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, Giáo trình Quản trị nhân lực, Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực,...;
- Các trang web chuyên ngành, các bài báo, các bài luận văn, tạp chí khoa học,...;
- Tham khảo thông tin từ các phòng Hành chính - nhân sự, phòng Kế toán, phòng Sản xuất - kinh doanh từ năm 2017 – 2019.

4.2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

Thu thập dữ liệu trên cơ sở tiến hành điều tra, phỏng vấn trực tiếp thông qua bảng hỏi. Đối tượng được phỏng vấn là nhân viên của Công ty Quảng cáo & HCM Thành Công.

Phương pháp chọn mẫu:

Theo phương pháp phân tích nhân tố EFA theo Hair & ctg (1998) mẫu nghiên cứu tối thiểu phải gấp 5 lần số biến quan sát.

Bảng hỏi được điều tra với 23 biến quan sát đưa vào phân tích, do đó kích thước mẫu sơ là 115 mẫu điều tra. Nhưng trong quá trình điều tra do người được khảo sát lười chèn nhieu ý kiến bỏ trùng lặp nên mẫu điều tra còn lại 108 mẫu.

Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản.

Lập danh sách các nhân viên của công ty. Chọn ngẫu nhiên từ danh sách nhân viên nhân viên tiến hành điều tra. Đến khi chọn đủ số lượng mẫu, cuối cùng tiến hành điều tra theo danh sách đã chọn.

4.2.3. Phương pháp phân tích sơ cấp

❖ Phương pháp thống kê mô tả

Là phương pháp nhằm thu thập số liệu thông qua bảng câu hỏi, khảo sát trực tiếp và phỏng vấn trực tiếp nhân viên trong công ty. Tóm tắt, trình bày, tính toán và mô tả các đặc trưng khác nhau nhằm phản ánh tổng quát đối tượng nghiên cứu.

Việc so sánh và phân tích giúp thấy rõ những ưu điểm cũng như những điểm trong công tác đào tạo nhân viên. Thống kê mô tả là một trong hai chức năng chính của thống kê. Sau khi thu thập xong dữ liệu từ nhân viên, tiến hành kiểm tra và loại bỏ những bảng hỏi không đạt yêu cầu.

Kiểm định độ tin cậy của thang đo: Cronbach's Alpha

- Cronbach's Alpha đưa ra hệ số tin cậy của thang đo. Đo lường độ tin cậy của thang đo từ biến quan sát trở lên chứ không tính đến các biến tin cậy cho từng biến quan sát. Hệ số có giá trị biến thiên trong đoạn $[0,1]$. Về lý thuyết, hệ số càng cao càng tốt (thang đo càng có độ tin cậy cao). Tuy nhiên, điều này không hoàn toàn chính xác. Hệ số Cronbach's Alpha càng lớn (khoảng từ 0.95 trở lên) cho thấy có nhiều biến trong thang đo không có khác biệt gì nhau, hiện tượng này gọi là trùng lặp trong thang đo.

- Nếu một biến đo lường có hệ số tương quan biến từng Corrected Item – Total correlation ≥ 0.3 thì biến đó đạt yêu cầu.

- Mức giá trị hệ số Cronbach's Alpha:

- + Từ 0.8 đến gần bằng 1: Thang đo lường rất tốt.
- + Từ 0.7 đến gần bằng 0.8: Thang đo lường số đáng tin cậy.
- + Từ 0.6 trở lên: Thang đo lường đủ điều kiện.

- Nếu giá trị Cronbach's Alpha if Item Delete lớn hơn hệ số Cronbach Alpha và Corrected Item – Total Correlation nhỏ hơn 0.3 thì sẽ loại biến quan sát đang xem xét để tăng độ tin cậy cho thang đo.

Phân tích nhân tố khám phá

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) thích hợp khi $0,5 < KMO < 1$
(Hoàng Trọng và Mạnh Ngọc, 2005)

Hệ số tải nhân tố (Factor loading) $> 0,5$. Hệ số tải nhân tố (Factor loading) là chỉ tiêu để đánh giá mức ý nghĩa thiết thực của EFA.

