

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG**



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN
THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH**

Sinh viên thực hiện: Lê Huỳnh Thành Huy

Mã số sinh viên: 2154030363

Khóa học: 2021 – 2025

Đà Nẵng, tháng 05 năm 2025

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG**



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN
THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH**

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Phan Thị Thu Hà

Sinh viên thực hiện: Lê Huỳnh Thành Huy

Mã số sinh viên: 2154030363

Khóa học: 2021 – 2025

Đà Nẵng, tháng 05 năm 2025

Đà Nẵng, tháng 05 năm 2025

GIAO NHIỆM VỤ KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Năm học: 2024 – 2025

1. Thông tin tác giả thực hiện

- Họ và tên sinh viên: Lê Huỳnh Thành Huy
- Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh
- Trình độ đào tạo: Đại học
- Khóa học: 2021 - 2025

2. Tên đề tài Khóa luận tốt nghiệp

“MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH”

3. Các số liệu ban đầu thực hiện Khóa luận tốt nghiệp

- Tài liệu của công ty

4. Các bảng biểu

5. Cán bộ hướng dẫn

- ThS. Phan Thị Thu Hà

6. Ngày giao nhiệm vụ làm Khóa luận tốt nghiệp

- 17/2/2025

7. Ngày sinh viên phải hoàn thành khóa luận

- 17/5/2025

Giảng viên hướng dẫn

MỤC LỤC

Lời mở đầu	1
Lời cảm ơn.....	3
Danh mục bảng biểu.....	4
Danh mục hình vẽ	5
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC	6
1.1. ĐÀO TẠO VÀ Ý NGHĨA CỦA CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC	
1.1.1. Một số khái niệm	6
1.1.2. Ý nghĩa của công tác đào tạo nguồn nhân lực	8
1.2. NỘI DUNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC.....	10
1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo	10
1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo	11
1.2.3. Xác định kiến thức đào tạo.....	13
1.2.4. Lựa chọn phương pháp đào tạo	14
1.2.5. Xác định đối tượng đào tạo	19
1.2.6. Xác định kinh phí đào tạo	20
1.2.7. Đánh giá kết quả đào tạo	21
1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	22
1.3.1. Nhân tố thuộc môi trường bên ngoài doanh nghiệp	22
1.3.2. Nhân tố thuộc môi trường bên trong doanh nghiệp	23
1.3.3. Nhân tố thuộc về người lao động	24
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH ...	25
2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY	25
2.1.1. Thông tin chung về công ty	25
2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển	25
2.1.3. Tầm nhìn	26
2.1.4. Sứ mệnh.....	27
2.1.5. Giá trị cốt lõi.....	27
2.1.6. Lĩnh vực kinh doanh.....	27

2.1.7. Cơ cấu tổ chức	28
2.2. PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ MÔI TRƯỜNG TÁC ĐỘNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÔNG TY	30
2.2.1. Môi trường vĩ mô	30
2.2.2. Môi trường vi mô	33
2.3. PHÂN TÍCH CÁC NGUỒN LỰC CỦA CÔNG TY	38
2.3.1. Cơ sở vật chất	38
2.3.2. Nguồn nhân lực	39
2.3.3. Nguồn lực tài chính và tình hình kinh doanh	41
2.4. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH.....	44
2.4.1. Xác định nhu cầu đào tạo	44
2.4.2. Xác định mục tiêu đào tạo	46
2.4.3. Xác định đối tượng đào tạo	49
2.4.4. Xác định kiến thức đào tạo	51
2.4.5. Các phương pháp đào tạo được chọn	52
2.4.6. Địa điểm đào tạo	53
2.4.7. Thực trạng kinh phí đào tạo của công ty	54
2.4.8. Thực trạng việc đánh giá kết quả đào tạo	55
2.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH.....	59
2.5.1. Ưu điểm	59
2.5.2. Hạn chế.....	60
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH	61
3.1. CƠ SỞ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP	61
3.1.1. Định hướng phát triển của Công ty đến năm 2030.....	61
3.1.2. Mục tiêu chính sách nguồn nhân lực của công ty	62
3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH	
3.2.1. Hoàn thiện công tác xác định mục tiêu đào tạo	63

3.2.2. Hoàn thiện công tác lựa chọn phương pháp đào tạo	63
3.2.3. Hoàn thiện công tác đánh giá kết quả đào tạo	65
3.2.4. Hoàn thiện công tác đào tạo gắn với phát triển nguồn nhân lực	67
3.3. KIẾN NGHỊ	68
KẾT LUẬN	69
TÀI LIỆU THAM KHẢO	70

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài:

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế toàn cầu, các doanh nghiệp Việt Nam đang đứng trước nhiều cơ hội phát triển nhưng đồng thời cũng đối mặt với áp lực cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Nguồn nhân lực, với vai trò là nhân tố cốt lõi, đóng góp trực tiếp vào quá trình vận hành và phát triển của doanh nghiệp, trở thành yếu tố quyết định sự thành công trong môi trường kinh doanh hiện đại. Sự tiến bộ không ngừng của khoa học công nghệ đòi hỏi đội ngũ lao động phải liên tục nâng cao trình độ, kỹ năng để đáp ứng các yêu cầu mới. Tuy nhiên, thực tế cho thấy năng lực của lực lượng lao động tại Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đồng đều và chưa hoàn toàn đáp ứng được kỳ vọng của thị trường.

Nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nhân sự, các doanh nghiệp hiện nay đặc biệt chú trọng đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Đây là một khoản đầu tư chiến lược, tuy đòi hỏi nguồn lực về thời gian và tài chính, nhưng mang lại giá trị bền vững thông qua việc trang bị kỹ năng mới, nâng cao năng suất, tạo cơ hội thăng tiến cho nhân viên, và củng cố lòng trung thành với tổ chức. Một kế hoạch đào tạo bài bản không chỉ giúp doanh nghiệp xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng cao mà còn tăng cường lợi thế cạnh tranh trên thị trường.

Xuất phát từ thực trạng đó, đề tài “Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình” được chọn nhằm nghiên cứu cho bài khóa luận tốt nghiệp.

2. Mục tiêu nghiên cứu:

2.1. Mục tiêu chung

Nghiên cứu và hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa các khái niệm, lý thuyết về đào tạo nguồn nhân lực và vai trò của nó trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp
- Phân tích các hoạt động đào tạo nguồn nhân lực hiện tại của Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình
- Đưa ra các giải pháp cụ thể nhằm cải thiện và hoàn thiện hoạt động đào tạo nguồn nhân lực

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Lý thuyết và thực tiễn liên quan đến công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: Đề tài nghiên cứu tại Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình
- Phạm vi thời gian: Dữ liệu nghiên cứu từ năm 2022 đến 2024
- Phạm vi nội dung: Công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình trong giai đoạn 2022 - 2024

4. Phương pháp nghiên cứu:

Các phương pháp nghiên cứu bao gồm:

- Thu thập dữ liệu: Số liệu sử dụng trong luận văn được cung cấp bởi công ty. Ngoài ra, còn được tham khảo từ các nghiên cứu, sách, internet, bài báo cáo khoa học về đào tạo nguồn nhân lực trong ngành xây dựng để xây dựng cơ sở lý thuyết
- Phương pháp phân tích và tổng hợp: Xử lý dữ liệu được thu thập từ đó xác định những điểm mạnh, điểm yếu trong công tác đào tạo tại công ty nhằm đo lường mức độ hiệu quả và các vấn đề tồn tại trong hoạt động đào tạo
- Phương pháp đề xuất giải pháp: Dựa trên kết quả phân tích thực trạng, kết hợp với lý thuyết đào tạo nguồn nhân lực và kinh nghiệm thực tiễn từ các doanh nghiệp tương tự, đề xuất các giải pháp cụ thể, khả thi nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty.

5. Kết cấu đề tài:

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU TẠI ĐƠN VỊ THỰC TẬP

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP CHO VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU TẠI ĐƠN VỊ THỰC TẬP

LỜI CẢM ƠN

Hoàn thành khóa luận tốt nghiệp là một cột mốc quan trọng trong hành trình học tập của em tại **Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng**. Để có được thành quả này, em xin được bày tỏ lòng biết ơn chân thành đến tất cả những cá nhân và tập thể đã đồng hành, hỗ trợ và tạo điều kiện cho em trong suốt quá trình thực hiện.

Trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành khóa luận, em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến cô **Phan Thị Thu Hà** người trực tiếp hướng dẫn em. Với sự nhiệt tình, cô đã chia sẻ kiến thức, giải đáp cặn kẽ mọi thắc mắc và bổ sung những hiểu biết còn thiếu sót của em, giúp em hiểu các vấn đề để hoàn thành khóa luận một cách trọn vẹn.

Em cũng xin cảm ơn đến Ban Giám Đốc, các Anh Chị tại **Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình** đã tận tình hướng dẫn, truyền đạt những kinh nghiệm thực tế trong công việc, cung cấp số liệu và tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp em hoàn thành tốt đề tài “Một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động đào tạo nguồn nhân lực của Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình”.

Kết quả đạt được không thể tránh khỏi những sai sót, em rất mong nhận được sự thông cảm và tận tình góp ý của quý Thầy Cô giúp em ngày một hoàn thiện hơn và vững vàng tự tin cho sự nghiệp tương lai.

Sau cùng, em xin kính chúc quý Thầy Cô luôn mạnh khỏe, hạnh phúc và tiếp tục cống hiến cho sự nghiệp giáo dục cao cả. Và cũng xin chúc **Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình** ngày càng phát triển, bền vững và lớn mạnh.

Em xin trân trọng cảm ơn!

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Số hiệu bảng	Tên bảng
2.1	MỘT SỐ NHÓM KHÁCH HÀNG CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH
2.2	ĐỐI THỦ CẠNH TRANH CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH
2.3	MÁY MÓC THIẾT BỊ CỦA CÔNG TY
2.4	NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY
2.5	CÂN ĐỐI KẾ TOÁN THỐNG KÊ MỘT VÀI TÀI LIỆU
2.6	PHÂN TÍCH ĐỘ CHÊNH LỆCH QUA CÁC NĂM CỦA BẢNG CÂN ĐỐI KẾ TOÁN
2.7	BÁO CÁO KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH
2.8	PHÂN TÍCH ĐỘ CHÊNH LỆCH QUA CÁC NĂM CỦA BẢNG BÁO CÁO KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH
2.9	NHU CẦU VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
2.10	MỤC TIÊU ĐÀO TẠO
2.11	DANH SÁCH NHÂN SỰ ĐƯỢC CỬ ĐI ĐÀO TẠO
2.12	DANH SÁCH CHƯƠNG TRÌNH CẦN ĐÀO TẠO
2.13	PHÂN LOẠI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO THEO PHƯƠNG PHÁP ĐÀO TẠO
2.14	CÁC ĐỊA ĐIỂM ĐÀO TẠO
2.15	CHI PHÍ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
2.16	ĐÁNH GIÁ CỦA HỌC VIÊN VỀ KIẾN THỨC CHUYÊN MÔN VÀ KHẢ NĂNG GIẢNG DẠY CỦA GIÁO VIÊN ĐÀO TẠO
2.17	ĐÁNH GIÁ CỦA HỌC VIÊN VỀ NỘI DUNG VÀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

DANH MỤC HÌNH VẼ

Số hiệu hình	Tên hình
1	QUY TRÌNH XÁC ĐỊNH MỤC TIÊU ĐÀO TẠO
2	SƠ ĐỒ CƠ CẤU TỔ CHỨC CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH
3	PHIẾU YÊU CẦU ĐÀO TẠO CÁ NHÂN
4	PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA HỌC VIÊN VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO
5	ĐỀ XUẤT PHIẾU KHẢO SÁT ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ SAU ĐÀO TẠO

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. ĐÀO TẠO VÀ Ý NGHĨA CỦA CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Một số khái niệm

1.1.1.1. Khái niệm nhân lực

Nhân lực là một khái niệm cốt lõi trong kinh tế học và quản trị, dùng để chỉ tập hợp những người lao động cụ thể tham gia trực tiếp vào các hoạt động sản xuất, kinh doanh hoặc dịch vụ trong một tổ chức, doanh nghiệp hay xã hội. Trước hết, nhân lực khác với nguồn nhân lực ở chỗ nó tập trung vào nhóm người đang thực sự làm việc, được huy động và sử dụng tại một thời điểm nhất định, thay vì toàn bộ tiềm năng lao động trong dân số. Nhân lực bao gồm cả số lượng lao động (số người) và chất lượng lao động (trình độ chuyên môn, kỹ năng, sức khỏe và kinh nghiệm), tạo thành nền tảng cho năng suất và hiệu quả hoạt động của bất kỳ hệ thống nào.

Nhân lực mang tính đặc thù gắn liền với từng lĩnh vực và công việc cụ thể. Ví dụ, trong một nhà máy, nhân lực có thể là các công nhân vận hành máy móc; trong một công ty công nghệ, đó là các lập trình viên hay kỹ sư phần mềm. Tính chất công việc quyết định yêu cầu đối với nhân lực, từ kỹ năng tay nghề, khả năng tư duy sáng tạo, đến sự linh hoạt trong xử lý tình huống. Do đó, việc tuyển dụng, đào tạo và bố trí nhân lực phù hợp là yếu tố then chốt để đảm bảo hiệu quả vận hành và đạt được mục tiêu đề ra.

Nhân lực không chỉ là một nguồn lực vật chất mà còn phản ánh giá trị tinh thần và xã hội. Thái độ làm việc, động lực cá nhân, tinh thần đồng đội và văn hóa tổ chức đều là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu suất của nhân lực. Trong thời đại công nghệ 4.0, nhân lực còn cần đáp ứng yêu cầu mới như khả năng sử dụng công nghệ tiên tiến, tư duy đổi mới và thích nghi với sự thay đổi nhanh chóng của thị trường. Điều này đòi hỏi các nhà quản lý phải có chiến lược phát triển nhân lực dài hạn, từ việc nâng cao kỹ năng đến tạo môi trường làm việc tích cực.

Nhân lực có tính biến động, phụ thuộc vào nhiều yếu tố như chính sách lương thưởng, điều kiện làm việc và cơ hội thăng tiến. Nếu không được quản lý tốt, nhân lực có thể bị lãng phí gây thiệt hại lớn cho tổ chức. Ngược lại, khi được đầu tư và khai thác đúng cách, nhân lực trở thành tài sản quý giá, góp phần tạo nên lợi thế cạnh tranh và sự phát triển bền vững.

1.1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là một khái niệm quan trọng trong lĩnh vực kinh tế, quản lý và phát triển xã hội, đề cập đến tổng hợp các yếu tố liên quan đến con người trong quá trình lao động và sản xuất. Trước hết, nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ dân số trong độ tuổi lao động, bao gồm những người có khả năng tham gia vào các hoạt động kinh tế, xã hội, bất kể họ đang làm việc hay chưa. Đây không chỉ là số lượng mà còn bao gồm chất lượng, tức là trình độ học vấn, kỹ năng, sức khỏe và kinh nghiệm của từng cá nhân. Chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao năng suất lao động và thúc đẩy sự phát triển bền vững của một tổ chức hay quốc gia.

Nguồn nhân lực không chỉ giới hạn ở khía cạnh vật chất mà còn bao hàm cả yếu tố tinh thần và văn hóa. Thái độ làm việc, tinh thần trách nhiệm, khả năng sáng tạo và sự hợp tác giữa các cá nhân là những yếu tố vô hình nhưng ảnh hưởng lớn đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Trong bối cảnh hiện đại, với sự phát triển của công nghệ và toàn cầu hóa, nguồn nhân lực còn đòi hỏi khả năng thích nghi, học hỏi không ngừng và sử dụng thành thạo các công cụ kỹ thuật số. Điều này khiến việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trở thành một nhiệm vụ chiến lược của các doanh nghiệp và chính phủ.

Nguồn nhân lực có tính động, luôn biến đổi theo thời gian và hoàn cảnh. Sự thay đổi về cơ cấu dân số, như già hóa dân số hoặc gia tăng dân số trẻ, có thể ảnh hưởng trực tiếp đến nguồn cung lao động. Bên cạnh đó, các yếu tố như chính sách giáo dục, điều kiện kinh tế, và môi trường làm việc cũng tác động đến việc hình thành và phát triển nguồn nhân lực. Vì vậy, quản lý nguồn nhân lực không chỉ là việc khai thác mà còn là đầu tư dài hạn, nhằm tối ưu hóa tiềm năng của con người để phục vụ các mục tiêu phát triển.

Tóm lại, khái niệm nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là con người trong vai trò lao động mà còn là nguồn tài nguyên sống động, mang tính chiến lược, quyết định sự thành công của mọi tổ chức và xã hội.

1.1.1.3. Khái niệm đào tạo nguồn nhân lực

Đào tạo nguồn nhân lực là một quá trình có hệ thống nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ và năng lực của con người để đáp ứng nhu cầu công việc, thúc đẩy sự phát triển cá nhân và đóng góp vào mục tiêu chung của tổ chức hoặc xã hội. Khái niệm này không chỉ giới hạn ở việc truyền đạt thông tin mà còn bao gồm việc phát triển toàn diện năng lực lao động, từ kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm như giao

tiếp, làm việc nhóm, đến khả năng thích nghi với sự thay đổi của môi trường làm việc. Đào tạo nguồn nhân lực thường được thực hiện thông qua các hình thức như khóa học, hội thảo, huấn luyện tại chỗ hoặc học tập từ xa, tùy thuộc vào mục tiêu và đối tượng tham gia.

Trong bối cảnh kinh tế và công nghệ không ngừng biến động, đào tạo nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Nó giúp nhân viên cập nhật xu hướng mới, sử dụng công nghệ hiện đại và nâng cao hiệu suất làm việc. Bên cạnh đó, đào tạo còn mang ý nghĩa chiến lược khi giúp xây dựng văn hóa doanh nghiệp, tăng cường sự gắn kết của nhân viên với tổ chức thông qua việc đầu tư vào sự phát triển của họ.

Về mặt xã hội, đào tạo nguồn nhân lực góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống và giảm thiểu bất bình đẳng. Các chương trình đào tạo nghề cho thanh niên, người thất nghiệp hoặc lao động ở vùng sâu vùng xa không chỉ cung cấp cơ hội việc làm mà còn giúp họ tự chủ kinh tế, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của cộng đồng. Tuy nhiên, để đạt hiệu quả, quá trình đào tạo cần được thiết kế phù hợp với nhu cầu thực tế, có sự phối hợp giữa các bên liên quan như chính phủ, doanh nghiệp và cơ sở giáo dục, đồng thời đảm bảo tính liên tục và cập nhật.

Tóm lại, đào tạo nguồn nhân lực không chỉ là một hoạt động mang tính kỹ thuật mà còn là một chiến lược toàn diện nhằm phát triển con người và xã hội trong dài hạn.

1.1.2. Ý nghĩa của công tác đào tạo nguồn nhân lực

Vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng, năng suất và hiệu quả lao động, từ đó góp phần vào sự phát triển bền vững của tổ chức, doanh nghiệp hoặc xã hội. Cụ thể, công tác này mang lại những ý nghĩa sau:

1.1.2.1. Đối với doanh nghiệp

Công tác đào tạo nguồn nhân lực đối với doanh nghiệp mang ý nghĩa sâu sắc và toàn diện, góp phần quyết định sự thành công và phát triển bền vững trong môi trường kinh doanh đầy thách thức.

Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng làm việc của nhân viên, giúp họ thực hiện nhiệm vụ chính xác, nhanh chóng và hiệu quả hơn, từ đó tối ưu hóa năng suất lao động và chất lượng đầu ra của doanh nghiệp. Điều này không chỉ cải thiện

hiệu quả hoạt động nội bộ mà còn nâng cao sự hài lòng của khách hàng, tạo nên lợi thế cạnh tranh trên thị trường.

Đào tạo là cách để doanh nghiệp khai thác tối đa tiềm năng của nhân sự, khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới trong công việc. Khi được trang bị kiến thức mới và kỹ năng tiên tiến, nhân viên có thể đưa ra các giải pháp đột phá, cải tiến quy trình hoặc phát triển sản phẩm, dịch vụ đáp ứng xu hướng hiện đại, giúp doanh nghiệp duy trì sức sống và không ngừng tiến bộ. Bên cạnh đó, công tác này còn thể hiện sự đầu tư của doanh nghiệp vào con người, từ đó xây dựng lòng tin, sự gắn kết và cam kết lâu dài từ phía nhân viên. Hơn nữa, trong bối cảnh công nghệ và kinh tế biến động không ngừng, một lực lượng lao động được đào tạo bài bản sẽ giúp doanh nghiệp linh hoạt thích nghi, nhanh chóng nắm bắt cơ hội và vượt qua khủng hoảng.

Đào tạo nguồn nhân lực còn góp phần nâng cao hình ảnh và uy tín của doanh nghiệp, bởi một đội ngũ chuyên nghiệp không chỉ là tài sản nội tại mà còn là minh chứng cho tầm nhìn chiến lược và trách nhiệm xã hội của tổ chức.

1.1.2.2. Đối với người lao động

Công tác đào tạo nguồn nhân lực mang ý nghĩa quan trọng đối với người lao động dưới nhiều khía cạnh, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống và sự phát triển cá nhân của họ.

Đào tạo giúp người lao động nâng cao kỹ năng chuyên môn và kiến thức nghề nghiệp, từ đó tăng khả năng đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh thị trường lao động không ngừng thay đổi. Chẳng hạn, khi được tiếp cận các khóa học về công nghệ mới hoặc kỹ năng mềm, họ có thể làm việc hiệu quả hơn, thích nghi với những đòi hỏi hiện đại và giảm nguy cơ bị thay thế bởi tự động hóa.

Đào tạo mang lại cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp, bởi một người lao động có trình độ cao thường được nhà tuyển dụng đánh giá cao, dẫn đến khả năng đảm nhận các vị trí quan trọng hơn kèm theo mức lương và đãi ngộ tốt hơn. Bên cạnh đó, quá trình đào tạo còn giúp người lao động phát triển sự tự tin và tinh thần trách nhiệm, bởi họ nhận thức rõ giá trị của bản thân trong tổ chức cũng như xã hội. Ngoài ra, việc tham gia đào tạo thường xuyên còn tạo điều kiện để người lao động mở rộng mối quan hệ, học hỏi từ đồng nghiệp hoặc chuyên gia, từ đó xây dựng mạng lưới hỗ trợ cho công việc lâu dài.

Đào tạo không chỉ dừng lại ở khía cạnh nghề nghiệp mà còn góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống cá nhân, khi người lao động có thể áp dụng những kiến thức, kỹ năng học được vào việc giải quyết các vấn đề thực tiễn trong gia đình và cộng đồng.

1.2. NỘI DUNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Xác định nhu cầu đào tạo là quá trình nhận diện thời điểm, bộ phận, kỹ năng, đối tượng lao động và số lượng nhân sự cần được đào tạo. Đây là bước khởi đầu mang tính quyết định, làm nền tảng cho việc thiết lập kế hoạch đào tạo hiệu quả.

- Việc này đảm bảo chương trình đào tạo được xây dựng phù hợp với thực tế, tránh lãng phí nguồn lực như thời gian, chi phí và công sức. Nếu không xác định rõ nhu cầu, doanh nghiệp có thể triển khai các hoạt động đào tạo không cần thiết, không đạt được mục tiêu đề ra, đồng thời gây ảnh hưởng tiêu cực đến tinh thần của người tham gia. Đào tạo chỉ thực sự có giá trị khi đáp ứng đúng nhu cầu cụ thể của tổ chức và nhân viên.
- Đào tạo phải gắn chặt với định hướng phát triển của doanh nghiệp, đảm bảo không có sự lệch pha giữa mục tiêu tổ chức và mục tiêu đào tạo. Do đó, nhu cầu đào tạo cần được xem xét từ góc độ chiến lược của doanh nghiệp.

Để xác định nhu cầu đào tạo một cách chính xác và toàn diện, doanh nghiệp cần tiến hành phân tích từ nhiều khía cạnh, bao gồm mục tiêu tổ chức, hiệu suất của nhân viên và tình hình tổng thể của doanh nghiệp:

- Đánh giá hiệu suất công việc của nhân viên:
- Nhà quản lý cần dựa vào các tiêu chí đã được thiết lập trước, chẳng hạn như chất lượng công việc, năng suất hoặc các chỉ số đo lường cụ thể, để đánh giá hiệu suất thực tế của nhân viên. Qua quá trình so sánh này, doanh nghiệp có thể xác định được những nhân viên đã đáp ứng yêu cầu và những người cần được hỗ trợ thêm thông qua đào tạo.
- Cần phân tích sâu để phân biệt giữa hai nhóm nhân viên: nhóm “thiếu động lực” (không muốn thực hiện), doanh nghiệp nên xem xét lại các chính sách khen thưởng, chế độ đãi ngộ hoặc các yếu tố thúc đẩy tinh thần làm việc để khơi dậy sự hứng thú của họ. Và nhóm “thiếu kỹ năng” (không biết cách thực hiện), Cần làm rõ liệu vấn đề xuất phát từ hạn chế cá nhân (thiếu kiến thức, kỹ năng) hay từ các yếu tố tổ chức

(hệ thống hỗ trợ chưa đầy đủ). Nếu nguyên nhân là thiếu kỹ năng, đào tạo sẽ là giải pháp cần thiết. Tuy nhiên, trước khi triển khai, doanh nghiệp phải đánh giá xem đào tạo có mang lại hiệu quả đáng kể hay không, tránh đầu tư không cần thiết.

- **Phân tích nhu cầu từ góc độ doanh nghiệp:**

Ngoài việc đánh giá nhân viên, xác định nhu cầu đào tạo còn cần dựa trên tình hình tổng thể của tổ chức, bao gồm các yếu tố sau:

- Doanh nghiệp cần xem xét các chỉ số quan trọng như năng suất lao động, tỷ lệ sai sót trong công việc, mức độ hài lòng của khách hàng, tỷ lệ nghỉ việc hoặc các sự cố liên quan đến an toàn lao động. Những chỉ số này phản ánh các vấn đề tiềm ẩn trong tổ chức, từ đó giúp nhận diện nhu cầu đào tạo để cải thiện. Dù các yếu tố này có thể bị ảnh hưởng bởi nhiều nguyên nhân, doanh nghiệp cần xác định mức độ tác động từ việc nhân viên chưa được trang bị đầy đủ kỹ năng.
- Doanh nghiệp cần dự đoán các vị trí quan trọng có thể trống trong tương lai (do nghỉ hưu, chuyển chuyển, v.v.) và xác định cách thức chuẩn bị nhân sự thay thế. Nếu ưu tiên phát triển nội bộ, cần thiết kế các chương trình đào tạo để nâng cao năng lực của nhân viên hiện tại, giúp họ sẵn sàng đảm nhận các vai trò mới. Nếu tuyển dụng từ bên ngoài, doanh nghiệp cần nghiên cứu thị trường lao động để tìm kiếm ứng viên phù hợp, đồng thời chuẩn bị các khóa đào tạo ban đầu để họ hòa nhập nhanh chóng với công việc.
- Cần khảo sát thái độ, mức độ gắn bó và nhận thức của nhân viên đối với doanh nghiệp. Phân tích này cũng giúp xác định tác động của việc thiếu đào tạo đến các vấn đề trong môi trường làm việc, từ đó đưa ra giải pháp cải thiện.

1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo

Xác định mục tiêu đào tạo là quá trình xác lập những kết quả cụ thể, rõ ràng và có thể đạt được mà một chương trình đào tạo hướng tới, nhằm đáp ứng nhu cầu học tập, phát triển kỹ năng, kiến thức hoặc thái độ của người học trong một khoảng thời gian nhất định. Đây là bước đầu tiên và nền tảng trong việc thiết kế, triển khai và đánh giá hiệu quả của bất kỳ chương trình đào tạo nào.

1.2.2.1. Mục đích xác định mục tiêu đào tạo

Mục đích xác định mục tiêu đào tạo nhân lực là tập hợp các lý do và ý nghĩa nhằm giải thích tại sao cần thiết lập các đích đến cụ thể trong việc nâng cao năng lực, kiến thức và kỹ năng của nhân lực. Nó phản ánh mong muốn đạt được sự hiệu quả, phù

hợp và bền vững trong hoạt động đào tạo, thông qua việc định hướng rõ ràng các kết quả mong đợi.

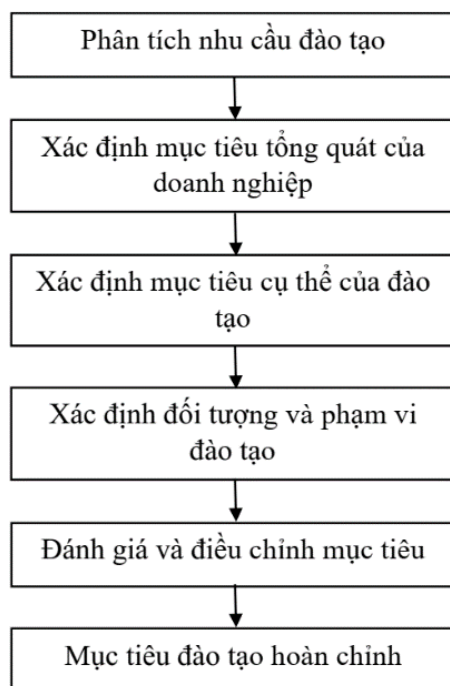
1.2.2.2. Cách xác định mục tiêu đào tạo

Xác định mục tiêu đào tạo là bước quan trọng trong quy trình đào tạo, giúp định hướng rõ ràng những gì cần đạt được sau khi hoàn thành chương trình. Mục tiêu đào tạo cần cụ thể, đo lường được, khả thi, phù hợp và có thời hạn.

Các bước chi tiết để xác định mục tiêu đào tạo phục vụ yêu cầu phát triển nguồn nhân lực được tiến hành như sau:

- Bước 1: Phân tích nhu cầu đào tạo - Xác định khoảng cách giữa hiệu suất hiện tại và hiệu suất mong muốn của nhân viên hoặc tổ chức. Đây là bước nền tảng để hiểu rõ vấn đề cần giải quyết thông qua đào tạo.
- Bước 2: Xác định mục tiêu tổng quát của doanh nghiệp - Liên kết nhu cầu đào tạo với các mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp để đảm bảo đào tạo phục vụ lợi ích dài hạn.
- Bước 3: Xác định mục tiêu cụ thể của đào tạo - Chuyển đổi mục tiêu tổng quát thành các mục tiêu cụ thể, đo lường được, tập trung vào những gì nhân viên cần đạt được sau đào tạo.
- Bước 4: Xác định đối tượng và phạm vi đào tạo - Quyết định ai sẽ tham gia đào tạo và phạm vi nội dung cần bao phủ để đạt được mục tiêu.
- Bước 5: Đánh giá và điều chỉnh mục tiêu - Kiểm tra tính khả thi của mục tiêu và điều chỉnh nếu cần để đảm bảo phù hợp với thực tế.

HÌNH 1: QUY TRÌNH XÁC ĐỊNH MỤC TIÊU ĐÀO TẠO



1.2.3. Xác định kiến thức đào tạo

Kiến thức là tập hợp thông tin, hiểu biết mà một cá nhân hoặc tổ chức thu thập, tích lũy thông qua học tập, trải nghiệm, quan sát hoặc nghiên cứu. Kiến thức có thể được biểu hiện dưới dạng lý thuyết, thực tiễn hoặc thái độ. Trong bối cảnh doanh nghiệp, kiến thức thường được xem là nguồn lực quan trọng để nâng cao năng lực làm việc và đạt được mục tiêu tổ chức.

Xác định kiến thức đào tạo là quá trình phân tích, lựa chọn và tổ chức các nội dung kiến thức cần thiết để cung cấp cho nhân viên trong một chương trình đào tạo. Mục đích là đảm bảo nhân viên có đủ thông tin và hiểu biết để thực hiện công việc hiệu quả, đồng thời đáp ứng các mục tiêu cụ thể của doanh nghiệp. Đây là bước quan trọng trong việc thiết kế chương trình đào tạo, giúp thu hẹp khoảng cách giữa năng lực hiện tại và yêu cầu công việc.

1.2.3.1. Mục đích xác định kiến thức đào tạo

Mục đích chính của việc xác định kiến thức đào tạo là tạo ra một chương trình đào tạo có mục tiêu rõ ràng, hiệu quả cao và phù hợp với cả doanh nghiệp lẫn nhân viên. Bằng cách đáp ứng nhu cầu thực tế, tối ưu hóa nội dung, đồng bộ với chiến lược tổ chức, cá nhân hóa cho đối tượng, hỗ trợ đánh giá kết quả và tiết kiệm nguồn lực, quá trình này đảm bảo rằng đào tạo không chỉ là một hoạt động hình thức mà thực sự

mang lại giá trị bền vững. Đây là nền tảng để xây dựng một lực lượng lao động có năng lực, góp phần vào sự phát triển lâu dài của tổ chức.

1.2.3.2. Cách xác định kiến thức đào tạo

Phân tích công việc:

- Phân tích công việc là quá trình nghiên cứu để nhận diện các kiến thức và hành vi cần thiết giúp nhân viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.
- Hoạt động này tập trung vào việc xác định rõ nhân viên cần hiểu và thực hiện những gì để đạt hiệu quả công việc. Để làm được điều đó, doanh nghiệp sử dụng bảng mô tả công việc để liệt kê các nhiệm vụ chính và bảng tiêu chuẩn thực hiện công việc để đánh giá yêu cầu cụ thể cho từng vị trí. Qua các tài liệu này, tổ chức có thể nắm bắt mức độ hiểu biết cần thiết cho mỗi lao động, từ đó thiết kế chương trình đào tạo phù hợp với từng nhóm đối tượng.
- Phân tích công việc hỗ trợ xác định các yếu tố như nhiệm vụ cụ thể, phạm vi trách nhiệm, mối liên hệ giữa các bộ phận và bối cảnh thực hiện công việc, đồng thời làm rõ những kiến thức và năng lực mà nhân viên cần trang bị để đáp ứng yêu cầu vị trí.

Phân tích nhân viên:

- Phân tích nhân viên tập trung vào việc xem xét năng lực cá nhân và đặc điểm công việc của từng người để quyết định ai cần tham gia đào tạo và cần bổ sung những kiến thức, kỹ năng nào trong quá trình phát triển.
- Quá trình này yêu cầu đánh giá chính xác trình độ hiện tại của nhân viên thông qua việc so sánh khả năng của họ với tiêu chuẩn công việc. Điều này giúp nhận diện những điểm yếu về kiến thức hoặc kỹ năng mà nhân viên còn thiếu, từ đó xác định nội dung đào tạo cần thiết để nâng cao hiệu suất làm việc.
- Bên cạnh đó, phân tích nhân viên còn nhằm kiểm tra mức độ thực hiện công việc của họ. Nếu nhân viên đạt yêu cầu, không cần tổ chức đào tạo. Ngược lại, nếu hiệu suất kém, doanh nghiệp cần phân tích nguyên nhân. Trường hợp nhân viên thiếu sự nhiệt tình, có thể do môi trường làm việc hoặc chế độ đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn; khi đó, cần cải thiện chính sách thay vì đào tạo. Nhưng nếu nguyên nhân xuất phát từ việc nhân viên không đủ kiến thức hoặc kỹ năng để hoàn thành nhiệm vụ, thì đào tạo là giải pháp cần thiết.

1.2.4. Lựa chọn phương pháp đào tạo

Lựa chọn phương pháp đào tạo là quá trình xem xét, đánh giá và quyết định cách thức truyền đạt kiến thức, kỹ năng hoặc thái độ đến nhân viên sao cho phù hợp với mục tiêu đào tạo, đối tượng tham gia và nguồn lực của doanh nghiệp. Đây là bước quan trọng trong thiết kế chương trình đào tạo, nhằm đảm bảo nội dung được tiếp thu hiệu quả, áp dụng thực tiễn và mang lại giá trị tối ưu cho tổ chức.

1.2.4.1. Mục đích lựa chọn phương pháp đào tạo

Mục đích của việc lựa chọn phương pháp đào tạo là nhằm tối ưu hóa hiệu quả của quá trình đào tạo, đảm bảo người học có thể tiếp thu kiến thức và kỹ năng một cách tốt nhất. Mỗi phương pháp đào tạo đều có những ưu và nhược điểm riêng, do đó, việc lựa chọn phương pháp phù hợp sẽ giúp tối đa hóa khả năng truyền đạt kiến thức và kỹ năng cho người học. Bên cạnh đó, việc lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp còn giúp tạo ra môi trường học tập tích cực, khuyến khích người học tham gia chủ động vào quá trình đào tạo, từ đó tạo sự hứng thú và tương tác trong quá trình đào tạo. Quan trọng hơn, mục tiêu cuối cùng của đào tạo là giúp người học có thể áp dụng kiến thức và kỹ năng vào thực tế công việc, vì vậy, việc lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp sẽ giúp người học có cơ hội thực hành và áp dụng những gì đã học vào công việc hàng ngày. Ngoài ra, việc lựa chọn phương pháp đào tạo cũng cần phù hợp với từng đối tượng học viên, bởi mỗi đối tượng học viên sẽ có những phương pháp học tập phù hợp riêng. Cuối cùng, việc lựa chọn phương pháp đào tạo cũng cần phù hợp với điều kiện và nguồn lực của tổ chức, bởi mỗi tổ chức sẽ có những điều kiện và nguồn lực riêng. Tóm lại, việc lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp là yếu tố quan trọng quyết định sự thành công của quá trình đào tạo.

1.2.4.2. Các phương pháp đào tạo

Phương pháp đào tạo là các cách thức khác nhau được sử dụng để truyền đạt kiến thức, phát triển kỹ năng hoặc thay đổi thái độ của nhân viên, nhằm đáp ứng mục tiêu đào tạo và nhu cầu công việc.

❖ Phương pháp đào tạo nội bộ trong công việc

Đào tạo trong công việc là đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc. Tất cả nhân viên trong doanh nghiệp, ở các chức vụ khác nhau từ thấp nhất đến cao nhất, trong quá trình làm việc đều rút ra được kinh nghiệm làm việc riêng cho mình để thực hiện công việc tốt hơn. Việc đào tạo thường được phân công theo kế hoạch đào tạo giữa người hướng

dẫn hoặc các nhân viên lành nghề có kỹ năng cao với các nhân viên có trình độ lành nghề thấp hơn. Các dạng đào tạo phổ biến nhất tại nơi làm việc gồm có:

- ***Phương pháp đào tạo kèm cặp, hướng dẫn tại chỗ:***

- Trong quá trình thực hiện công việc học viên sẽ quan sát, ghi nhớ, học tập và thực hiện công việc theo cách người hướng dẫn đã chỉ dẫn. Phương pháp đào tạo nội bộ kèm cặp và hướng dẫn tại chỗ được áp dụng để đào tạo cả công nhân kỹ thuật lẫn các nhà quản trị gia, học viên sẽ làm việc trực tiếp với người mà họ sẽ thay thế trong tương lai. Phương pháp đào tạo nội bộ kèm cặp và hướng dẫn tại chỗ được áp dụng để đào tạo các quản trị gia cao cấp trong doanh nghiệp.
- Ưu điểm: Đơn giản, dễ tổ chức, đào tạo được nhiều người một lúc, ít tốn kém. Học viên nắm được ngay cách thức giải quyết các vấn đề thực tế và mau chóng có thông tin phản hồi về kết quả đào tạo.
- Nhược điểm: Người hướng dẫn thường không có kinh nghiệm về sư phạm, có thể hướng dẫn học viên không theo trình tự từ dễ đến khó. Do vậy, việc tiếp nhận kiến thức đào tạo bị phụ thuộc vào khả năng truyền đạt của giảng viên đào tạo

- ***Phương pháp đào tạo luân phiên thay đổi công việc:***

- Nhân viên được luân phiên chuyển từ bộ phận này sang bộ phận khác được học cách thực hiện những công việc có thể hoàn toàn khác nhau về nội dung và phương pháp. Khi đó, nhân viên sẽ nắm được nhiều kỹ năng thực hiện các công việc khác nhau, hiểu được cách thức phối hợp thực hiện công việc của các bộ phận khác nhau trong doanh nghiệp. Phương pháp đào tạo luân phiên thay đổi công việc có thể áp dụng để đào tạo cả quản trị gia lẫn công nhân kỹ thuật và các cán bộ chuyên môn:
- Ưu điểm: Học viên được đào tạo đa kỹ năng, tránh được tình trạng trì trệ, dễ dàng thích ứng với các công việc khác nhau. Do vậy, Doanh nghiệp có thể phân công bố trí nhân viên linh hoạt hơn, phối hợp hoạt động của các phòng ban có hiệu quả cao hơn còn nhân viên có khả năng thăng tiến cao hơn.
- Nhược điểm: Nhân viên phải linh động thời gian và khó khăn tập trung trong công việc mình đang thực hiện để nâng cao chính chuyên môn nghiệp vụ của mình. Người phụ trách đào tạo cũng cần có kế hoạch chi tiết để cho việc luân phiên công việc không ảnh hưởng tới hiệu suất làm việc của công ty

- ***Phương pháp đào tạo theo kiểu học nghề:***

- Phương pháp đào tạo theo kiểu học nghề là hình thức mà người học được hướng dẫn trực tiếp bởi một người thợ lành nghề hoặc chuyên gia tại nơi làm việc, tập trung vào việc phát triển các kỹ năng thực hành cụ thể. Quá trình học tập diễn ra thông qua việc quan sát, thực hành, và nhận phản hồi từ người hướng dẫn, thường sử dụng các công cụ, máy móc, hoặc quy trình thực tế của công việc. Hình thức này ngày càng được cải tiến, kết hợp giữa hướng dẫn truyền thống và các tài liệu hỗ trợ như sổ tay kỹ thuật hoặc video hướng dẫn, để nâng cao hiệu quả đào tạo.
- Ưu điểm: Phương pháp này giúp học viên nhanh chóng nắm bắt các kỹ năng thực hành cần thiết, phù hợp với công việc thực tế, từ đó tăng khả năng áp dụng ngay vào nhiệm vụ. Người học được tiếp cận kinh nghiệm thực tiễn từ người hướng dẫn, giúp rút ngắn thời gian học tập. Hơn nữa, đào tạo diễn ra tại nơi làm việc nên không cần chi phí cho cơ sở vật chất bên ngoài, đồng thời tạo cơ hội xây dựng mối quan hệ chặt chẽ giữa học viên và người hướng dẫn.
- Nhược điểm: Do phụ thuộc vào người hướng dẫn, hiệu quả đào tạo có thể không đồng đều nếu người hướng dẫn thiếu kỹ năng truyền đạt hoặc không tận tâm. Hình thức này thường tập trung vào kỹ năng thực hành, nên có thể thiếu nền tảng lý thuyết, gây khó khăn khi gặp các tình huống phức tạp. Ngoài ra, việc đào tạo tại nơi làm việc có thể làm gián đoạn công việc của cả học viên và người hướng dẫn, ảnh hưởng đến năng suất chung.