Theo Hair & ctg (1998, 111), Factor loading (hệ số tải nhân tố hay trọng số nhân tố) là chỉ tiêu để đánh giá mức ý nghĩa thiết thực của EFA:

- Factor loading > 0.3 được xem là đạt mức tối thiểu
- Factor loading > 0.4 được xem là quan trọng
- Factor loading > 0.5 được xem là có ý nghĩa thực tiễn

Điều kiện để phân tích nhân tố khám phá là phải thỏa mãn các yêu cầu:

- Hệ số tải nhân tố (Factor loading) > 0.5
- $0.5 \leq KMO \leq 1$: Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) là chỉ số để dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Trị số KMO lớn có ý nghĩa phân tích nhân tố là thích hợp.
- Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0.05): Đây là một chỉ số thống kê dùng để xem xét giả thuyết các biến không có mối quan trọng trong tổng thể. Nếu kiểm định này có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0.05) thì các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể.
- Phần trăm phương sai trích (Percentage of variance) $> 50\%$: Thể hiện phần trăm biến thiên của các biến quan sát. Nghĩa là xem biến thiên là 100% thì giá trị này cho biết phân tích nhân tố giải thích được bao nhiêu %.

Hệ số **Eigenvalue** > 1 là phần biến thiên được giải thích của mỗi nhân tố so với biến thiên của toàn bộ các nhân tố. Nếu phần biến thiên này được giải thích là lớn (tức là Eigenvalue > 1) thì nhân tố rút ra có ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt (theo Gerbing và Anderson, 1998).

Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy tương quan và hồi quy tuyến tính để đo lường mức ý nghĩa và mức độ ảnh hưởng của các biến trong mô hình. Trong đó R^2 hiệu chỉnh phản ánh mức độ hài lòng của biến được lập lên biến phụ thuộc.

❖ Phương pháp phân tích tổng hợp

Là phương pháp đánh giá phân tích đưa vào số kết hợp các việc thu thập thông tin tổng hợp nội và việc khai thác thông tin chi tiết từ việc phỏng vấn, các kết quả hoạt động kinh doanh, công tác đào tạo nhân viên của công ty.

❖ Phương pháp phân tích so sánh

So sánh số liệu giữa các năm với nhau để đánh giá hoạt động kinh doanh của công ty.

Sử dụng phần mềm SPSS 20 để phân tích số liệu. Từ đó đưa ra kết quả đánh giá của nhân viên về công tác đào tạo nguồn nhân lực trong công ty.

5. Kết cấu đồ tài

Đồ tài được chia thành theo kết cấu 3 phần:

PHẦN I: Đặt vấn đề

PHẦN II: Nội dung và kết quả nghiên cứu

CHƯƠNG 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công

CHƯƠNG 2: Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công

CHƯƠNG 3: Định hướng và giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Quặng cáo & HCTM Thành Công

PHẦN III: Kết luận và kiến nghị

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGƯỜI NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY QUANG CÁO & HCM THÀNH CÔNG

1.1. Cơ sở lý luận

1.1.1. Khái niệm về người nhân lực

Theo PGS.TS. Trần Xuân Cầu, PGS.TS Mai Quốc Chánh (2008) “*Người nhân lực là người lực con người. Là một người lực của quá trình phát triển, người nhân lực là người lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội để cải thiện đời sống và chất lượng cuộc sống con người*”.

Theo PGS.TS. Trần Kim Dung (2006) cho rằng: “*Người nhân lực con người chỉ có khả năng và phẩm chất của lực lượng lao động, đó không chỉ là sức lực và khả năng chuyên môn mà còn cả trình độ văn hóa, thái độ đối với công việc và mong muốn tự hoàn thiện của lực lượng lao động*”.