❖ **Phương pháp đào tạo nội bộ ngoài công việc**

Là hình thức đào tạo mà trong đó người được đào tạo sẽ tách khỏi công việc thực tế. Các hình thức đào tạo người công việc gồm có:

• ***Phương pháp đào tạo nghiên cứu tình huống:***

- Phương pháp đào tạo nghiên cứu tình huống thường được sử dụng để đào tạo và nâng cao năng lực quản trị. Học viên được trao băng mô tả các tình huống về các vấn đề tổ chức, quản lý đã xảy ra trước đây trong doanh nghiệp hoặc ở các doanh nghiệp khác tương tự. Mỗi học viên sẽ tự phân tích tình huống, trình bày suy nghĩ và cách thức giải quyết các vấn đề với các học viên khác trong nhóm hoặc trong lớp. Thông qua thảo luận, học viên tìm hiểu được nhiều cách tiếp cận, quan điểm và cách giải quyết các vấn đề phức tạp trong công ty.

- Ưu điểm: Thu hút mọi người tham gia, phát biểu các quan điểm khác nhau và đề ra quyết định. Giúp cho học viên làm quen với cách phân tích, giải quyết các vấn đề thực tiễn.
- Tuy nhiên, để phương pháp này hiệu quả thì cần chú ý đưa ra các tình huống gắn liền với thực tế trong doanh nghiệp. Như vậy sẽ giúp học viên say mê với tình huống và dễ dàng nắm bắt công việc thực tế hơn.
- ***Phương pháp hội nghị, hội thảo:***
 - Phương pháp hội nghị, hội thảo hoặc các buổi thuyết trình chuyên đề có thể được tổ chức tại doanh nghiệp hoặc tại các cơ sở bên ngoài. Chúng có thể được triển khai độc lập hoặc kết hợp với các chương trình đào tạo khác, chẳng hạn như các khóa học chuyên sâu hoặc các hoạt động phát triển kỹ năng. Trong các hội nghị, hội thảo, học viên thường được tiếp cận với các bài giảng từ chuyên gia, kết hợp với các phiên thảo luận nhóm. Dưới sự dẫn dắt của người điều phối, học viên có cơ hội trao đổi, học hỏi kiến thức chuyên môn và chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn, từ đó nâng cao năng lực và tư duy nghề nghiệp.
 - Ưu điểm: Phương pháp này cho phép học viên tiếp cận các kiến thức chuyên sâu, cập nhật xu hướng mới và nâng cao tầm nhìn trong lĩnh vực của mình. Thời gian đào tạo ngắn, thường chỉ kéo dài vài giờ đến vài ngày, giúp tiết kiệm thời gian so với các khóa học dài hạn. Chi phí tổ chức tương đối thấp, đặc biệt khi tận dụng các sự kiện nội bộ hoặc các hội thảo địa phương. Ngoài ra, các buổi hội thảo còn tạo điều kiện để học viên giao lưu, xây dựng mạng lưới quan hệ chuyên môn với các chuyên gia và đồng nghiệp trong ngành.
 - Nhược điểm: Nếu học viên không có nền tảng kiến thức vững chắc, họ có thể gặp khó khăn trong việc tiếp thu các nội dung phức tạp hoặc mang tính lý thuyết cao. Do số lượng người tham gia thường đông và hình thức trình bày chủ yếu là thuyết trình một chiều, học viên dễ cảm thấy thiếu tương tác, dẫn đến sự nhàm chán và giảm hiệu quả đào tạo. Hơn nữa, nội dung hội thảo có thể không hoàn toàn sát với thực tế công việc, khiến việc áp dụng kiến thức vào thực tiễn trở nên hạn chế.
- ***Phương pháp đào tạo theo hình thức cử đi học:***
 - Phương pháp đào tạo theo hình thức cử đi học là hình thức mà doanh nghiệp cử nhân viên tham gia các khóa học được tổ chức tại các trung tâm đào tạo, trường học, hoặc cơ sở giáo dục bên ngoài, thường không diễn ra tại nơi làm việc. Quá trình học tập

được thực hiện thông qua các bài giảng trực tiếp, tài liệu học tập, và các hoạt động thực hành do giảng viên chuyên nghiệp hướng dẫn. Các chương trình này ngày càng đa dạng, từ các khóa học ngắn hạn về kỹ năng chuyên môn đến các chương trình dài hạn cấp chứng chỉ, đáp ứng nhu cầu phát triển năng lực của nhân viên.

- Ưu điểm: Phương pháp này cung cấp cho học viên cơ hội tiếp cận kiến thức chuyên sâu từ các chuyên gia, giúp nâng cao trình độ chuyên môn và cập nhật xu hướng mới. Các khóa học thường có cấu trúc rõ ràng, đảm bảo nội dung được truyền đạt bài bản và hệ thống. Ngoài ra, học viên có thể giao lưu với những người cùng ngành, mở rộng mạng lưới quan hệ nghề nghiệp, đồng thời nhận được chứng chỉ công nhận, tăng giá trị cho sự nghiệp.
- Nhược điểm: Do phải rời khỏi nơi làm việc, phương pháp này có thể gây gián đoạn công việc và ảnh hưởng đến tiến độ dự án. Chi phí đào tạo thường cao, bao gồm học phí, đi lại, và đôi khi là chi phí lưu trú. Hơn nữa, nội dung khóa học có thể không hoàn toàn sát với thực tế công việc, khiến học viên khó áp dụng kiến thức vào thực tiễn, dẫn đến hiệu quả đào tạo không như mong đợi.

- ***Phương pháp đào tạo từ xa:***

- Phương pháp đào tạo từ xa là hình thức đào tạo mà người dạy và người học không cần gặp mặt trực tiếp tại cùng một địa điểm hoặc thời gian để thực hiện việc dạy và học. Quá trình học tập được tiến hành thông qua các phương tiện nghe, nhìn trung gian như là sách, tài liệu học tập hoặc các nền tảng trực tuyến. Những phương tiện này ngày càng được phát triển đa dạng mang lại sự tiện lợi tối đa cho học viên.
- Ưu điểm: Phương pháp này cho phép học viên chủ động sắp xếp thời gian học tập, phù hợp với những người bận rộn hoặc ở xa trung tâm đào tạo. Học viên được tiếp cận lượng thông tin phong phú, đa dạng lĩnh vực, với nội dung thường xuyên được cập nhật. Hình thức này tiết kiệm chi phí đi lại và cơ sở vật chất, giúp nhiều người dễ dàng tham gia hơn.
- Nhược điểm: Do không có sự trao đổi trực tiếp, học viên có thể thiếu cơ hội thảo luận và tương tác với giảng viên hoặc bạn học, dẫn đến hiệu quả học tập giảm. Ngoài ra, phương pháp này đòi hỏi tính tự giác cao; nếu thiếu kỷ luật, học viên dễ bỏ dở. Các vấn đề về công nghệ, như kết nối kém hoặc thiết bị không phù hợp, cũng có thể cản trở quá trình học.

1.2.5. Xác định đối tượng đào tạo

Để xác định đối tượng đào tạo một cách hiệu quả, có thể sử dụng nhiều phương pháp khác nhau. Phân tích yêu cầu công việc giúp xác định những kỹ năng và kiến thức cần thiết để thực hiện công việc hiệu quả. Đánh giá hiệu suất làm việc giúp xác định những nhân viên có hiệu suất làm việc chưa đạt yêu cầu và cần được đào tạo. Khảo sát nhu cầu đào tạo giúp thu thập ý kiến của nhân viên về những kỹ năng và kiến thức mà họ muốn được đào tạo. Phỏng vấn trực tiếp nhân viên giúp tìm hiểu về nguyện vọng và nhu cầu đào tạo của họ. Việc sử dụng kết hợp các phương pháp này giúp đảm bảo rằng chúng ta có thể thu thập thông tin chính xác và đầy đủ về nhu cầu đào tạo của từng nhóm đối tượng, từ đó xây dựng chương trình đào tạo phù hợp và hiệu quả.

1.2.6. Xác định kinh phí đào tạo

Xác định kinh phí đào tạo là quá trình dự toán và lập kế hoạch chi phí cần thiết để tổ chức một chương trình đào tạo, bao gồm các khoản như chi phí giảng viên, tài liệu, cơ sở vật chất, công nghệ và các chi phí phát sinh khác.

1.2.6.1 Mục đích xác định kinh phí đào tạo

- Đảm bảo khả thi tài chính: Giúp doanh nghiệp xác định liệu có đủ ngân sách để thực hiện chương trình đào tạo hay không, tránh tình trạng thiếu hụt giữa chừng.
- Tối ưu hóa nguồn lực: Phân bổ chi phí hợp lý giữa các hạng mục, tránh lãng phí và đảm bảo sử dụng hiệu quả tài nguyên sẵn có.
- Hỗ trợ lập kế hoạch: Cung cấp cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo chi tiết, từ đó điều chỉnh quy mô, thời gian hoặc phương pháp nếu cần.
- Đo lường lợi ích kinh tế: So sánh chi phí với kết quả mong đợi (như tăng năng suất, doanh thu) để đánh giá tính khả thi và hiệu quả đầu tư.
- Kiểm soát và minh bạch: Đảm bảo các khoản chi được theo dõi rõ ràng, tránh vượt ngân sách hoặc sử dụng không đúng mục đích.

1.2.6.2 Cách xác định kinh phí đào tạo

Xác định kinh phí đào tạo đòi hỏi quy trình có hệ thống để dự toán chính xác và phù hợp với nhu cầu thực tế. Dưới đây là các bước cụ thể:

- Bước 1: Xác định mục tiêu và quy mô đào tạo - Xác định rõ mục tiêu (kiến thức, kỹ năng, thái độ) và số lượng đối tượng tham gia để làm cơ sở tính toán chi phí
- Bước 2: Liệt kê các hạng mục chi phí - Xác định các khoản chi cần thiết như giảng viên, tài liệu, địa điểm, thiết bị và chi phí quản lý

- Bước 3: Dự toán chi phí cho từng hạng mục - Ước tính chi phí cụ thể dựa trên giá thị trường hoặc nguồn lực nội bộ
- Bước 4: Xem xét nguồn lực sẵn có - Đánh giá tài nguyên nội bộ để giảm chi phí (nhân viên làm giảng viên, phòng họp công ty)
- Bước 5: Dự phòng chi phí phát sinh - Thêm một khoản dự phòng (thường 10-15% tổng chi phí) để xử lý các tình huống bất ngờ
- Bước 6: So sánh với ngân sách và điều chỉnh - Đối chiếu kinh phí dự kiến với ngân sách được duyệt để điều chỉnh nếu cần

1.2.7. Đánh giá kết quả đào tạo

Đánh giá kết quả đào tạo là quá trình thu thập, phân tích và đưa ra nhận định về mức độ thành công của các chương trình đào tạo. Quá trình này nhằm xác định xem các khóa học đã đạt được mục tiêu đề ra hay chưa, chẳng hạn như nâng cao kỹ năng chuyên môn, cải thiện hiệu suất làm việc hay đáp ứng nhu cầu phát triển của tổ chức. Đánh giá không chỉ tập trung vào việc kiểm tra kiến thức mà học viên tiếp thu được mà còn xem xét khả năng áp dụng những kiến thức đó vào thực tế công việc. Đây là một bước quan trọng giúp tổ chức hiểu rõ giá trị của việc đầu tư vào đào tạo, đồng thời cung cấp cơ sở để cải thiện các chương trình trong tương lai, đảm bảo sự phát triển bền vững cho cả nhân viên và doanh nghiệp.

1.2.7.1. Mục đích đánh giá kết quả đào tạo

Mục đích của việc đánh giá kết quả đào tạo là để đảm bảo rằng các chương trình đào tạo mang lại hiệu quả như mong đợi và phù hợp với nhu cầu của tổ chức cũng như nhân viên. Đánh giá giúp xác định xem các mục tiêu đào tạo, như nâng cao kỹ năng kỹ thuật hay cải thiện khả năng giao tiếp, đã được hoàn thành hay không. Nó cung cấp thông tin cần thiết để cải tiến các khóa học, từ việc điều chỉnh nội dung, phương pháp giảng dạy đến cách thức tổ chức, nhằm tăng tính thực tiễn và hiệu quả. Đánh giá đo lường mức độ tiếp thu của học viên và khả năng áp dụng kiến thức vào công việc, từ đó đánh giá giá trị thực sự của đào tạo. Kết quả đánh giá hỗ trợ tổ chức trong việc quản lý nhân sự, giúp đưa ra quyết định về phân công công việc, thăng tiến hoặc lập kế hoạch đào tạo tiếp theo, góp phần xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng.

1.2.7.2. Cách đánh giá kết quả đào tạo

Có nhiều phương pháp được sử dụng để đánh giá kết quả đào tạo, nhằm thu thập thông tin từ các góc độ khác nhau.

- Đánh giá từ giảng viên là một cách phổ biến, trong đó giảng viên nhận xét về mức độ tiếp thu kiến thức, thái độ học tập và sự tích cực của học viên trong suốt khóa học. Họ cũng có thể đưa ra ý kiến về tính phù hợp của nội dung đào tạo để đề xuất cải thiện.
- Đánh giá từ học viên thường được thực hiện thông qua các phiếu khảo sát hoặc phỏng vấn sau khóa học. Học viên chia sẻ ý kiến về chất lượng giảng dạy, mức độ hữu ích của nội dung, tài liệu cung cấp và đưa ra gợi ý để nâng cao trải nghiệm học tập.
- Đánh giá từ quản lý hoặc bộ phận giám sát tập trung vào việc theo dõi quá trình đào tạo, ghi nhận sự tận tâm của giảng viên và mức độ tham gia của học viên, từ đó đề xuất các giải pháp để tối ưu hóa chương trình.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.3.1. Nhân tố thuộc môi trường bên ngoài doanh nghiệp

Môi trường bên ngoài doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc định hình và ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực. Những yếu tố này thường nằm ngoài tầm kiểm soát trực tiếp của doanh nghiệp, nhưng lại có tác động sâu sắc đến nhu cầu và phương pháp đào tạo.

1.3.1.1 Kinh tế - chính trị

Nhân tố kinh tế - chính trị ảnh hưởng trực tiếp đến nguồn lực và định hướng đào tạo của doanh nghiệp. Tình hình kinh tế (suy thoái, tăng trưởng) quyết định ngân sách dành cho đào tạo; trong giai đoạn khó khăn, doanh nghiệp có thể cắt giảm chi phí, dẫn đến hạn chế về quy mô hoặc chất lượng chương trình. Chính sách nhà nước, như luật lao động, quy định về đào tạo nghề hoặc ưu đãi thuế, cũng tác động đến việc lập kế hoạch.

1.3.1.2 Văn hóa – xã hội

Văn hóa – xã hội định hình nhu cầu và thái độ của nhân viên đối với đào tạo. Văn hóa học tập của xã hội có thể khuyến khích nhân viên chủ động tham gia, trong khi ở nơi coi nhẹ đào tạo, doanh nghiệp phải nỗ lực hơn để tạo động lực. Xu hướng xã hội, như nhu cầu làm việc từ xa hoặc kỹ năng mềm, cũng buộc doanh nghiệp điều chỉnh nội dung đào tạo. Ngoài ra, yếu tố dân số (già hóa, trẻ hóa) cũng ảnh hưởng đến đối tượng đào tạo.

1.3.1.3 Công nghệ

Sự phát triển của công nghệ là nhân tố quan trọng thúc đẩy hoặc cản trở công tác đào tạo. Công nghệ mới (AI, tự động hóa) đòi hỏi nhân viên phải được đào tạo để sử dụng,

buộc doanh nghiệp cập nhật chương trình liên tục. Đồng thời, công nghệ cũng mở ra các phương pháp đào tạo hiện đại như e-learning, thực tế ảo (VR), giúp tiết kiệm chi phí và tăng tính tương tác. Tuy nhiên, nếu doanh nghiệp không theo kịp tiến bộ công nghệ, nhân viên có thể bị tụt hậu so với thị trường, giảm sức cạnh tranh.

1.3.1.4 Đối thủ cạnh tranh

Đối thủ cạnh tranh tác động đến chiến lược đào tạo thông qua áp lực nâng cao năng lực nhân sự để duy trì lợi thế. Nếu đối thủ đầu tư mạnh vào đào tạo (ví dụ: kỹ năng dịch vụ khách hàng vượt trội), doanh nghiệp buộc phải cải thiện chương trình của mình để không bị bỏ lại. Hành động của đối thủ cũng có thể là nguồn cảm hứng, như áp dụng các phương pháp đào tạo mới mà họ đã thành công. Ngược lại, trong ngành cạnh tranh thấp, doanh nghiệp có thể ít chú trọng đào tạo, dẫn đến trì trệ dài hạn.

1.3.2. Nhân tố thuộc môi trường bên trong doanh nghiệp

Môi trường bên trong doanh nghiệp cũng đóng vai trò then chốt trong việc định hình và ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực. Các yếu tố này thường nằm trong tầm kiểm soát của doanh nghiệp, và việc quản lý chúng hiệu quả có thể tạo ra một môi trường thuận lợi cho hoạt động đào tạo.

1.3.2.1 Chiến lược của doanh nghiệp

Chiến lược của doanh nghiệp là yếu tố cốt lõi định hướng công tác đào tạo nguồn nhân lực. Nếu doanh nghiệp theo đuổi chiến lược mở rộng thị trường, đào tạo sẽ tập trung vào kỹ năng bán hàng, marketing hoặc hiểu biết về thị trường mới. Ngược lại, với chiến lược tối ưu hóa chi phí, đào tạo có thể hướng đến nâng cao năng suất hoặc sử dụng công nghệ tiết kiệm.

1.3.2.2 Điều kiện làm việc và tính chất công việc

Điều kiện làm việc và tính chất công việc ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu và cách thức tổ chức đào tạo. Trong môi trường làm việc hiện đại với công nghệ cao, nhân viên cần được đào tạo về phần mềm hoặc thiết bị mới, trong khi điều kiện lao động thủ công có thể yêu cầu kỹ năng vận hành máy móc cơ bản. Tính chất công việc (đơn giản hay phức tạp, ổn định hay biến động) cũng quyết định nội dung đào tạo.

1.3.2.3 Chính sách sử dụng cán bộ của doanh nghiệp

Chính sách sử dụng cán bộ quyết định đối tượng và mục tiêu của công tác đào tạo. Nếu doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng bên ngoài, đào tạo có thể tập trung vào định hướng ban đầu và hòa nhập văn hóa tổ chức. Ngược lại, với chính sách thăng tiến nội

bộ, đào tạo sẽ hướng đến phát triển kỹ năng chuyên sâu hoặc quản lý cho nhân viên hiện tại. Chính sách đãi ngộ (thưởng sau đào tạo, tăng lương) cũng ảnh hưởng đến động lực tham gia của nhân viên.

1.3.3. Nhân tố thuộc về người lao động

Bên cạnh các yếu tố môi trường bên ngoài và bên trong doanh nghiệp, bản thân người lao động cũng là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến công tác đào tạo. Những động lực, kỳ vọng và nhu cầu của người lao động sẽ quyết định mức độ tham gia và hiệu quả của các hoạt động đào tạo.

1.3.3.1 Quyết định gắn bó lâu dài với nghề nghiệp và doanh nghiệp

Quyết định gắn bó lâu dài của người lao động với nghề nghiệp và doanh nghiệp ảnh hưởng lớn đến động lực tham gia đào tạo. Những nhân viên có ý định ở lại lâu dài thường sẵn sàng đầu tư thời gian và công sức để học hỏi, phát triển kỹ năng, vì họ xem đào tạo là cơ hội nâng cao giá trị bản thân và đóng góp cho tổ chức. Ngược lại, nếu nhân viên thiếu cam kết hoặc có ý định nghỉ việc, họ có thể thờ ơ với các chương trình đào tạo, khiến doanh nghiệp khó đạt được hiệu quả mong muốn.

1.3.3.2 Kỳ vọng của người lao động về lương và lợi ích lao động

Kỳ vọng về lương và lợi ích lao động là yếu tố thúc đẩy hoặc kìm hãm sự tham gia vào đào tạo. Nếu nhân viên kỳ vọng rằng việc hoàn thành đào tạo sẽ dẫn đến tăng lương, thăng chức hoặc các phúc lợi khác (như ngày nghỉ, bảo hiểm), họ sẽ có động lực học tập cao hơn. Ngược lại, khi không thấy lợi ích rõ ràng hoặc doanh nghiệp không cam kết cải thiện đãi ngộ sau đào tạo, nhân viên có thể thiếu nhiệt tình, coi đào tạo là gánh nặng thay vì cơ hội.