Theo Nicolas Herry trong cuốn Public Administration and Public affairss (Quản trị công và vận hành công, 2007) thì “*Người nhân lực là người lực con người của những tổ chức (với quy mô, loại hình, chức năng khác nhau) có khả năng và tiềm năng tham gia vào quá trình phát triển của tổ chức cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, khu vực, thế giới*”.

Báo cáo đánh giá về những tác động của toàn cầu hóa đối với người nhân lực của Liên hợp quốc đã đưa ra định nghĩa: Người nhân lực là trình độ lành nghề, kỹ năng và năng lực thực có thực tế cùng với những năng lực tiềm ẩn để đóng góp vào con người. Quan niệm về người nhân lực theo hướng tiếp cận này có phần thiên về chất lượng của người nhân lực. Trong quan niệm này, điểm để đánh giá cao là coi các tiềm năng của con người cũng là năng lực, khả năng để từ đó có những cách thích hợp trong quản lý, sử dụng.

Từ các quan niệm trên, người nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: Theo nghĩa rộng, người nhân lực là người cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp người nhân lực con người cho sự phát triển. Do đó, người nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, người nhân lực là khả năng lao động của xã hội,

là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sẵn xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân có thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực và khả năng nghề nghiệp của họ được huy động vào quá trình lao động.