1.3.3.3 Nhu cầu tự khẳng định, tự hoàn thiện được tôn trọng và thừa nhận

Nhu cầu tự khẳng định và tự hoàn thiện của người lao động, cùng với việc được tôn trọng và thừa nhận, ảnh hưởng sâu sắc đến thái độ đối với đào tạo. Những nhân viên có mong muốn phát triển bản thân, chứng minh năng lực hoặc được công nhận thường xem đào tạo như một cách để đạt được mục tiêu cá nhân. Khi doanh nghiệp tạo môi trường tôn trọng nỗ lực học tập (qua khen thưởng, ghi nhận thành tích), họ sẽ tích cực tham gia hơn. Ngược lại, nếu cảm thấy không được đánh giá đúng hoặc thiếu cơ hội thể hiện sau đào tạo, nhân viên có thể mất động lực.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH

2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY

2.1.1. Thông tin chung về công ty

- Tên công ty: CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH
- Tên quốc tế: NGHIA BINH CONSTRUCTION DESIGN CONSULTANT JOINT STOCK COMPANY
- Mã số thuế: 0314662251
- Ngày cấp: Đăng ký cấp lần đầu ngày 09/10/2017
- Nơi cấp: Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh
- Tên người đại diện theo pháp luật: Hồ Đắc Nghị (Chủ tịch Hội đồng quản trị)
- Địa chỉ: Số 149/72L Đường Tân Thới Nhất 17, phường Tân Thới Nhất, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh
- Email: nghiabinh.consjsc@gmail.com

2.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển

Công ty Cổ phần Tư vấn Thiết kế Xây dựng Nghĩa Bình được thành lập vào ngày 09/10/2017, đánh dấu một cột mốc quan trọng trong hành trình phát triển của mình. Công ty được cấp giấy phép đăng ký kinh doanh số 0314662251 bởi Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh, chính thức đi vào hoạt động với phương châm cốt lõi "Uy tín, Bền Vững". Đây không chỉ là kim chỉ nam cho mọi hoạt động của công ty mà còn là cam kết mạnh mẽ trong việc mang lại giá trị tốt nhất cho khách hàng, đối tác và cộng đồng.

Ngay từ khi thành lập, Công ty Nghĩa Bình đã xác định rõ các lĩnh vực hoạt động chính, bao gồm: tư vấn giám sát, thiết kế xây dựng công trình, khảo sát địa chất công trình, địa hình, kiểm định chất lượng công trình xây dựng, thí nghiệm vật liệu và xây dựng công trình. Với định hướng này, công ty đã nhanh chóng khẳng định vị thế của mình trong ngành tư vấn thiết kế xây dựng, một lĩnh vực đòi hỏi sự chuyên nghiệp, sáng tạo và độ chính xác cao.

Trong suốt hơn 7 năm hình thành và phát triển, Công ty Nghĩa Bình đã không ngừng nỗ lực để mở rộng quy mô và nâng cao năng lực trên mọi mặt. Công ty đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm quý báu thông qua việc tham gia thực hiện các dự án

lớn, đồng thời đầu tư mạnh mẽ vào các thiết bị máy móc hiện đại và công nghệ tiên tiến nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường. Một số dự án tiêu biểu mà công ty đã thực hiện có thể kể đến như:

- Chợ Trung Tâm Hành Chính Thành Phố Bạc Liêu
- Trung Tâm Thương Mại Văn Phòng 158 Võ Văn Tần, Quận 3, thành phố Hồ Chí Minh
- Cải Tạo Nâng Cấp Đường Tỉnh 838, Long An
- Xây dựng đường và sân đỗ ô tô Dự án nhà ga hành khách Cảng hàng không Cần Thơ
- Nhà máy ống thép Hòa Phát - Bình Dương
- Nhà máy thép Cửu Long
- Chung cư cao cấp TDC Plaza
- Đường Hà Huy Giáp, Quận 12, thành phố Hồ Chí Minh
- Khu Nhà Ở tại xã Lê Minh Xuân, thành phố Hồ Chí Minh
- Đường Phong Châu, Thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa
- Nhà máy công nghệ cao sản xuất cà phê bột
- Nhà máy công nghệ cao xử lý rác – sản xuất điện – nhiệt năng với công suất 300 tấn/ngày
- Khu phức hợp khách sạn 4 sao và nhà hàng tiệc cưới Huỳnh Huệ, cùng nhiều dự án khác trên khắp cả nước.

Những dự án này không chỉ thể hiện năng lực chuyên môn của Công ty Nghĩa Bình mà còn là minh chứng cho sự tin tưởng của khách hàng và đối tác. Các công trình mà công ty thực hiện trải dài trên nhiều lĩnh vực, từ dân dụng, công nghiệp, giao thông đến các dự án công nghệ cao, cho thấy sự đa dạng và linh hoạt trong hoạt động kinh doanh.

Nhìn lại chặng đường đã qua, Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình tự hào với những thành tựu đã đạt được, nhưng cũng không ngừng đặt ra những mục tiêu mới để phát triển mạnh mẽ hơn trong tương lai. Với tầm nhìn chiến lược và cam kết mang lại giá trị tốt nhất cho khách hàng, công ty luôn sẵn sàng hợp tác, đồng hành cùng các đối tác trong và ngoài nước để thực hiện các dự án chất lượng cao, góp phần vào sự phát triển của ngành xây dựng Việt Nam.

2.1.3. Tầm nhìn

Với tầm nhìn trở thành tổng thầu tư vấn thiết kế và quản lý dự án chuyên nghiệp trong lĩnh vực dân dụng, công nghiệp và hạ tầng quy mô lớn đáp ứng nhu cầu tại Việt Nam. Nghĩa Bình luôn chú trọng cho lĩnh vực đầu tư nâng cao năng lực thiết kế và quản lý dự án kết hợp với công nghệ mang tầm quốc tế, nâng cao sức cạnh tranh

2.1.4. Sứ mệnh

Trong sản xuất kinh doanh, Nghĩa Bình đề cao vai trò tổ chức quản lý điều hành để đáp ứng các chỉ tiêu an toàn, chất lượng, kinh tế, kỹ thuật và mỹ thuật của công trình. Song song với việc mở rộng thị trường, thi công nhiều lĩnh vực.

2.1.5. Giá trị cốt lõi

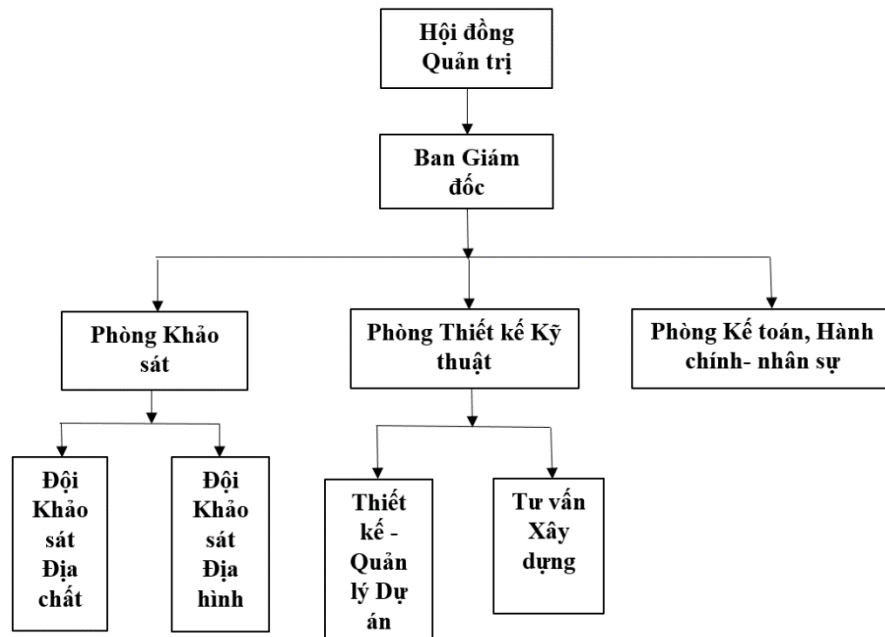
Vận hành phát triển dựa trên giá trị cốt lõi TIN CẬY – HIỆU QUẢ – SÁNG TẠO, Nghĩa Bình không ngừng xây dựng một tổ chức chuyên nghiệp, một môi trường làm việc năng động, sáng tạo cho toàn bộ nhân viên nhằm tạo ra những giải pháp và dịch vụ chất lượng nhất cho khách hàng.

2.1.6. Lĩnh vực kinh doanh

- Tư vấn thiết kế công trình dân dụng, công nghiệp, giao thông, thủy lợi
- Tư vấn giám sát, tư vấn quản lý dự án, đấu thầu
- Thi công công trình dân dụng, công nghiệp, giao thông, thủy lợi, san lấp
- Khảo sát địa chất công trình, địa chất thủy văn, trắc địa, đo đạc địa hình
- Kiểm định chất lượng công trình xây dựng và thí nghiệm vật liệu
- Thẩm tra thiết kế, dự toán, tổng dự toán công trình

2.1.7. Cơ cấu tổ chức

**HÌNH 2: SƠ ĐỒ CƠ CẤU TỔ CHỨC CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN
THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH**



- **Chức năng:**

Hội đồng quản trị: Là cơ quan quản lý cao nhất, chịu trách nhiệm định hướng chiến lược, phê duyệt kế hoạch phát triển dài hạn, giám sát hoạt động của Ban Giám đốc và đảm bảo lợi ích của cổ đông. Hội đồng Quản trị quyết định các vấn đề lớn như đầu tư, phân bổ nguồn lực và chính sách phát triển của công ty.

Ban giám đốc: Giám đốc chịu trách nhiệm điều hành toàn bộ hoạt động của công ty, từ việc hoạch định chiến lược, tổ chức triển khai, đến giám sát, đánh giá và điều chỉnh kế hoạch. Giám đốc quyết định các phương án sử dụng nguồn lực hiệu quả, quản lý đội ngũ nhân sự và chịu trách nhiệm về các quyết định bổ nhiệm.

Phòng khảo sát: Phụ trách lập kế hoạch và quản lý các hoạt động khảo sát cho các dự án xây dựng. Phòng này điều phối giữa các đội khảo sát, đảm bảo dữ liệu địa chất, địa hình và trắc địa được thu thập chính xác, kịp thời để phục vụ thiết kế và thi công. Phòng cũng chịu trách nhiệm giám sát chất lượng khảo sát và báo cáo kết quả.

Đội khảo sát địa chất: Thực hiện khảo sát địa chất công trình, bao gồm lấy mẫu đất, phân tích đặc tính địa chất và đánh giá điều kiện nền móng. Đội cung cấp thông tin quan trọng về độ ổn định của đất, phục vụ cho việc thiết kế móng và đảm bảo an toàn cho công trình.

Đội khảo sát địa hình: Đo đạc và lập bản đồ địa hình, trắc địa tại các khu vực dự án. **Đội cung cấp dữ liệu về độ cao, ranh giới và đặc điểm địa hình,** hỗ trợ thiết kế đường, san lấp mặt bằng và bố trí công trình phù hợp với thực tế.

Phòng thiết kế kỹ thuật: Chịu trách nhiệm thiết kế kỹ thuật cho các công trình dân dụng, công nghiệp, giao thông và thủy lợi. Phòng này phát triển bản vẽ chi tiết, tính toán kết cấu, tối ưu hóa giải pháp thiết kế để đảm bảo tính khả thi, an toàn và tiết kiệm chi phí, đồng thời phối hợp với các bộ phận khác để điều chỉnh thiết kế theo yêu cầu thực tế.

Thiết kế - quản lý dự án: Quản lý toàn bộ vòng đời của dự án, từ giai đoạn lập kế hoạch, thiết kế đến triển khai. Bộ phận này giám sát tiến độ, ngân sách và chất lượng dự án, làm cầu nối giữa công ty với khách hàng, đảm bảo dự án hoàn thành đúng thời hạn và đạt yêu cầu kỹ thuật.

Tư vấn xây dựng: Cung cấp dịch vụ tư vấn chuyên sâu về xây dựng, bao gồm kiểm định chất lượng công trình, thí nghiệm vật liệu và giám sát thi công. Bộ phận này hỗ trợ khách hàng đánh giá tính khả thi, đề xuất giải pháp tối ưu và đảm bảo công trình tuân thủ các tiêu chuẩn kỹ thuật và pháp lý.

Phòng kế toán: Phụ trách theo dõi, báo cáo tình hình kinh doanh và phân tích tài chính, đảm bảo số liệu chính xác, kịp thời. Phòng xử lý các vấn đề liên quan đến công nợ, vốn vay, thanh toán lương, thưởng và các khoản thu nhập cho nhân viên. Đồng thời, thực hiện báo cáo thống kê theo quy định pháp luật và yêu cầu của ban giám đốc.

Phòng hành chính - nhân sự: Quản lý nguồn nhân lực và điều hành công tác hành chính tại doanh nghiệp. Về nhân sự, phòng này chịu trách nhiệm tuyển dụng, đào tạo, đánh giá, quản lý hồ sơ và thực hiện các chính sách lương, thưởng, bảo hiểm, phúc lợi cho người lao động. Đồng thời, phòng cũng đảm bảo thực thi đúng các quy định pháp luật về lao động và xây dựng môi trường làm việc hiệu quả. Về hành chính, phòng phụ trách công tác văn thư – lưu trữ, quản lý tài sản, thiết bị, cơ sở vật chất văn phòng, tổ chức các sự kiện nội bộ và hỗ trợ các hoạt động chung của công ty.

2.2. PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ MÔI TRƯỜNG TÁC ĐỘNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÔNG TY

2.2.1. Môi trường vĩ mô

2.2.1.1. Môi trường kinh tế:

Năm 2022, kinh tế Việt Nam đã có một “bộ phóng” tốt khi tăng trưởng GDP đạt 8,02% thuộc diện cao nhất trên thế giới, đồng thời được đánh giá cao về kiểm soát lạm phát và ổn định kinh tế vĩ mô. Tuy nhiên, xu hướng tăng trưởng đang chậm lại và những khó khăn xuất hiện ngày càng nhiều kể từ nửa cuối năm 2022.

Năm 2023, nhìn chung đã đạt được những mục tiêu lớn cơ bản; kinh tế vĩ mô tiếp tục ổn định, lạm phát được kiểm soát ở mức 4,16%, thị trường tiền tệ và tỷ giá hối đoái cơ bản ổn định mặc dù thị trường tài chính, tiền tệ thế giới có nhiều biến động lớn; các cân đối lớn của nền kinh tế được đảm bảo. Theo Tổng cục Thống kê, GDP năm 2023 tăng 5,05% so với năm 2022, cao hơn tốc độ tăng của năm 2020 và 2021 - thời điểm chịu ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19.

Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư, năm 2024, tăng trưởng kinh tế ước đạt trên 7% GDP (vượt mức mục tiêu đề ra là 6 - 6,5% GDP), thuộc nhóm số ít các nước có tốc độ tăng trưởng cao trong khu vực và thế giới. Kinh tế vĩ mô tiếp tục ổn định, lạm phát được kiểm soát dưới 4%, tăng trưởng kinh tế được thúc đẩy, các cân đối lớn của nền kinh tế được bảo đảm. Chỉ số giá tiêu dùng (CPI) bình quân tăng 3,78% (tính đến tháng 10/2024).

Số doanh nghiệp gia nhập và tái gia nhập thị trường trong năm 2024 là 233.419 doanh nghiệp. Bình quân một tháng có thêm 19.452 doanh nghiệp thành lập mới và quay trở lại hoạt động. Trong đó: số doanh nghiệp thành lập mới là 157.240 doanh nghiệp, giảm 1,39% so với cùng kỳ năm 2023; Số doanh nghiệp quay trở lại hoạt động trong cả năm 2024 đạt 76.179 doanh nghiệp; số doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh có thời hạn là gần 100,1 nghìn doanh nghiệp, tăng 12,4% so với năm trước; gần 76,2 nghìn doanh nghiệp ngừng hoạt động chờ làm thủ tục giải thể, tăng 16,3%; hơn 21,6 nghìn doanh nghiệp hoàn tất thủ tục giải thể, tăng 20,0%.



2.2.1.2. Môi trường nhân khẩu học

Tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2024, dân số Việt Nam ước tính là 101.300.081 người, tăng 624.789 người so với dân số 100.675.292 người năm trước. Năm 2024, tỷ lệ gia tăng dân số tự nhiên là dương vì số người sinh nhiều hơn số người chết đến 684.442 người. Do tình trạng di cư dân số giảm -59.645 người. Tỷ lệ giới tính trong tổng dân số là 0,960 (960 nam trên 1.000 nữ) thấp hơn tỷ lệ giới tính toàn cầu. Tỷ lệ giới tính toàn cầu trên thế giới năm 2024 khoảng 1.011 nam trên 1.000 nữ.

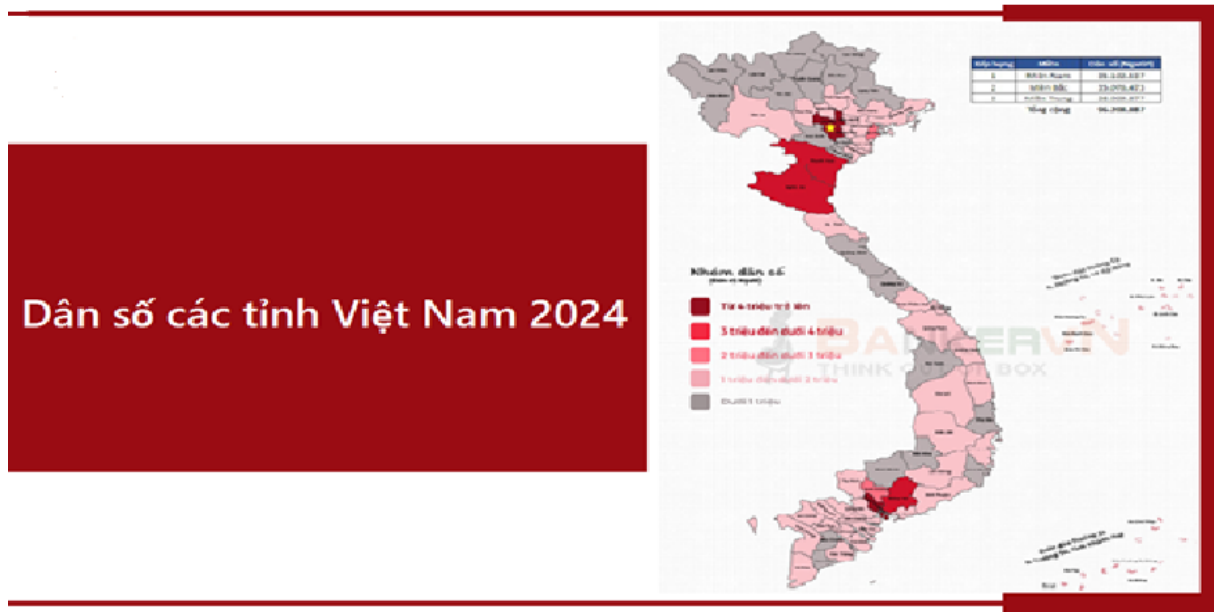
Dưới đây là những số liệu chính về dân số ở Việt Nam trong năm 2024:

- 1.355.563 trẻ được sinh ra
- 671.121 người chết
- Gia tăng dân số tự nhiên: 684.442 người
- Di cư: -59.645 người
- 49.461.399 nam giới tính đến ngày 01 tháng 07 năm 2024
- 51.526.287 nữ giới tính đến ngày 01 tháng 07 năm 2024
- Tỷ lệ dân số phụ thuộc là tỷ lệ của những người không có khả năng lao động (người phụ thuộc) trên lực lượng lao động của một quốc gia. Phần phụ thuộc bao gồm dân số dưới 15 tuổi và người từ 65 tuổi trở lên. Lực lượng lao động bao gồm dân số từ 15 đến 64 tuổi.

Tổng tỷ lệ dân số phụ thuộc ở Việt Nam năm 2024 là 47,0%:

- Tỷ lệ trẻ em phụ thuộc ở Việt Nam là 32,3%
- Tỷ lệ người cao tuổi phụ thuộc ở Việt Nam là 14,7%.

Theo Cục Thống kê dân số khu vực Miền Nam đạt hơn 35.102.537 người (chiếm khoảng 34,6% dân số cả nước). Trong đó, thành phố Hồ Chí Minh là khu vực có mật độ dân số cao nhất cả nước, đạt 9.521.886 người.



Thành phố Hồ Chí Minh là một trong những trung tâm kinh tế, văn hóa và thương mại lớn nhất Việt Nam, đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của khu vực phía Nam. Với vị trí chiến lược nằm ở trung tâm vùng Đông Nam Bộ, thành phố kết nối thuận lợi với các tỉnh thành lớn qua hệ thống đường bộ, cảng biển Cát Lái và sân bay quốc tế Tân Sơn Nhất. Diện tích tự nhiên của thành phố Hồ Chí Minh là 209.579 ha (2.095,79 km²), bao gồm 16 quận, 1 thành phố (Thủ Đức) và 5 huyện: Củ Chi, Hóc Môn, Bình Chánh, Nhà Bè, Cần Giờ. Là đầu tàu kinh tế với tốc độ đô thị hóa nhanh (83% dân số sống ở khu vực đô thị, Tổng cục Thống kê 2023), thành phố Hồ Chí Minh đang thu hút sự đầu tư mạnh mẽ từ các doanh nghiệp trong và ngoài nước, làm gia tăng nhu cầu về các công trình xây dựng, cơ sở hạ tầng và dịch vụ tư vấn thiết kế. Với sự phát triển này, Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình – thành lập ngày 09/10/2017 theo giấy phép đăng ký kinh doanh số 0314662251 – có thể cung cấp các dịch vụ chất lượng cao như tư vấn giám sát, thiết kế xây dựng, khảo sát địa chất, và kiểm định chất lượng cho các công trình tại thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh lân cận như Bình Dương, Long An, từ đó mở rộng thị phần. Nhìn chung, môi trường nhân khẩu học năm 2024 tại Việt Nam, đặc biệt với dân số 9,5 triệu người tại thành phố Hồ Chí Minh (Tổng cục Thống kê 2023) và xu hướng đô thị hóa mạnh mẽ, tạo ra nhiều cơ hội để Công ty cổ

phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình phát triển và gia tăng sự hiện diện trong thị trường tư vấn, thiết kế và xây dựng.