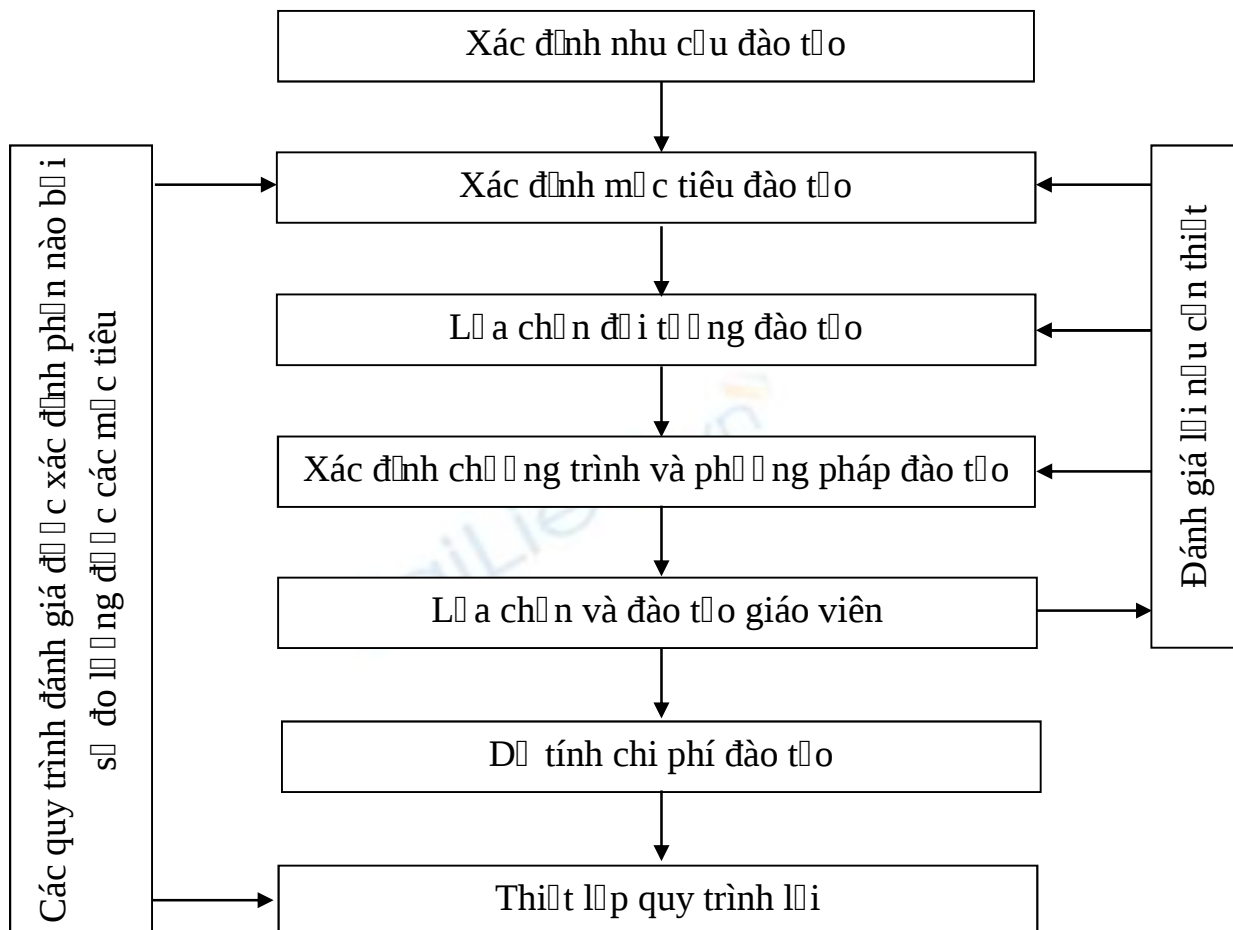
1.1.2. Khái niệm đào tạo nguồn nhân lực

“Đào tạo được hiểu là các hoạt động học tập có tổ chức, diễn ra trong những khoảng thời gian xác định nhằm hướng vào việc giúp người lao động nắm rõ chuyên môn, nghiệp vụ của mình và công việc hiện tại, bổ sung những khả năng, kiến thức còn thiếu để thực hiện công việc hiện tại tốt hơn”.

Đào tạo nguồn nhân lực là việc huấn luyện người lao động tập trung vào những công việc hiện tại, chú trọng đến các công việc mang tính cá nhân, thời gian thực hiện việc đào tạo thường ngắn gọn và với mục đích chủ yếu là để khắc phục sự thiếu hụt về kiến thức và khả năng thực hiện công việc hiện tại. Công tác này còn thúc đẩy quá trình phát triển nguồn lực bên trong con người, trí thức, phát triển các khả năng và các phẩm chất lao động mới, đẩy mạnh sáng tạo thành tựu khoa học – công nghệ mới. Mặc dù sự thành công trong kinh doanh còn phụ thuộc rất nhiều yếu tố nhưng nguồn nhân lực vẫn là yếu tố chủ chốt và có khả năng quyết định sự thành công đó. Vì vậy, cần phải khai thác và nâng cao tiềm năng của con người, phát triển toàn bộ và từng phần trong nhân cách, phát triển năng lực vật chất và năng lực tinh thần, hoàn thiện về đạo đức và tay nghề, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu nhân lực cho công nghệ hóa – hiện đại hóa của đất nước.

Tóm lại, mục đích phát triển toàn diện tiềm năng chất lượng của đội ngũ lao động, phục vụ cho mục tiêu của doanh nghiệp thì các doanh nghiệp cần phải chú trọng và đầu tư vào công tác đào tạo nguồn nhân lực.

1.2. Nội dung đào tạo người nhân lực



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

(Nguồn: Nguyễn Văn Đĩnh, Nguyễn Ngọc Quân, Giáo trình Quản trị nhân lực)

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo

❖ Nhu cầu đào tạo đối với cán bộ nhân viên:

Nhu cầu đào tạo của mỗi cá nhân luôn có những điểm khác nhau do tính chất công việc, chuyên môn, tầm năng và tư duy sáng tạo phát triển riêng nên sẽ không giống nhau. Bởi vậy các hoạt động đào tạo phải hướng tới việc thiết kế chương trình sao cho phù hợp với yêu cầu từng cá nhân.

Từ nhu cầu đào tạo sẽ quyết định phương pháp đào tạo. Các chương trình đào tạo được thiết lập dựa trên nhu cầu và mong muốn đào tạo của các cá nhân với mục tiêu của doanh nghiệp.