2.2.1.3. Môi trường Văn hóa – Xã Hội:

Trong bối cảnh toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ, môi trường văn hóa - xã hội ngày càng trở thành một yếu tố quan trọng, tác động sâu sắc đến hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp. Sự thay đổi của các yếu tố văn hóa - xã hội thường diễn ra chậm hơn so với các yếu tố khác, do là kết quả của sự tác động lâu dài từ các yếu tố kinh tế, chính trị, công nghệ... Tuy nhiên, khi xảy ra những thay đổi này lại có ảnh hưởng sâu rộng và lâu dài đến hành vi tiêu dùng, thị hiếu và cách thức hoạt động của doanh nghiệp.

- Quan niệm về đạo đức, thẩm mỹ, lối sống, nghề nghiệp: Lối tiêu dùng của người Việt Nam đã có những bước tiến vượt bậc, không chỉ đáp ứng nhu cầu cơ bản mà còn thể hiện sự đa dạng trong sở thích và tầm nhìn. Sự thay đổi này đặt ra cả cơ hội và thách thức cho doanh nghiệp. Một mặt, doanh nghiệp có thể khai thác những nhu cầu mới, sáng tạo ra các sản phẩm và dịch vụ độc đáo, phù hợp với xu hướng thị trường. Mặt khác, doanh nghiệp cần phải dự đoán và thích ứng với những thay đổi nhanh chóng trong thị hiếu của người tiêu dùng để tránh bị tụt hậu.
- Phong tục tập quán truyền thống: Phong tục tập quán truyền thống là những giá trị văn hóa được hình thành và lưu truyền qua nhiều thế hệ, ảnh hưởng sâu sắc đến mọi hoạt động đời sống của con người. Đối với doanh nghiệp, việc hiểu và tôn trọng phong tục tập quán của địa phương, đặc biệt là trong bối cảnh toàn cầu hóa, là yếu tố then chốt để xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với khách hàng và cộng đồng. Việc bỏ qua hoặc coi thường những giá trị văn hóa truyền thống có thể dẫn đến những phản ứng tiêu cực từ phía khách hàng và gây ảnh hưởng xấu đến uy tín của doanh nghiệp.

2.2.2. Môi trường vi mô

2.2.2.1. Khách hàng:

Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình phục vụ nhiều nhóm khách hàng khác nhau, phản ánh sự đa dạng trong lĩnh vực tư vấn, thiết kế và xây dựng. Trước hết, có các cơ quan nhà nước, bao gồm các sở, ban ngành và chính quyền địa phương, thường giao thầu các dự án hạ tầng công cộng hoặc công trình giao thông quy mô lớn. Tiếp theo là các doanh nghiệp tư nhân, bao gồm các công ty bất động sản phát triển chung cư, nhà ở thương mại, hoặc các doanh nghiệp sản xuất cần xây dựng nhà máy và

cơ sở công nghiệp. Cuối cùng, nhóm khách hàng cá nhân gồm các chủ nhà ở, hộ gia đình tại thành phố Hồ Chí Minh và các khu vực lân cận, thường tìm kiếm dịch vụ thiết kế nhà ở hoặc các công trình nhỏ. Sự đa dạng này cho phép công ty tiếp cận nhiều phân khúc thị trường, từ các dự án lớn do nhà nước quản lý đến những công trình mang tính cá nhân hóa cao, tạo nền tảng rộng để phát triển kinh doanh.

Các nhóm khách hàng có sức mạnh đàm phán khác nhau tùy thuộc vào vị thế và nhu cầu của họ. Với cơ quan nhà nước, sức mạnh đàm phán rất lớn do quy mô dự án thường đòi hỏi đấu thầu cạnh tranh khốc liệt, nơi giá cả và tiến độ là yếu tố quyết định, buộc công ty phải đưa ra mức giá thấp nhất có thể và đảm bảo hoàn thành đúng hạn. Đối với doanh nghiệp tư nhân, sức mạnh đàm phán dao động từ trung bình đến cao: các công ty lớn có khả năng ép giá và yêu cầu điều chỉnh dịch vụ để tối ưu chi phí, trong khi các doanh nghiệp nhỏ hơn thường phụ thuộc nhiều hơn vào chuyên môn của Nghĩa Bình, giảm áp lực thương lượng. Với khách hàng cá nhân, sức mạnh đàm phán thấp hơn vì họ thiếu kinh nghiệm chuyên sâu và thường dựa vào công ty để được tư vấn, nhưng họ lại nhạy cảm với giá cả và dễ so sánh giữa nhiều nhà cung cấp. Nhìn chung, sức mạnh đàm phán từ khách hàng tạo áp lực đáng kể lên công ty, buộc phải linh hoạt trong giá cả và dịch vụ để giữ chân từng nhóm.

Công ty Nghĩa Bình là một công ty cổ phần thiết kế xây dựng uy tín trong ngành nên được khách hàng tin tưởng, nhất là trong lĩnh vực thiết kế, xây dựng nên số lượng khách hàng ngày càng tăng. Tuy nhiên, với tốc độ phát triển nhanh chóng cùng với sự tăng lên về chất lượng cuộc sống... thì nhu cầu của khách hàng sẽ luôn biến động, công ty cần có sự thay đổi thích hợp.

Nhu cầu về các công trình xây dựng tại thành phố Hồ Chí Minh dự kiến tăng trưởng đáng kể trong những năm tới. Là trung tâm kinh tế phía Nam, thành phố Hồ Chí Minh đang chứng kiến sự bùng nổ của đô thị hóa và phát triển hạ tầng, tạo ra mong muốn mạnh mẽ về các công trình đa dạng như khu thương mại, văn phòng hiện đại và không gian sống tiện nghi.

Yêu cầu về chất lượng từ các nhóm khách hàng rất khắt khe và mang tính đặc thù. Cơ quan nhà nước đòi hỏi công trình phải tuân thủ nghiêm ngặt các tiêu chuẩn kỹ thuật quốc gia, đảm bảo tiến độ nhanh chóng và sử dụng ngân sách hiệu quả, vì mọi hoạt động đều chịu sự giám sát công khai từ cộng đồng và các cơ quan quản lý. Doanh nghiệp tư nhân đặt trọng tâm vào chất lượng bền vững, mong muốn công trình không chỉ chắc

chấn mà phong cách còn hiện đại hoặc hệ thống thông minh để gia tăng giá trị lâu dài cho tài sản của họ. Khách hàng cá nhân lại chú ý đến chất lượng kết cấu để đảm bảo an toàn, đồng thời yêu cầu tính thẩm mỹ cao và sự phù hợp với các yếu tố văn hóa như phong thủy trong thiết kế nhà ở.

Chất lượng công trình xây dựng ngày càng trở thành mối quan tâm lớn đối với khách hàng do nhiều yếu tố xã hội và pháp lý tác động. Trước hết, ý thức cộng đồng về an toàn ngày càng tăng, đặc biệt tại các đô thị lớn như thành phố Hồ Chí Minh, nơi mật độ xây dựng dày đặc khiến người dân lo ngại về các sự cố như sụp lún hoặc hư hỏng kết cấu, nhất là sau những vụ việc đáng chú ý trong quá khứ. Bên cạnh đó, các quy định pháp luật khắt khe hơn từ nhà nước, bao gồm luật xây dựng và các nghị định liên quan, yêu cầu mọi công trình phải trải qua kiểm định nghiêm ngặt để đảm bảo đạt tiêu chuẩn an toàn và bền vững. Thêm vào đó, sự phát triển của truyền thông, đặc biệt là mạng xã hội, đã khuếch đại nhanh chóng mọi vấn đề liên quan đến chất lượng, khiến khách hàng đòi hỏi sự minh bạch và cam kết cao hơn từ phía công ty. Cuối cùng, sự nâng cao mức sống và xu hướng tiêu dùng bền vững làm khách hàng kỳ vọng công trình không chỉ chắc chắn mà còn phải tồn tại lâu dài và thân thiện với môi trường.

Lòng trung thành của khách hàng với Nghĩa Bình có xu hướng giảm do sự xuất hiện của nhiều công ty khác để lựa chọn. Khách hàng dễ chuyển sang các đối thủ nếu họ cung cấp giá thấp hơn, dịch vụ đổi mới hoặc đáp ứng tốt hơn. Trung thành chỉ tăng khi công ty tạo được sự khác biệt vượt trội, nổi bật giữa các lựa chọn cạnh tranh trên thị trường.

BẢNG 2.1: MỘT SỐ NHÓM KHÁCH HÀNG CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH

STT	Đơn vị giao thầu	Tên công trình	Ghi chú
1	Công ty Cổ phần Đầu tư Châu Âu ViNa	Tư vấn giám sát Nhà máy công nghệ cao xử lý rác – sản xuất điện – nhiệt năng công suất 300 tấn/ngày	Tư vấn xây dựng, giám sát, thẩm tra, quản lý dự án
2	Nguyễn Tấn Bửu	Nhà ở tư nhân – 260/24 Bà Hom – Phường 13 – Quận 6 – TP.HCM	Thi công công trình
3	Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Sài Gòn An Cư	Cao ốc 51 Yên Thế, Phường 2, Quận Tân Bình, TP.HCM	Khảo sát địa chất xây dựng công trình
4	Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Tân Đô	Khu công nghiệp Tân Đô	Khảo sát địa hình xây dựng công trình
5	Công ty TNHH Bệnh viện Hạnh Phúc	Kiểm định đánh giá khả năng chịu lực kết cấu Bệnh viện Hạnh Phúc	Kiểm định vật liệu, thử tính cọc, quan trắc lún công trình

2.2.2.2. Đối thủ cạnh tranh

BẢNG 2.2: ĐỐI THỦ CẠNH TRANH CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH

Tiêu chí	Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình	Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Hoàng Gia	Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Kiến Phúc An
Danh mục dự án	Nhiều dự án đa dạng: nhà phố, biệt thự, công trình dân dụng, công nghiệp, giao thông, thủy lợi	Nhiều dự án đa dạng: nhà phố, biệt thự, công trình công nghiệp; công trình tôn giáo	Nhiều dự án đa dạng: nhà phố, biệt thự, nhà hàng, chung cư, văn phòng
Kinh nghiệm và uy tín	Trên 7 năm kinh nghiệm, uy tín cao	Trên 14 năm kinh nghiệm, uy tín cao	Trên 7 năm kinh nghiệm, uy tín tương

	trong khu vực và lân cận nhưng ít được biết đến rộng rãi	nhờ hợp tác với đối tác lớn và thương hiệu mạnh	đổi cao và được biết đến rộng rãi
Năng lực đội ngũ	Đội ngũ vừa đủ, có 26 nhân sự gồm thạc sĩ, kỹ sư và kiến trúc sư giàu kinh nghiệm	Đội ngũ lớn, gồm nhiều chuyên gia giàu kinh nghiệm	Đội ngũ 20-30 nhân sự, bao gồm nhiều kiến trúc sư giàu kinh nghiệm
Giá cả và chiến lược định giá	Giá cả cạnh tranh linh động	Giá cả cạnh tranh linh động	Giá cả cạnh tranh linh động
Thị phần và khách hàng mục tiêu	phù hợp nhiều nhóm khách hàng, thị trường khu vực và lân cận	phù hợp nhiều nhóm khách hàng, mở rộng thị trường nội địa	phù hợp nhiều nhóm khách hàng, thị trường khu vực và lân cận
Khả năng marketing	Hiện diện yếu, chủ yếu qua truyền miệng và mạng xã hội	Marketing mạnh, có website chuyên nghiệp, quảng bá qua mạng xã hội	Marketing trung bình, dùng mạng xã hội và website
Dịch vụ hậu mãi	Dịch vụ hậu mãi tốt, bảo hành thiết kế, hỗ trợ pháp lý và bảo trì dài hạn.	Dịch vụ hậu mãi tốt, bảo hành thiết kế, hỗ trợ pháp lý và bảo trì dài hạn.	Dịch vụ hậu mãi tốt, bảo hành thiết kế, hỗ trợ pháp lý và bảo trì dài hạn.

Nhận xét:

Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình có vị thế cạnh tranh khá tốt với danh mục dự án đa dạng và dịch vụ hậu mãi chất lượng, nhưng yếu về marketing và nhận diện thương hiệu so với Hoàng Gia và Kiến Phúc An. Kinh nghiệm 7 năm và đội ngũ 26 nhân sự đủ đáp ứng nhu cầu, nhưng thua Hoàng Gia về quy mô và uy tín. Giá cả linh hoạt, song công ty cần đẩy mạnh quảng bá và tận dụng lợi thế dự án đặc thù để tăng thị phần.

2.3. PHÂN TÍCH CÁC NGUỒN LỰC CỦA CÔNG TY

2.3.1. Cơ sở vật chất

2.3.1.1. Mặt bằng

- Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình
- Địa chỉ: Số 149/72L Đường Tân Thới Nhất 17, phường Tân Thới Nhất, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh
- Diện tích: 160m²

2.3.1.2. Máy móc thiết bị

BẢNG 2.3: MÁY MÓC THIẾT BỊ CỦA CÔNG TY

STT	Tên loại	Số lượng
1	Máy tính	18
2	Máy chiếu	2
3	Máy in màu khổ lớn	1
4	Máy vẽ	2
5	Máy photo	1
6	Điều hòa	4
7	Camera	5
6	Máy Toàn Đạc Điện Tử	1
7	Máy Thủy Bình	1
8	Thước đo mực nước ngầm	1
9	Mĩa, cóc mia	1
10	Kẹp xào, xào gương, gương	1

Nguồn: Phòng kế toán

Nhận xét:

Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình được đặt ở quận 12, nằm ở khu vực ngoại thành nhưng không quá xa trung tâm, thuận lợi về giao thông kết nối với trung tâm thành phố, phù hợp cho các hoạt động tư vấn thiết kế xây dựng.

Vì là công ty tư vấn thiết kế xây dựng nên máy móc thiết bị chủ yếu phục vụ mục đích khảo sát và thiết kế. Ngoài ra, còn được trang bị các tiện ích văn phòng như bàn ghế, điều hòa, Wifi, tạo môi trường làm việc thoải mái. Cơ sở vật chất khá đầy đủ, hỗ trợ tốt quy trình hoạt động.

2.3.2. Nguồn nhân lực

Tổng hợp thống kê thực trạng đội ngũ nhân viên tại Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình

BẢNG 2.4: NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY

Chỉ tiêu	Năm						So sánh			
	2022		2023		2024		2023/2022		2024/2023	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số lượng	19	100	23	100	26	100	4	21,1	3	13
I. Giới tính										
1. Nam	16	84,2	20	87	23	88,5	4	25	3	15
2. Nữ	3	15,8	3	13	3	11,5	0	0	0	0
II. Trình độ học vấn										
Thạc sĩ	2	10,5	2	8,7	2	7,7	0	0	0	0
Đại học	15	79	18	78,3	21	80,8	3	20	3	16,7
Cao đẳng	2	10,5	3	13	3	11,5	1	50	0	0
III. Độ tuổi										
- Dưới 30	3	15,8	2	8,7	4	15,4	-1	-33,3	2	100
- Từ 30 tuổi đến dưới 40 tuổi	10	52,6	14	60,9	15	57,7	4	40	1	7,1
- Từ 40 tuổi đến	6	31,6	7	30,4	7	26,9	1	16,7	0	0

dưới 50 tuổi										
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự

Nhận xét:

Tổng số lượng nhân sự:

Tổng số lượng nhân sự của công ty tăng dần qua các năm, từ 19 người năm 2022 lên 23 người năm 2023 và 26 người năm 2024, tốc độ tăng trưởng nhân sự ổn định, với mức tăng 21,1% từ 2022-2023 và 13% từ 2023-2024. Cho thấy công ty đang mở rộng quy mô nhân sự để đáp ứng nhu cầu công việc và các hoạt động kinh doanh.

Giới tính:

- **Tỷ lệ nam giới** trong công ty luôn chiếm ưu thế lớn. Cụ thể, tỷ lệ nam trong tổng số nhân sự của công ty là 84,2% năm 2022; 87% năm 2023 và 88,5% năm 2024, tương ứng với tỷ lệ tăng trưởng là 25% trong năm 2023 so với 2022 và 15% trong năm 2024 so với 2023. Tỷ lệ nam giới tăng dần qua các năm, có thể thấy công ty có xu hướng thu hút nhân lực chủ yếu là nam điều này hoàn toàn phù hợp với tính chất công việc của công ty.

- **Tỷ lệ nữ giới** qua các năm vẫn giữ nguyên, tỷ lệ nữ giới trong tổng số nhân sự của công ty là 15,8% năm 2022; 13% năm 2023 và 11,5% năm 2024; điều này cho thấy đặc thù của công ty ít phù hợp với nữ giới hơn nam giới.

Trình độ học vấn:

Đội ngũ nhân sự có trình độ học vấn cao, với phần lớn là đại học chiếm khoảng 78,3%-80,8% và một số ít thạc sĩ chiếm 7,7%-10,5%. Tỷ lệ nhân viên trình độ cao đẳng tăng nhẹ từ năm 2022 với 10,5% lên năm 2023 là 13% nhưng giảm nhẹ vào năm 2024 còn 11,5%. Qua đó cho thấy công ty ưu tiên tuyển dụng nhân sự có trình độ chuyên môn tốt, phù hợp với yêu cầu kỹ thuật được đề ra.

Độ tuổi:

Cơ cấu độ tuổi tập trung chủ yếu ở nhóm 30 đến dưới 40 tuổi chiếm 52,6%-60,9%, cho thấy đội ngũ nhân sự trẻ, năng động, có tiềm năng phát triển lâu dài. Nhóm dưới 30 tuổi dao động không ổn định giảm từ 15,8% năm 2022 xuống 8,7% năm 2023, rồi tăng lên 15,4% năm 2024, phản ánh sự thiếu nhất quán trong việc thu hút nhân sự trẻ. Nhóm từ 40 đến dưới 50 tuổi có xu hướng giảm tỷ lệ từ 31,6% xuống 26,9%, cho thấy công ty ít tuyển dụng hoặc giữ chân nhân sự giàu kinh nghiệm.

2.3.3. Nguồn lực tài chính và tình hình kinh doanh

BẢNG 2.5: CÂN ĐỐI KẾ TOÁN THỐNG KÊ MỘT VÀI TÀI LIỆU

ĐVT: VNĐ

Chỉ tiêu	2022	2023	2024
Tổng tài sản	8.446.901.015	9.307.020.396	8.937.779.475
Tài sản ngắn hạn	5.296.136.551	6.744.064.198	6.977.923.112
Tài sản dài hạn	3.150.764.464	2.562.956.198	1.959.856.363
Tổng nguồn vốn	8.446.901.015	9.307.020.396	8.937.779.475
Nợ phải trả	2.028.649.729	2.173.287.438	1.459.438.749
Vốn chủ sở hữu	6.418.251.286	7.133.732.958	7.478.340.726

Nguồn: Phòng kế toán

BẢNG 2.6: PHÂN TÍCH ĐỘ CHÊNH LỆCH QUA CÁC NĂM CỦA BẢNG CÂN ĐỐI KẾ TOÁN

Độ chênh lệch				
Chỉ tiêu	2023 so với 2022		2024 so với 2023	
	VNĐ	Tỷ lệ	VNĐ	Tỷ lệ
Tổng tài sản	860.119.381	10,2%	-369.240.921	-4%
Tài sản ngắn hạn	1.447.927.647	27,3%	233.858.914	3,5%
Tài sản dài hạn	-587.808.266	-18,7%	-603.099.835	-23,5%
Tổng nguồn vốn	860.119.381	10,2%	-369.240.921	-4%
Nợ phải trả	144.637.709	7,1%	-713.848.689	-32,8%
Vốn chủ sở hữu	715.481.672	11,1%	344.607.768	4,8%

Nhận xét:

Tổng tài sản của công ty tăng đáng kể 10,2% (860,12 triệu VNĐ) từ 8.446,90 triệu VNĐ năm 2022 lên 9.307,02 triệu VNĐ năm 2023, phản ánh sự mở rộng quy mô hoạt động và đầu tư tích cực của công ty. Nhưng đến năm 2024 tổng tài sản giảm 4% (369,24 triệu VNĐ) xuống 8.937,78 triệu VNĐ, chủ yếu do sự sụt giảm tài sản dài hạn, có thể công ty đang điều chỉnh chiến lược tài chính, tập trung vào tối ưu hóa tài sản để tăng tính linh hoạt và giảm rủi ro trong môi trường kinh doanh biến động.

Tài sản ngắn hạn tăng trưởng mạnh mẽ, với mức tăng 27,3% (1.447,93 triệu VNĐ) từ 5.296,14 triệu VNĐ năm 2022 lên 6.744,06 triệu VNĐ năm 2023 và tiếp tục tăng 3,5% (233,86 triệu VNĐ) đạt 6.977,92 triệu VNĐ năm 2024. Xu hướng này thể hiện khả năng thanh khoản vững chắc, đảm bảo công ty có đủ nguồn lực để đáp ứng các nghĩa vụ tài chính ngắn hạn và duy trì hoạt động ổn định. Sự tăng trưởng tài sản ngắn hạn cũng cho thấy công ty ưu tiên duy trì dòng tiền linh hoạt.

Tài sản dài hạn giảm liên tục qua các năm, với mức giảm 18,7% (587,81 triệu VNĐ) từ 3.150,76 triệu VNĐ năm 2022 xuống 2.562,96 triệu VNĐ năm 2023 và giảm thêm 23,5% (603,10 triệu VNĐ) xuống 1.959,86 triệu VNĐ năm 2024. Sự sụt giảm này có thể xuất phát từ việc công ty giảm đầu tư vào tài sản cố định, như máy móc hoặc bất động sản... để tập trung vào thanh khoản và các dự án ngắn hạn.

Tổng nguồn vốn biến động tương đồng với tổng tài sản, tăng 10,2% (860,12 triệu VNĐ) từ 8.446,90 triệu VNĐ năm 2022 lên 9.307,02 triệu VNĐ năm 2023, nhưng giảm 4% (369,24 triệu VNĐ) xuống 8.937,78 triệu VNĐ năm 2024. Sự thay đổi này phản ánh sự điều chỉnh trong cơ cấu tài chính của công ty, với trọng tâm chuyển từ mở rộng quy mô sang củng cố tính bền vững và hiệu quả sử dụng vốn, phù hợp với bối cảnh kinh doanh cần sự cân bằng giữa tăng trưởng và an toàn tài chính.

Nợ phải trả tăng nhẹ 7,1% (144,64 triệu VNĐ) từ 2.028,65 triệu VNĐ năm 2022 lên 2.173,29 triệu VNĐ năm 2023, cho thấy công ty sử dụng đòn bẩy tài chính để hỗ trợ mở rộng hoạt động. Tuy nhiên, năm 2024 nợ phải trả giảm mạnh 32,8% (713,85 triệu VNĐ) xuống 1.459,44 triệu VNĐ, thể hiện nỗ lực đáng kể trong việc trả nợ, giảm áp lực tài chính và cải thiện sức khỏe tài chính.

Vốn chủ sở hữu tăng trưởng ổn định, với mức tăng 11,1% (715,48 triệu VNĐ) từ 6.418,25 triệu VNĐ năm 2022 lên 7.133,73 triệu VNĐ năm 2023, và tăng thêm 4,8% (344,61 triệu VNĐ) đạt 7.478,34 triệu VNĐ năm 2024. Sự gia tăng này phản ánh khả năng tích lũy lợi nhuận tốt và năng lực tài chính nội tại mạnh mẽ, giúp công ty củng cố nền tảng tài chính để đầu tư vào các dự án mới và duy trì sự phát triển bền vững.

BẢNG 2.7: BÁO CÁO KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH*ĐVT: VNĐ*

Chỉ tiêu	2022	2023	2024
Tổng doanh thu	7.019.141.272	6.851.480.505	7.406.086.633
Tổng chi phí	6.637.425.772	6.444.157.486	6.984.225.316
Lợi nhuận trước thuế	381.715.500	407.323.019	421.861.317
Lợi nhuận sau thuế	302.274.466	318.530.830	332.637.929

Nguồn: Phòng kế toán

BẢNG 2.8: PHÂN TÍCH ĐỘ CHÊNH LỆCH QUA CÁC NĂM CỦA BẢNG BÁO CÁO KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH

Độ chênh lệch				
Chỉ tiêu	2023 so với 2022		2024 so với 2023	
	VNĐ	Tỷ lệ	VNĐ	Tỷ lệ
Tổng doanh thu	-167.660.767	-2,4%	554.606.128	8,1%
Tổng chi phí	-193.268.286	-2,9%	540.067.830	8,4%
Lợi nhuận trước thuế	25.607.519	6,7%	14.538.298	3,6%
Lợi nhuận sau thuế	16.256.364	5,4%	14.107.099	4,4%

Nhận xét:

Tổng doanh thu của công ty giảm nhẹ 2,4% (167,66 triệu VNĐ) từ 7.019,14 triệu VNĐ năm 2022 xuống 6.851,48 triệu VNĐ năm 2023, có thể do tác động của thị trường xây dựng khó khăn, như giảm số lượng dự án hoặc cạnh tranh gia tăng. Tuy nhiên, năm 2024 doanh thu tăng mạnh 8,1% (554,61 triệu VNĐ), đạt 7.406,09 triệu VNĐ, vượt mức năm 2022. Phản ánh sự phục hồi mạnh mẽ, có thể thông qua việc ký kết các hợp đồng mới, nâng cao chất lượng dịch vụ tư vấn thiết kế, hoặc mở rộng quan hệ đối tác

Tổng chi phí giảm 2,9% (193,27 triệu VNĐ) từ 6.637,43 triệu VNĐ năm 2022 xuống 6.444,16 triệu VNĐ năm 2023, phản ánh nỗ lực kiểm soát chi phí hiệu quả trong bối cảnh doanh thu giảm. Tuy nhiên, năm 2024 chi phí tăng 8,4% (540,07 triệu VNĐ) lên

6.984,23 triệu VNĐ, tương ứng với sự tăng trưởng doanh thu, có thể công ty đã gia tăng đầu tư vào các hoạt động kinh doanh, như triển khai dự án lớn hơn hoặc nâng cấp công nghệ

Lợi nhuận trước thuế tăng 6,7% (25,61 triệu VNĐ) từ 381,72 triệu VNĐ năm 2022 lên 407,32 triệu VNĐ năm 2023, nhờ kiểm soát chi phí tốt hơn trong bối cảnh doanh thu giảm. Năm 2024, lợi nhuận tiếp tục tăng 3,6% (14,54 triệu VNĐ), đạt 421,86 triệu VNĐ, dù tốc độ tăng chậm hơn do chi phí tăng gần tương ứng với doanh thu

Lợi nhuận sau thuế tăng 5,4% (16,26 triệu VNĐ) từ 302,27 triệu VNĐ năm 2022 lên 318,53 triệu VNĐ năm 2023, và tăng thêm 4,4% (14,11 triệu VNĐ) đạt 332,64 triệu VNĐ năm 2024. Sự tăng trưởng liên tục này thể hiện khả năng quản lý thuế và chi phí vận hành hiệu quả.

2.4. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH

Trong những năm qua, Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình cũng đã nhận thức được tầm quan trọng của công tác đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là trong bối cảnh ngành xây dựng đang có những bước tiến nhanh chóng về công nghệ và yêu cầu chuyên môn ngày càng cao. Công ty đã chủ động tổ chức các khóa đào tạo nhằm nâng cao kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm và cập nhật kiến thức mới cho đội ngũ nhân viên. Các chương trình đào tạo được thiết kế phù hợp với đặc thù công việc và nhu cầu phát triển của công ty

Chính sách đào tạo của công ty đã đáp ứng một phần nhu cầu học hỏi và phát triển của nhân viên. Các khóa đào tạo được tổ chức thường xuyên, nội dung đào tạo đa dạng và được cập nhật. Công ty cũng tạo điều kiện cho nhân viên tham gia các khóa đào tạo bên ngoài để nâng cao trình độ chuyên môn

Mặc dù công ty đã có những bước tiến trong việc triển khai các chương trình đào tạo, nhưng hiệu quả đạt được chưa cao, chất lượng nguồn nhân lực sau đào tạo còn thấp. Qua đó cho thấy công ty cần xem xét đánh giá lại chính sách và cách thức thực hiện hoạt động đào tạo và phát triển nhân sự của công ty.

2.4.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Để xác định nhu cầu đào tạo một cách chính xác và hiệu quả, công ty đã xây dựng một quy trình bài bản dựa trên nhiều nguồn thông tin khác nhau. Công ty dựa theo kế hoạch kinh doanh, kế hoạch nguồn nhân lực, tình hình lực lượng lao động thực tế... để

xác định nhu cầu đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, nâng cao kiến thức và kỹ năng cho toàn bộ đội ngũ nhân sự. Điều này đảm bảo rằng mọi nhân viên đều có cơ hội phát triển và cập nhật kiến thức chuyên môn.

Để đảm bảo tính toàn diện, công ty còn lắng nghe đề nghị từ nhân viên. Điều này giúp thu thập thông tin từ nhiều góc độ khác nhau, từ đó xác định được nhu cầu đào tạo cụ thể và phù hợp với từng cá nhân và bộ phận. Phòng hành chính - nhân sự của công ty đóng vai trò quan trọng trong việc tổng hợp nhu cầu đào tạo từ các phòng ban, kết hợp với phân tích đánh giá về nhu cầu đào tạo của nhân viên và xem xét nhu cầu đào tạo thường xuyên hàng năm. Từ đó, công ty xác định được số lượng nhân viên cần đào tạo theo từng lĩnh vực, đảm bảo rằng mọi chương trình đào tạo đều đáp ứng đúng nhu cầu và mang lại hiệu quả cao nhất.

HÌNH 3: PHIẾU YÊU CẦU ĐÀO TẠO CÁ NHÂN

CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ
XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

PHIẾU YÊU CẦU ĐÀO TẠO CÁ NHÂN

Người đề nghị:.....

Loại hình đào tạo:

☐ Cơ bản

☐ Nâng cao

☐ Chuyên sâu

Hình thức đào tạo:

☐ Nội bộ

☐ Bên ngoài

STT	Nội dung yêu cầu đào tạo	Mục đích đào tạo	Thời gian dự kiến	Ghi chú

....., ngày tháng năm

Người đề nghị
(Ký, ghi họ tên)

Công ty sử dụng phiếu yêu cầu đào tạo cá nhân này để thu thập ý kiến từ nhân viên về nhu cầu đào tạo, nhằm đảm bảo chương trình đào tạo phù hợp với mong muốn và

mục tiêu phát triển cá nhân. Phiếu này giúp công ty lắng nghe nguyện vọng của nhân viên về các kỹ năng, kiến thức cần bổ sung, từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo hiệu quả.

BẢNG 2.9: NHU CẦU VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

Đối tượng đào tạo	2022	2023	2024
Ban giám đốc	2	2	-
Phòng khảo sát	3	1	1
Phòng thiết kế kỹ thuật	4	7	13
Phòng kế toán, hành chính	2	3	3
Tổng	11	15	17

Nguồn: Phòng hành chính – nhân sự

Nhận xét:

Bảng thống kê nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình từ năm 2022 đến 2024 có thể thấy xu hướng tăng rõ rệt về số lượng nhân sự cần đào tạo, từ 11 người (2022) lên 15 người (2023) và đạt 17 người (2024), tăng 54,5% trong 3 năm. Điều này phản ánh sự chú trọng ngày càng lớn của công ty đối với việc phát triển nguồn nhân lực, phù hợp với định hướng mở rộng quy mô hoạt động và nâng cao năng lực cạnh tranh.

2.4.2. Xác định mục tiêu đào tạo

Công ty đưa ra mục tiêu quan trọng là tận dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có. Mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực nhằm nâng cao toàn diện trình độ của nhân viên cụ thể:

🚦 Mục tiêu căn cứ theo đối tượng đào tạo

- **Đối với cán bộ lãnh đạo:**

Các chương trình đào tạo dành cho cán bộ lãnh đạo cao cấp trong công ty tập trung vào việc trang bị những kiến thức và kỹ năng quan trọng nhằm nâng cao năng lực quản lý và điều hành. Nội dung đào tạo bao gồm hiểu biết sâu rộng về thị trường, đặc thù ngành kinh doanh, kỹ năng quản trị tổ chức, cùng với các kiến thức về kinh tế và tư duy chiến lược. Mục tiêu giúp phát triển khả năng lãnh đạo toàn diện, từ việc xây dựng tầm nhìn dài hạn, quản lý đội ngũ, đến việc đưa ra các quyết định quan trọng trong kinh doanh. Qua đó, đội ngũ lãnh đạo được kỳ vọng sẽ có đủ phẩm chất, chuyên môn và bản lĩnh để dẫn dắt công ty phát triển bền vững, đồng thời đảm bảo sự ổn định và hiệu quả trong vận hành tổ chức, phát huy tối đa tiềm năng trong vai trò của mình.

- **Đối với nhân viên:**

Chương trình đào tạo dành cho cán bộ nhân viên được thiết kế để cung cấp những kiến thức và kỹ năng chuyên sâu, đáp ứng nhu cầu thực tế của công việc tại từng bộ phận. Mục tiêu chính là đảm bảo nhân viên có thể áp dụng linh hoạt những gì đã học vào thực tiễn, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc và phù hợp với yêu cầu của đơn vị mình. Bên cạnh việc cải thiện hiệu quả công việc hiện tại, đào tạo còn hướng đến việc xây dựng đội ngũ nhân sự kế cận, đáp ứng nhu cầu nhân lực trong tương lai của công ty.

Đối với trình độ tin học: nhân viên được yêu cầu làm chủ các phần mềm hiện đại, từ soạn thảo văn bản, xử lý bảng tính, đến quản lý dữ liệu một cách nhanh chóng và chính xác. Kiến thức này không chỉ giúp tối ưu hóa quy trình làm việc mà còn nâng cao tính chuyên nghiệp trong việc xử lý các tài liệu hành chính và công văn nội bộ. Mục tiêu là đảm bảo nhân viên sử dụng thành thạo công nghệ, góp phần tăng tốc độ xử lý công việc và giảm thiểu sai sót trong hoạt động hàng ngày của công ty.

Trong lĩnh vực ngoại ngữ: chương trình đào tạo tập trung vào việc phát triển khả năng nghe, nói trôi chảy để nhân viên có thể giao tiếp hiệu quả với các đối tác quốc tế. Điều này đặc biệt quan trọng trong việc hỗ trợ công ty mở rộng quan hệ hợp tác và thúc đẩy giao thương với các doanh nghiệp nước ngoài. Nhân viên được kỳ vọng không chỉ giao tiếp tốt mà còn có thể đảm nhận vai trò hỗ trợ phiên dịch khi cần, từ đó xây dựng một đội ngũ linh hoạt, sẵn sàng đáp ứng các yêu cầu quốc tế hóa của công ty trong tương lai.

Mục tiêu căn cứ theo hình thức đào tạo

Đào tạo cho nhân sự mới: Mỗi năm, công ty thường đón nhận thêm nhân sự mới. Dù họ đã được trang bị kiến thức từ các cơ sở đào tạo trước đó, nhưng phần lớn vẫn chưa đáp ứng hoàn toàn các yêu cầu cụ thể của công việc. Vì vậy họ vẫn cần đào tạo thêm kiến thức cơ bản về quy trình vận hành, tiêu chuẩn công việc của công ty và một số kỹ năng. Tránh sai sót trong quá trình làm việc ngay từ đầu và ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của họ.

Đào tạo bổ sung kiến thức: Việc tổ chức các khóa đào tạo bổ sung nhằm giúp cán bộ, nhân viên cập nhật và bù đắp những kiến thức còn thiếu, đồng thời nâng cao kỹ năng chuyên môn để đáp ứng tốt hơn các yêu cầu công việc. Bên cạnh đó, các chương trình này còn tạo điều kiện để nhân viên sẵn sàng đảm nhận thêm các nhiệm vụ hoặc lĩnh vực khác khi cần thiết.

Đào tạo nâng cao trình độ: Dựa trên nhu cầu công ty và mong muốn cá nhân của nhân viên trong việc nâng cao năng lực chuyên môn, các chương trình đào tạo nâng cao được thiết kế để đáp ứng nhu cầu này. Điều này không chỉ giúp nhân viên cải thiện trình độ mà còn mở ra cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp, đồng thời hỗ trợ tốt hơn các công việc trong nội bộ công ty.

BẢNG 2.10: MỤC TIÊU ĐÀO TẠO

Đối tượng đào tạo	Mục tiêu đào tạo	
	Kiến thức	Kỹ năng
Cán bộ lãnh đạo	- Hiểu biết sâu về thị trường và ngành xây dựng. - Kiến thức về kinh tế và quản trị tổ chức. - Tư duy chiến lược.	- Kỹ năng lãnh đạo đội ngũ: Khả năng truyền cảm hứng, phân công nhiệm vụ và giải quyết xung đột để đội ngũ làm việc hiệu quả và gắn kết. - Kỹ năng ra quyết định: Đánh giá tình huống nhanh chóng, đưa ra các quyết định chính xác dựa trên dữ liệu và mục tiêu công ty. - Kỹ năng thương lượng và đàm phán: Tăng khả năng làm việc với khách hàng, đối tác hoặc nhà thầu để đạt được các thỏa thuận có lợi.
Nhân viên	- Kiến thức chuyên môn (thiết kế, kế toán, hành chính). - Sử dụng phần mềm (AutoCAD, tin học văn phòng). - Ngoại ngữ (giao tiếp với đối tác quốc tế).	- Kỹ năng giao tiếp hiệu quả: Biết cách trình bày ý tưởng, làm việc nhóm và xử lý tình huống với khách hàng hoặc đồng nghiệp một cách chuyên nghiệp. - Kỹ năng sử dụng công nghệ: Sử dụng thành thạo phần mềm thiết kế và quản lý dữ liệu để tối ưu hóa quy trình làm việc. - Kỹ năng xử lý công việc nhanh, chính xác: Tăng khả năng quản lý

		thời gian, ưu tiên nhiệm vụ và hoàn thành công việc đúng hạn với chất lượng cao.
--	--	--

2.4.3. Xác định đối tượng đào tạo

- Trong bất kỳ tổ chức nào, việc xác định đúng đối tượng tham gia đào tạo đóng vai trò then chốt để đảm bảo chương trình đạt hiệu quả tối ưu. Tại Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình, mỗi nhóm đối tượng được chọn lọc kỹ lưỡng dựa trên các tiêu chí riêng biệt về năng lực và phẩm chất, phù hợp với mục tiêu phát triển của công ty cũng như tiềm năng của từng cá nhân. Điều này nhằm đảm bảo rằng quá trình đào tạo không chỉ mang lại giá trị cho tổ chức mà còn đáp ứng được điều kiện và khả năng của người tham gia, từ đó tối ưu hóa kết quả đạt được.
- Đối với nhóm lãnh đạo: công ty đặt ra những tiêu chuẩn cao về năng lực quản lý và hiệu suất làm việc. Những người được chọn khả năng dẫn dắt còn hạn chế, chưa hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, họ cần xây dựng được uy tín trong nội bộ, nhận được sự tin tưởng và tôn trọng từ đội ngũ nhân viên, nhằm đảm bảo vai trò lãnh đạo của mình không chỉ hiệu quả trên lý thuyết mà còn trong thực tiễn vận hành.
- Đối với đội ngũ nhân viên: các yêu cầu tập trung vào trình độ chuyên môn, phẩm chất cá nhân và sự phù hợp với nội dung đào tạo. Những người được chọn cần có nền tảng kiến thức đủ để tiếp thu chương trình, sức khỏe ổn định, hoàn cảnh gia đình thuận lợi, cùng cam kết gắn bó lâu dài với công ty sau khi hoàn thành khóa học. Điều này nhằm đảm bảo rằng nguồn lực đầu tư vào đào tạo sẽ mang lại lợi ích bền vững cho tổ chức, tránh tình trạng nhân viên không áp dụng được kiến thức đã học vào công việc thực tế.
- Nhân viên mới: Các chương trình đào tạo hỗ trợ nhân viên mới hiểu rõ về nhiệm vụ công việc, quy trình vận hành và các giá trị văn hóa của doanh nghiệp.

BẢNG 2.11: DANH SÁCH NHÂN SỰ ĐƯỢC CỬ ĐI ĐÀO TẠO

STT	Họ và tên	Nhân sự được cử đi đào tạo		
		Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Hồ Đắc Nghị	✓	✓	
2	Hồ Đắc Chính	✓	✓	
3	Đỗ Thanh Tùng	✓		✓
4	Nguyễn Viết Cường	✓		✓
5	Lê Thanh Tiến		✓	
6	Lê Thị Ái Thanh	✓	✓	✓
7	Nguyễn Trọng Luật	✓		✓
8	Trần Huy Tuân	✓		✓
9	Phan Thanh Bình			✓
10	Lý Long Hữu		✓	✓
11	Nguyễn Cao Hùng			✓
12	Nguyễn Thành Được		✓	✓
13	Ngô Bảo Kim Đô	✓	✓	
14	Phạm Ngọc Dương			✓
15	Trần Quốc Anh			✓
16	Nguyễn Quang Vàng			✓
17	Châu Hoài Sơn	✓		✓
18	Lê Tấn Minh Khôi		✓	✓
19	Dương Văn Chung		✓	
20	Doãn Bá Huy	✓	✓	
21	Trần Văn Kim		✓	
22	Nguyễn Hùng Mạnh		✓	
23	Nguyễn Đình Chương		✓	
24	Lê Thị Thanh Nhân	✓	✓	✓
25	Nguyễn Thị Ngọc Bích		✓	✓
26	Lê Văn Nam			✓

Nguồn: Phòng hành chính – nhân sự

2.4.4. Xác định kiến thức đào tạo

Sau khi xác định nhu cầu, mục tiêu và đối tượng đào tạo, Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình tiến hành quy trình xác định kiến thức đào tạo như sau:

- Công ty thu thập thông tin từ các phòng ban để phân tích yêu cầu công việc và đánh giá năng lực hiện tại của nhân viên thông qua quá trình hoàn thành công việc trong thời gian qua, từ đó xác định khoảng cách kỹ năng.
- Công ty đối chiếu với mục tiêu đào tạo và định hướng phát triển để chọn lọc các kiến thức cần thiết, đồng thời xem xét xu hướng ngành để đảm bảo tính cập nhật.
- Kiến thức được phân loại theo từng nhóm đối tượng, như quản lý cần kiến thức quản trị và chiến lược, còn nhân viên cần kiến thức chuyên môn và hỗ trợ công việc. Quy trình này giúp công ty xây dựng nội dung đào tạo phù hợp, đáp ứng yêu cầu thực tế và hỗ trợ mục tiêu phát triển.

BẢNG 2.12: DANH SÁCH CHƯƠNG TRÌNH CẦN ĐÀO TẠO

STT	Chương trình đào tạo	Số lượng nhân sự được đào tạo		
		2022	2023	2024
1	Giám đốc điều hành chuyên nghiệp	1	1	0
2	Nghệ thuật thương lượng và đàm phán	3	4	3
3	Kỹ năng giao tiếp hiệu quả	2	4	12
4	Khóa học AutoCad 3D nâng cao	2	2	0
5	Hành chính văn phòng	1	1	1
6	Tin học văn phòng chuyên sâu	1	1	1
7	Kế toán xây dựng	1	0	0
8	Tiếng anh giao tiếp ứng dụng	2	3	4
9	Đào tạo nhân sự mới	2	4	3

Nguồn: Phòng hành chính – nhân sự

Nhận xét:

Nội dung kiến thức đào tạo của công ty khá đa dạng, bao gồm kỹ năng quản lý, kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên môn và các kỹ năng hỗ trợ công việc. Các chương trình này phù hợp với nhu cầu hoạt động trong lĩnh vực tư vấn thiết kế xây dựng, góp phần nâng cao năng lực của nhân sự và hiệu quả đào tạo.

2.4.5. Các phương pháp đào tạo được chọn

Lựa chọn phương pháp đào tạo được coi là một trong những bước quan trọng quyết định đến hiệu quả công tác đào tạo và phát triển, công ty đã áp dụng các phương pháp đào tạo và phát triển như sau:

❖ Phương pháp đào tạo nội bộ trong công việc

- **Phương pháp kèm cặp, chỉ dẫn:** Là một trong những phương pháp thường dùng nhất của công ty, nhất là nhân viên mới vào làm. Các quản lý trực tiếp sẽ hỗ trợ và hướng dẫn nhân viên dưới quyền trong quá trình làm việc, bởi họ cần phối hợp chặt chẽ để đạt được mục tiêu công việc chung. Những nhân viên lâu năm, giàu kinh nghiệm sẽ đảm nhận vai trò kèm cặp cho các nhân viên mới hoặc còn hạn chế về kỹ năng. Phương pháp này dễ triển khai, tận dụng tối đa cơ sở vật chất sẵn có của công ty, đồng thời giúp tiết kiệm đáng kể thời gian và ngân sách dành cho đào tạo.

❖ Phương pháp đào tạo nội bộ ngoài công việc

- **Phương pháp đào tạo theo hình thức cử đi học:** Công ty thường liên hệ với các cơ sở giáo dục, trung tâm đào tạo uy tín hoặc các tổ chức chuyên ngành để đăng ký các khóa học nâng cao. Những địa điểm này được trang bị đầy đủ cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên giàu kinh nghiệm. Đây là lựa chọn lý tưởng cho cả lãnh đạo và nhân viên cần phát triển kỹ năng chuyên sâu để đáp ứng yêu cầu công việc.

**BẢNG 2.13: PHÂN LOẠI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO THEO
PHƯƠNG PHÁP ĐÀO TẠO**

STT	Chương trình đào tạo	Phương pháp đào tạo
1	Giám đốc điều hành chuyên nghiệp	Phương pháp đào tạo theo hình thức cử đi học
2	Nghệ thuật thương lượng và đàm phán	
3	Kỹ năng giao tiếp hiệu quả	
4	Khóa học AutoCad 3D nâng cao	
5	Hành chính văn phòng	
6	Tin học văn phòng chuyên sâu	
7	Kế toán xây dựng	
8	Tiếng anh giao tiếp ứng dụng	
9	Đào tạo nhân sự mới	Phương pháp kèm cặp, chỉ dẫn

Nguồn: Phòng hành chính – nhân sự

2.4.6. Địa điểm đào tạo

Việc lựa chọn địa điểm đào tạo cũng không kém phần quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của công ty, nhằm đảm bảo quá trình học tập diễn ra hiệu quả và phù hợp với từng nhóm đối tượng. Tại Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình, địa điểm đào tạo được xác định dựa trên mục tiêu cụ thể của từng chương trình, điều kiện thực tế của công ty, cũng như nhu cầu của nhân viên tham gia. Công ty luôn cân nhắc kỹ lưỡng để chọn ra những địa điểm tối ưu, vừa hỗ trợ việc tiếp thu kiến thức, vừa đảm bảo tính tiện lợi và tiết kiệm chi phí, từ đó mang lại kết quả tốt nhất cho cả tổ chức và người học.

- Đối với các chương trình đào tạo nội bộ: địa điểm thường tổ chức ngay tại công ty. Đây là lựa chọn phổ biến cho các khóa học hướng dẫn trực tiếp, nơi nhân viên được kèm cặp bởi các quản lý trong tổ chức. Ưu điểm của địa điểm này là sự thuận tiện, không yêu cầu di chuyển xa, tận dụng được cơ sở vật chất sẵn có như phòng họp, thiết bị trình chiếu và không gian làm việc quen thuộc. Giúp tiết kiệm chi phí, đồng thời tạo điều kiện để nhân viên nhanh chóng áp dụng kiến thức vào công việc thực tế ngay sau khi học, đặc biệt phù hợp với các nội dung đào tạo cơ bản hoặc cập nhật quy trình nội bộ.
- Bên cạnh đào tạo tại chỗ, công ty cũng tổ chức các chương trình học tập tại các địa điểm bên ngoài để đáp ứng nhu cầu nâng cao chuyên môn và kỹ năng chuyên sâu. Các địa điểm này được lựa chọn dựa trên tính chất của khóa học và đối tượng tham gia, nhằm mang lại hiệu quả tối đa cho quá trình đào tạo.

BẢNG 2.14: CÁC ĐỊA ĐIỂM ĐÀO TẠO

STT	Địa điểm đào tạo	Chương trình đào tạo
1	Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình	- Đào tạo nhân sự mới
2	Tổ chức giáo dục đào tạo PTI	- Nghệ thuật thương lượng và đàm phán - Giám đốc điều hành chuyên nghiệp - Kỹ năng giao tiếp hiệu quả
3	Trung tâm đào tạo Tin học Trí Việt	- Khóa học AutoCad 3D nâng cao
4	Trung tâm đào tạo nhân sự Vinatrain HCM	- Hành chính văn phòng - Tin học văn phòng chuyên sâu

		- Kế toán xây dựng
5	Trung tâm anh ngữ TalkFirst	- Tiếng anh giao tiếp ứng dụng

Nguồn: Phòng hành chính – nhân sự

2.4.7. Thực trạng kinh phí đào tạo của công ty

Khi đã lên kế hoạch rõ ràng thì việc phân bổ kinh phí cho các chương trình đào tạo được giao cho phòng kế toán, đảm bảo nguồn lực tài chính được sử dụng hiệu quả và hợp lý. Khi công ty triển khai các khóa học tại các trung tâm bên ngoài, bộ phận hành chính - nhân sự sẽ chịu trách nhiệm liên hệ, đàm phán và ký kết thỏa thuận với các đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo. Các thỏa thuận này bao gồm chi tiết về nội dung giảng dạy, thời gian tổ chức, địa điểm cụ thể và mức chi phí cần thiết, nhằm đảm bảo chương trình đáp ứng đúng nhu cầu của công ty. Tuy nhiên, đối với những cá nhân mong muốn nâng cao trình độ hoặc đạt thêm chứng chỉ chuyên môn nhưng không được sự chấp thuận của công ty, họ có thể tự chi trả học phí và tham gia các khóa học chính quy tại các cơ sở giáo dục bên ngoài theo nguyện vọng cá nhân.

Nguồn kinh phí chính cho các hoạt động đào tạo được lấy từ ngân sách quản lý của công ty, điều này dẫn đến việc gia tăng chi phí vận hành chung của tổ chức. Khi chi phí quản lý tăng, lợi nhuận của công ty có thể bị ảnh hưởng, đặc biệt nếu các chương trình đào tạo không mang lại giá trị tương xứng hoặc không được tối ưu hóa về mặt tài chính.

BẢNG 2.15: CHI PHÍ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

STT	Lĩnh vực đào tạo	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024	
		Số lượng (người)	Chi phí (triệu)	Số lượng (người)	Chi phí (triệu)	Số lượng (người)	Chi phí (triệu)
1	Giám đốc điều hành chuyên nghiệp	1	24,8	1	24,8	0	0
2	Nghệ thuật thương lượng và đàm phán	3	7,8	4	10,4	3	7,8
3	Kỹ năng giao tiếp hiệu quả	2	3,2	4	6,4	12	19,2
4	Khóa học AutoCad 3D nâng cao	2	3,6	2	3,6	0	0

5	Hành chính văn phòng	1	2,5	1	2,5	1	2,5
6	Tin học văn phòng chuyên sâu	1	2,5	1	2,5	1	2,5
7	Kế toán xây dựng	1	6	0	0	0	0
8	Tiếng anh giao tiếp ứng dụng	2	10	3	15	4	20
9	Đào tạo nhân sự mới	2	0	4	0	3	0
Tổng chi phí		60,4		65,2		52	

Nguồn: Phòng kế toán

Nhận xét:

Bảng chi phí đào tạo nguồn nhân lực của Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình giai đoạn 2022-2024 thấy được sự đa dạng trong các chương trình đào tạo, từ kỹ năng quản trị: giám đốc điều hành chuyên nghiệp, kỹ năng mềm: kỹ năng giao tiếp hiệu quả, nghệ thuật thương lượng và đàm phán, đến kỹ năng chuyên môn: AutoCAD 3D nâng cao và kỹ năng hỗ trợ công việc: tin học văn phòng. Sự tăng mạnh số lượng và chi phí cho kỹ năng giao tiếp hiệu quả năm 2024 (12 người, 19,2 triệu) thể hiện ưu tiên phát triển kỹ năng giao tiếp, trong khi đào tạo nhân sự mới không tốn chi phí, thấy được hiệu quả tận dụng nguồn lực nội bộ của công ty. Tuy nhiên, tổng chi phí giảm từ 65,2 triệu (2023) xuống 52 triệu (2024) do dừng các chương trình như AutoCAD 3D nâng cao và giám đốc điều hành chuyên nghiệp, có thể ảnh hưởng đến năng lực kỹ thuật và quản lý.

2.4.8. Thực trạng việc đánh giá kết quả đào tạo

Mỗi năm, tổng công ty đều thực hiện việc xem xét và phân tích hiệu quả của các chương trình đào tạo dựa trên nhiều khía cạnh và tiêu chí khác nhau, nhằm đảm bảo chất lượng và cải thiện cho các khóa học sau.

- Sau khi kết thúc các khóa đào tạo, học viên được đánh giá bằng việc xem xét mức độ hiểu biết và nắm bắt kiến thức của học viên, tinh thần học tập và sự nghiêm túc trong suốt khóa học, cũng như khả năng vận dụng thực tế các kỹ năng đã học vào công việc hàng ngày.
- Đánh giá từ phía giảng viên: Sau khi hoàn thành mỗi khóa học, các giảng viên phụ trách sẽ đưa ra nhận định về mức độ tiếp thu kiến thức của học viên, sự chăm chỉ và thái độ học tập của họ. Đồng thời, họ cũng đánh giá tính phù hợp của nội dung chương

trình và cách thức tổ chức lớp học, từ đó đóng góp ý kiến để nâng cao hiệu quả cho các đợt đào tạo tiếp theo.

- Đánh giá từ phía học viên: Khi khóa học kết thúc, học viên được yêu cầu cung cấp ý kiến thông qua các phiếu đánh giá khảo sát. Nội dung khảo sát tập trung vào việc đánh giá kiến thức chuyên môn và khả năng giảng dạy của giáo viên, nội dung và chương trình đào tạo, cùng với những ý kiến và đề xuất cải thiện.

HÌNH 4: PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA HỌC VIÊN VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO

CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH	PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA HỌC VIÊN VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO																														
Họ và tên học viên:																															
Chương trình đào tạo:																															
Thời gian:																															
<i>Hướng dẫn: Vui lòng đánh giá các nội dung dưới đây bằng cách chọn mức độ phù hợp. Bạn cũng có thể ghi ý kiến bổ sung ở phần câu hỏi mở.</i>																															
Phần 1: Đánh giá kiến thức chuyên môn và khả năng giảng dạy của giáo viên đào tạo																															
Vui lòng đánh giá giáo viên phụ trách khóa học dựa trên các tiêu chí sau:																															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;">Tiêu chí</th> <th style="width: 10%;">Rất tốt</th> <th style="width: 10%;">Tốt</th> <th style="width: 10%;">Bình thường</th> <th style="width: 10%;">Kém</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Giáo viên có kiến thức chuyên môn sâu rộng</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>2. Giáo viên giải thích nội dung rõ ràng, dễ hiểu</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>3. Giáo viên tạo không khí học tập tích cực</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>4. Giáo viên hỗ trợ giải đáp thắc mắc kịp thời</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>5. Giáo viên sử dụng phương pháp giảng dạy hiệu quả</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> </tbody> </table>	Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Kém	1. Giáo viên có kiến thức chuyên môn sâu rộng	☐	☐	☐	☐	2. Giáo viên giải thích nội dung rõ ràng, dễ hiểu	☐	☐	☐	☐	3. Giáo viên tạo không khí học tập tích cực	☐	☐	☐	☐	4. Giáo viên hỗ trợ giải đáp thắc mắc kịp thời	☐	☐	☐	☐	5. Giáo viên sử dụng phương pháp giảng dạy hiệu quả	☐	☐	☐	☐	
Tiêu chí	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Kém																											
1. Giáo viên có kiến thức chuyên môn sâu rộng	☐	☐	☐	☐																											
2. Giáo viên giải thích nội dung rõ ràng, dễ hiểu	☐	☐	☐	☐																											
3. Giáo viên tạo không khí học tập tích cực	☐	☐	☐	☐																											
4. Giáo viên hỗ trợ giải đáp thắc mắc kịp thời	☐	☐	☐	☐																											
5. Giáo viên sử dụng phương pháp giảng dạy hiệu quả	☐	☐	☐	☐																											
Ý kiến bổ sung về giáo viên (nếu có):																															
Phần 2: Đánh giá nội dung và chương trình đào tạo																															
Vui lòng đánh giá nội dung và chương trình đào tạo dựa trên các tiêu chí sau:																															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">Tiêu chí</th> <th style="width: 20%;">Hoàn toàn phù hợp</th> <th style="width: 20%;">Phù hợp một phần</th> <th style="width: 20%;">Không liên quan đến công việc</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Nội dung đào tạo phù hợp với công việc thực tế</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>2. Nội dung chương trình được thiết kế logic</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>3. Thời lượng khóa học phù hợp với nội dung</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> </tbody> </table>	Tiêu chí	Hoàn toàn phù hợp	Phù hợp một phần	Không liên quan đến công việc	1. Nội dung đào tạo phù hợp với công việc thực tế	☐	☐	☐	2. Nội dung chương trình được thiết kế logic	☐	☐	☐	3. Thời lượng khóa học phù hợp với nội dung	☐	☐	☐															
Tiêu chí	Hoàn toàn phù hợp	Phù hợp một phần	Không liên quan đến công việc																												
1. Nội dung đào tạo phù hợp với công việc thực tế	☐	☐	☐																												
2. Nội dung chương trình được thiết kế logic	☐	☐	☐																												
3. Thời lượng khóa học phù hợp với nội dung	☐	☐	☐																												

4. Tài liệu học tập hỗ trợ tốt cho việc học	☐	☐	☐
5. Chương trình đào tạo cập nhật với xu hướng mới	☐	☐	☐

Ý kiến bổ sung về nội dung và chương trình đào tạo (nếu có):

.....

.....

Phần 3: Đề xuất cải thiện

Hãy nêu những đề xuất của bạn để cải thiện chất lượng đào tạo trong tương lai:

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của anh/chị!

Nguồn: Phòng hành chính – nhân sự

BẢNG 2.16: ĐÁNH GIÁ CỦA HỌC VIÊN VỀ KIẾN THỨC CHUYÊN MÔN VÀ KHẢ NĂNG GIẢNG DẠY CỦA GIÁO VIÊN ĐÀO TẠO

Chi tiêu	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024	
	Số lượng (phiếu)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (phiếu)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (phiếu)	Tỷ lệ (%)
Rất tốt	2	15,4	2	12,5	4	19
Tốt	7	53,8	9	56,3	9	42,9
Bình thường	3	23,1	4	25	8	38,1
Kém	1	7,7	1	6,2	0	0
Tổng	13	100	16	100	21	100

Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự

Nhận xét:

Bảng đánh giá cho thấy nhận định của học viên về kiến thức chuyên môn và khả năng giảng dạy của giảng viên có xu hướng tích cực hơn qua các năm. Mức độ hài lòng ở các mức cao được duy trì ổn định, trong khi ý kiến tiêu cực giảm dần và không còn vào năm cuối. Tuy nhiên, số lượng học viên đánh giá ở mức trung bình tăng lên, có thể do công tác đào tạo còn tồn tại một vài hạn chế.

BẢNG 2.17: ĐÁNH GIÁ CỦA HỌC VIÊN VỀ NỘI DUNG VÀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Chi tiêu	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024	
	Số lượng (phiếu)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (phiếu)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (phiếu)	Tỷ lệ (%)
Hoàn toàn phù hợp	5	38,5	7	43,8	12	57,1
Phù hợp một phần	7	53,8	8	50	9	42,9
Không liên quan đến công việc	1	7,7	1	6,2	0	0
Tổng	13	100	16	100	21	100

Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự

Nhận xét:

Bảng đánh giá cho thấy mức độ hài lòng của học viên về nội dung và chương trình đào tạo có sự cải thiện rõ rệt qua các năm. Mức độ đánh giá nội dung hoàn toàn phù hợp tăng đáng kể, trong khi mức phù hợp một phần tăng nhẹ, cho thấy chương trình ngày càng sát với nhu cầu công việc thực tế. Đặc biệt, tỷ lệ nội dung không liên quan đến công việc đã không còn vào năm cuối, phản ánh sự điều chỉnh tích cực trong thiết kế chương trình.

2.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH

2.5.1. Ưu điểm

Qua phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân sự trên cho ta thấy công ty đã đạt được những ưu điểm sau:

- Việc đào tạo được chú trọng và thực hiện hằng năm cho thấy công ty đã nhận thức rõ vai trò quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển bền vững
- Công ty đã xây dựng quy trình đào tạo một cách có hệ thống, dựa trên kế hoạch kinh doanh, đánh giá năng lực nhân viên và xu hướng ngành. Việc sử dụng phiếu yêu cầu đào tạo cá nhân và tổng hợp nhu cầu từ các phòng ban đảm bảo tính toàn diện và sát với thực tế

- Công ty triển khai nhiều chương trình đào tạo từ kỹ năng quản trị, kỹ năng mềm, đến kỹ năng chuyên môn. Các phương pháp như kèm cặp nội bộ và cử đi học bên ngoài được kết hợp linh hoạt, đáp ứng nhu cầu của cả lãnh đạo và nhân viên
- Qua các năm, nội dung chương trình đào tạo được điều chỉnh theo hướng sát với công việc, phản ánh rõ qua bảng khảo sát mức độ hài lòng của học viên. Tỷ lệ đánh giá tích cực về chương trình, giảng viên ngày càng tăng, thấy được công ty có lắng nghe và cải thiện
- Mặc dù số lượng người được đào tạo tăng lên, nhưng tổng chi phí được kiểm soát khá tốt, cho thấy công ty có sự cân nhắc giữa đầu tư và hiệu quả tài chính
- Các chương trình như “Đào tạo nhân sự mới” không tốn chi phí, tận dụng phương pháp kèm cặp nội bộ, giúp tiết kiệm ngân sách và tăng tính thực tiễn khi nhân viên mới nhanh chóng làm quen với công việc.

2.5.2. Hạn chế

- Mục tiêu đào tạo:

Mục tiêu đào tạo được đưa ra vẫn mang tính chất chung chung, chưa xác định rõ các chỉ tiêu cụ thể để định hướng và đánh giá hiệu quả thực hiện kế hoạch đào tạo

- Phương pháp đào tạo:

Việc công ty chỉ sử dụng hai phương pháp đào tạo dẫn đến việc thiếu phong phú và không linh hoạt. Việc phụ thuộc vào đào tạo trực tiếp cũng hạn chế đến khả năng tiếp cận của học viên, do khó sắp xếp thời gian và tốn chi phí đi lại

Còn hạn chế do thiếu sự phân tích và đối chiếu giữa các hình thức đào tạo để xác định phương pháp tối ưu nhất

- Đánh giá kết quả đào tạo:

Quá trình đánh giá kết quả đào tạo còn đơn giản, bỏ qua nhiều yếu tố quan trọng và thiếu tiêu thức đánh giá. Việc này khiến công ty không thể đánh giá chính xác hiệu quả đào tạo, góp phần vào tình trạng chất lượng nhân sự sau đào tạo còn thấp.

- Phát triển nguồn nhân lực:

Chưa có cơ chế bố trí và sử dụng lao động sau đào tạo một cách hiệu quả

Thiếu chính sách và văn bản cụ thể về đãi ngộ và sử dụng lao động sau đào tạo

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH

3.1. CƠ SỞ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Định hướng phát triển của Công ty đến năm 2030

Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình đặt mục tiêu đến năm 2030 trở thành một trong những doanh nghiệp hàng đầu trong lĩnh vực tư vấn thiết kế và xây dựng tại miền Nam, đồng thời từng bước mở rộng ảnh hưởng ra thị trường cả nước. Để đạt được tầm nhìn này, công ty đã xây dựng các định hướng phát triển cụ thể, tập trung vào việc nâng cao chất lượng, mở rộng quy mô và củng cố vị thế cạnh tranh. Các định hướng bao gồm như sau:

- Nâng cao chất lượng dịch vụ và tiêu chuẩn hóa quy trình: Công ty đặt mục tiêu cải thiện chất lượng các dự án thiết kế và thi công, từ nhà phố, biệt thự, công trình công nghiệp đến các dự án giao thông và thủy lợi. Đến năm 2030, công ty phấn đấu đạt các chứng nhận tiêu chuẩn quốc tế như ISO 9001 hoặc các tiêu chuẩn tương tự, nhằm đảm bảo mọi dự án đều đáp ứng yêu cầu khắt khe của mọi đối tượng khách hàng. Điều này giúp tăng uy tín và tạo sự khác biệt trên thị trường
- Ứng dụng công nghệ tiên tiến và chuyển đổi số: Công ty hướng đến việc tích hợp các công nghệ hiện đại và các giải pháp quản lý dự án tự động hóa. Ngoài ra, chuyển đổi số trong quản lý nội bộ, lưu trữ dữ liệu và giao tiếp với đối tác cũng là một ưu tiên, nhằm tối ưu hóa hiệu suất, giảm thiểu sai sót và đáp ứng xu hướng công nghệ hóa của ngành xây dựng toàn cầu
- Mở rộng thị phần trong khu vực và cả nước: Công ty không chỉ củng cố vị thế tại thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh lân cận mà còn đặt mục tiêu tham gia các dự án quy mô lớn trên toàn quốc, chẳng hạn như các công trình hạ tầng đô thị, khu công nghiệp hoặc dự án phát triển giao thông
- Tăng cường năng lực cạnh tranh với đối thủ: Đến năm 2030, công ty đặt mục tiêu vượt qua các đối thủ trong ngành bằng cách nâng cao chất lượng dự án, đẩy mạnh chiến lược marketing và gia tăng số lượng các công trình tiêu biểu, từ đó xây dựng hình ảnh một doanh nghiệp uy tín và chuyên nghiệp
- Xây dựng văn hóa doanh nghiệp chuyên nghiệp: Công ty mong muốn tạo dựng một môi trường làm việc hiện đại, sáng tạo và gắn kết, nơi nhân viên cảm thấy được tôn trọng và có cơ hội phát triển. Văn hóa doanh nghiệp mạnh mẽ sẽ giúp công ty thu hút

nhân tài mới, giữ chân nhân viên giỏi và tạo động lực để toàn bộ đội ngũ cùng hướng đến các mục tiêu chiến lược

- Tăng cường hợp tác chiến lược: Công ty dự kiến thiết lập các mối quan hệ hợp tác lâu dài với các đối tác bao gồm các nhà cung cấp vật liệu, đơn vị thi công và các tổ chức tài chính, nhằm đảm bảo nguồn lực ổn định và nâng cao năng lực thực hiện các dự án phức tạp. Điều này cũng giúp công ty học hỏi kinh nghiệm từ các đối tác lớn để cải thiện hoạt động kinh doanh.

3.1.2. Mục tiêu chính sách nguồn nhân lực của công ty

Chính sách nguồn nhân lực của Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình được thiết kế để xây dựng một đội ngũ lao động mạnh mẽ, đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của ngành xây dựng và hỗ trợ định hướng phát triển đến năm 2030. Các mục tiêu cụ thể bao gồm:

- Xây dựng đội ngũ chuyên nghiệp và tận tâm: Công ty hướng đến việc hình thành một lực lượng lao động có tác phong làm việc chuyên nghiệp, luôn đặt lợi ích của công ty và khách hàng lên hàng đầu. Điều này bao gồm việc khuyến khích tinh thần trách nhiệm và cam kết trong công việc, từ đó nâng cao chất lượng dự án và uy tín thương hiệu
- Tăng cường khả năng hợp tác liên phòng ban: Công ty đặt mục tiêu cải thiện sự phối hợp giữa các bộ phận như phòng khảo sát, thiết kế kỹ thuật, kế toán và hành chính – nhân sự, nhằm đảm bảo các dự án được thực hiện trơn tru từ khâu lập kế hoạch đến triển khai. Điều này giúp giảm thiểu lãng phí thời gian và nguồn lực, đồng thời tăng hiệu quả tổng thể
- Khuyến khích học hỏi và đổi mới: Công ty mong muốn nhân viên luôn duy trì tinh thần học hỏi, không ngừng tìm kiếm các giải pháp mới để cải thiện quy trình làm việc và nâng cao chất lượng sản phẩm. Mục tiêu là đến năm 2030, ít nhất 70% nhân viên có thể đề xuất các ý tưởng sáng tạo đóng góp vào sự phát triển của công ty
- Đảm bảo sức khỏe và cân bằng công việc: Công ty cam kết tạo điều kiện để nhân viên duy trì sức khỏe thể chất và tinh thần thông qua các chính sách hỗ trợ, như giờ làm việc hợp lý, các hoạt động gắn kết đội ngũ, và chương trình chăm sóc sức khỏe định kỳ. Mục tiêu là nâng cao sự hài lòng và năng suất làm việc của nhân viên
- Xây dựng môi trường đa dạng và hòa nhập: Công ty đặt mục tiêu tạo ra một môi trường làm việc nơi mọi nhân viên, bất kể giới tính, độ tuổi hay xuất thân, đều có cơ hội đóng

góp và phát triển. Điều này giúp công ty thu hút được nhiều nhân tài từ các nguồn khác nhau, đồng thời tăng cường sự sáng tạo và đổi mới trong đội ngũ.

3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH

3.2.1. Hoàn thiện công tác xác định mục tiêu đào tạo

❖ Mục tiêu trong ngắn hạn:

- Đối với toàn học viên: học viên nắm bắt ít nhất 90% nội dung đào tạo, được đánh giá thông qua bài kiểm tra lý thuyết và thực hành cuối khóa. Đồng thời, đảm bảo 95% học viên áp dụng thành công kiến thức mới vào công việc, thể hiện qua việc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao trong vòng 3 tháng sau đào tạo.
- Đối với khóa đào tạo nhân sự mới: đảm bảo 100% nhân viên mới hiểu rõ quy trình làm việc, văn hóa doanh nghiệp và nhiệm vụ công việc trong vòng 1 tháng sau đào tạo. 90% nhân viên mới đạt tỷ lệ hoàn thành ít nhất 80% nhiệm vụ được giao trong 2 tháng đầu
- Đối với khóa đào tạo bổ sung kiến thức: đảm bảo 100% học viên lấp đầy ít nhất 80% khoảng cách kiến thức còn thiếu, được đánh giá thông qua bài kiểm tra trước và sau khóa học. 90% học viên cải thiện hiệu quả công việc, thể hiện qua việc giảm 15% thời gian hoàn thành nhiệm vụ hoặc nâng cao 10% chất lượng đầu ra trong vòng 3 tháng sau đào tạo
- Đối với khóa đào tạo nâng cao trình độ: đảm bảo 100% học viên đạt được ít nhất 85% kỹ năng chuyên sâu, được đánh giá qua bài kiểm tra nâng cao hoặc đạt chứng chỉ. 90% học viên áp dụng kiến thức để nâng cao ít nhất 20% chất lượng công việc hoặc sẵn sàng đảm nhận các vai trò mới trong vòng 6 tháng sau đào tạo

❖ Mục tiêu trong dài hạn:

Trong vòng 3 năm đến năm 2028, đảm bảo 100% nhân sự của công ty tham gia các khóa đào tạo tiếng Anh giao tiếp ứng dụng và đạt trình độ thành thạo. Mục tiêu này nhằm trang bị cho nhân viên khả năng giao tiếp hiệu quả với đối tác quốc tế, hỗ trợ đàm phán hợp đồng và tham gia các dự án xây dựng xuyên biên giới.

3.2.2. Hoàn thiện công tác xác định phương pháp đào tạo

- Công ty chủ yếu áp dụng các hình thức đào tạo như: kèm cặp chỉ dẫn, đào tạo theo hình thức cử đi học. Ngoài ra, những hình thức khác hầu như không được Công ty áp dụng. Vì vậy công ty nên bổ sung thêm các phương pháp:

Đẩy mạnh hình thức tự học: Mỗi nhân sự trong công ty có thể tự học trên nền tảng nghiên cứu tài liệu có sẵn của công ty. Bên cạnh đó, nhân viên được thúc đẩy quan sát cách làm việc của những đồng nghiệp dày dặn kinh nghiệm, chẳng hạn cách quản lý dự án hoặc giao tiếp với khách hàng, để tích lũy bài học thực tế. Hình thức tự học giúp nhân viên phát triển tính tự giác, khơi gợi tư duy sáng tạo, và nâng cao khả năng tự giải quyết vấn đề. Đặc biệt, tự học giúp giảm chi phí đào tạo đáng kể, vì công ty không cần đầu tư lớn vào các khóa học bên ngoài, từ đó tiết kiệm ngân sách cho các hoạt động khác

Đào tạo từ xa: Công ty cần triển khai các khóa học trực tuyến, cho phép nhân viên học mà không cần đến địa điểm đào tạo, giúp tiết kiệm chi phí đi lại và linh hoạt sắp xếp thời gian. Mỗi nhân viên có thể truy cập các khóa học trên các nền tảng trực tuyến, với nội dung về kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm hoặc chương trình tiếng anh. Đồng thời, nhân viên được khuyến khích tham gia các buổi hội thảo trực tuyến hoặc theo dõi video từ các chuyên gia để học hỏi kinh nghiệm thực tế, như cách tối ưu hóa công việc hoặc xử lý tình huống với đối tác

- Mục tiêu của hai phương pháp trên hướng đến việc xây dựng một đội ngũ nhân sự tự chủ, sáng tạo và có khả năng tự nâng cao năng lực để đáp ứng các yêu cầu công việc. Cụ thể là nhằm:
 - Thúc đẩy nhân viên tự tìm tòi và áp dụng kiến thức mới, từ đó phát triển tư duy sáng tạo và kỹ năng giải quyết vấn đề
 - Giảm phụ thuộc vào các khóa học bên ngoài tốn kém, giúp công ty tiết kiệm ngân sách để đầu tư vào các mục tiêu chiến lược
 - Đảm bảo nhân viên có thể học tập mọi lúc, mọi nơi, phù hợp với lịch trình bận rộn, từ đó nâng cao hiệu quả đào tạo và chất lượng nguồn nhân lực.
- Ngoài ra, công ty cần thực hiện đánh giá và so sánh các phương pháp đào tạo hàng năm sau mỗi khóa học, từ đó xác định và bổ sung các hình thức phù hợp hơn. Việc so sánh này giúp ban lãnh đạo hiểu rõ ưu, nhược điểm của từng phương pháp và chọn lựa tốt hơn cho các khóa đào tạo sau. Các giải pháp cụ thể như:

- Thu thập ý kiến qua khảo sát: Sau mỗi khóa học, công ty triển khai phiếu khảo sát bắt buộc cho học viên để đánh giá phương pháp đào tạo, tập trung vào mức độ phù hợp và hiệu quả. Dữ liệu thu thập được phân tích để xác định hạn chế của từng phương pháp và đề xuất cải tiến cho các khóa học tiếp theo
- Trao đổi trực tiếp với học viên: Tổ chức các buổi phỏng vấn ngắn để học viên chia sẻ nhận xét về ưu, nhược điểm của phương pháp đào tạo, đồng thời đề xuất những điều chỉnh cần thiết để nâng cao chất lượng khóa học.

3.2.3. Hoàn thiện công tác đánh giá kết quả đào tạo

Đánh giá hiệu quả đào tạo là bước quan trọng giúp từng bước hoàn thiện hơn công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình, giúp nhận diện các tồn tại, xác định nguyên nhân và đưa ra giải pháp để nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo sau. Quá trình này đảm bảo đào tạo đáp ứng nhu cầu công việc và mục tiêu chiến lược của công ty. Để hoàn thiện hơn công tác đánh giá, em có đề xuất bảng khảo sát hiệu quả đào tạo sau đây, nhằm ghi nhận ý kiến về nội dung, phương pháp giảng dạy và mức độ áp dụng kiến thức, từ đó xây dựng các khóa học hiệu quả hơn trong tương lai:

HÌNH 5: ĐỀ XUẤT PHIẾU KHẢO SÁT ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ SAU ĐÀO TẠO

CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN THIẾT KẾ
XÂY DỰNG NGHĨA BÌNH

PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA HỌC VIÊN
VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO

*Phiếu này được sử dụng để lấy ý kiến của học viên về chất lượng và hiệu quả giảng dạy của giảng viên nhằm từng bước cải thiện và nâng cao chất lượng nhân sự của công ty. Đề nghị người học trả lời một cách **cẩn thận, trung thực và trên quan điểm cá nhân** vào các câu hỏi dưới đây. Mọi thông tin Anh/Chị cung cấp sẽ được bảo mật và chỉ sử dụng cho mục đích cải thiện chất lượng đào tạo. Xin vui lòng điền đầy đủ thông tin dưới đây.*

Họ và tên học viên:

Chương trình đào tạo:.....

PHẦN 1: ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

1. Nội dung và chương trình đào tạo

• Nội dung khóa học có phù hợp với công việc của Anh/Chị không?

☐ Hoàn toàn phù hợp

☐ Phù hợp một phần

☐ Không liên quan đến công việc

• Nội dung có được cập nhật và mang tính thực tiễn không?

☐ Rất tốt

☐ Tốt

☐ Bình thường

☐ Kém

2. Kiến thức chuyên môn và khả năng giảng dạy của giáo viên

• Anh/Chị đánh giá năng lực chuyên môn và khả năng truyền đạt của giáo viên như thế nào?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Bình thường ☐ Kém

• Giáo viên có nhiệt tình và hỗ trợ giải đáp thắc mắc của học viên không?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Bình thường ☐ Kém

3. Phương pháp giảng dạy

• Phương pháp giảng dạy có giúp Anh/Chị dễ dàng tiếp thu kiến thức không?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Bình thường ☐ Kém

• Mức độ tương tác trong khóa học (thực hành, thảo luận nhóm) như thế nào?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Bình thường ☐ Kém

4. Cơ sở vật chất và hỗ trợ đào tạo

• Anh/Chị đánh giá cơ sở vật chất (phòng học, thiết bị, tài liệu) như thế nào?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Bình thường ☐ Kém

• Sự hỗ trợ từ công ty (thời gian, tài liệu, kỹ thuật) có đáp ứng yêu cầu không?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Bình thường ☐ Kém

5. Thời lượng và lịch trình đào tạo

• Thời lượng khóa học có phù hợp không?

☐ Quá dài ☐ Vừa đủ ☐ Quá ngắn

• Lịch trình đào tạo có ảnh hưởng đến công việc của Anh/Chị không?

☐ Không ảnh hưởng ☐ Ảnh hưởng ít ☐ Ảnh hưởng nhiều

PHẦN 2: HIỆU QUẢ ÁP DỤNG VÀO CÔNG VIỆC

6. Anh/Chị có thể áp dụng kiến thức và kỹ năng từ khóa học vào công việc không?

☐ Rất nhiều ☐ Nhiều ☐ Ít ☐ Không áp dụng được

7. Sau khóa học, Anh/Chị có thấy hiệu suất làm việc của mình được cải thiện không?

☐ Rất cải thiện ☐ Có cải thiện ☐ Không thay đổi ☐ Giảm

PHẦN 3: GÓP Ý VÀ ĐỀ XUẤT

8. Anh/Chị có đề xuất gì để cải thiện chất lượng khóa học trong tương lai?

.....
.....
.....

9. Anh/Chị mong muốn tham gia các khóa học về chủ đề nào trong thời gian tới?

.....
.....
.....

XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN SỰ HỢP TÁC CỦA ANH/CHỊ!

3.2.4. Hoàn thiện công tác đào tạo gắn với phát triển nguồn nhân lực

3.2.4.1. Nâng cao hiệu quả sử dụng người lao động sau đào tạo

Sau khi nhân viên hoàn thành khóa đào tạo, Công ty cần đảm bảo rằng kiến thức và kỹ năng mới được vận dụng hiệu quả vào công việc. Một trong những biện pháp quan trọng là phân công công việc phù hợp với năng lực đã được đào tạo của từng người. Công ty nên giao các dự án hoặc nhiệm vụ tương xứng với chuyên môn đã học, từ đó tạo động lực để nhân viên phấn đấu, học hỏi trau dồi kinh nghiệm

Nên tạo môi trường làm việc có tính cạnh tranh tích cực, nơi mỗi cá nhân được khuyến khích nỗ lực, học hỏi và rèn luyện bản thân không ngừng. Những người có năng lực thực sự, dù còn trẻ tuổi cũng cần được trao cơ hội thể hiện khả năng và phát triển nghề nghiệp xứng đáng. Điều này sẽ giúp xây dựng một môi trường làm việc công bằng, nơi mọi nhân viên đều có cơ hội thăng tiến dựa trên năng lực, không bị ràng buộc bởi tuổi tác hay thâm niên.

Công ty cũng nên có chính sách ghi nhận, biểu dương và tạo điều kiện đãi ngộ cho những nhân viên sau đào tạo có đóng góp tích cực

Có như vậy, người lao động mới cảm thấy việc học tập và nâng cao trình độ là xứng đáng, từ đó tạo động lực lâu dài trong quá trình gắn bó và phát triển cùng tổ chức.

3.2.4.2. Hoàn thiện chế độ, chính sách đối với người lao động sau đào tạo

Chính sách dành cho nhân viên sau đào tạo là yếu tố quan trọng nhưng hiện nay tại Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình, nội dung này vẫn chưa được cụ thể hóa bằng văn bản rõ ràng hay chiến lược dài hạn. Điều này phần nào ảnh hưởng đến mức độ gắn kết của người lao động sau đào tạo, khiến họ thiếu động lực ở lại và cống hiến lâu dài cho công ty

Để khắc phục, công ty cần có sự kết hợp giữa việc sử dụng hiệu quả nhân viên sau đào tạo và chính sách đãi ngộ phù hợp. Những cá nhân có năng lực và được đào tạo bài bản cần được ưu tiên bố trí vào các vị trí quan trọng, đồng thời có chế độ lương, thưởng phù hợp với năng lực và đóng góp

Cùng với đó, môi trường làm việc cần được cải thiện. Đầy đủ cơ sở vật chất, thông tin cập nhật kịp thời, không khí làm việc cởi mở và đoàn kết sẽ tạo điều kiện thuận lợi để nhân viên sau đào tạo phát huy hết khả năng. Lãnh đạo công ty và các đơn vị phòng ban liên quan cần đồng hành, hỗ trợ để quá trình chuyển giao giữa đào tạo và ứng dụng vào thực tế đạt được hiệu quả cao nhất.

3.3. Kiến nghị

Kiến nghị đối với công ty:

Hoạt động trong lĩnh vực tư vấn thiết kế xây dựng, nơi cạnh tranh trên thị trường diễn ra gay gắt, sự phát triển của Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình phụ thuộc lớn vào sự đóng góp của toàn thể nhân sự. Vì vậy, công ty cần chú trọng công tác đào tạo để nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng cho đội ngũ nhân sự, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững. Đồng thời, các yếu tố liên quan đến việc đào tạo cần được xem xét kỹ lưỡng để đảm bảo công tác này đạt hiệu quả tối đa

Kiến nghị đối với nhân sự:

Nhân viên cần nhận thức rõ tầm quan trọng của việc tham gia đào tạo để nâng cao nghiệp vụ, cải thiện hiệu quả công việc, đồng thời gia tăng cơ hội thăng tiến và mức thu nhập. Do đó, mỗi cá nhân cần tích cực, nhiệt tình tham gia các khóa đào tạo khi được công ty phân công.

Đảm bảo tuân thủ nghiêm ngặt các quy định về an toàn lao động trong quá trình làm việc.

Nâng cao ý thức bảo vệ và giữ gìn tài sản, văn hóa của công ty, góp phần xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp.

KẾT LUẬN

Sau quá trình thực tập và nghiên cứu những vấn đề tại Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình, em đã có cơ hội tìm hiểu tổng quan về hoạt động của Công ty, đặc biệt là công tác quan trọng như đào tạo nguồn nhân lực. Qua đó, em đã tiếp cận được những thông tin cơ bản liên quan đến các khía cạnh của việc đào tạo nhân lực tại Công ty.

Đề tài này được thực hiện với mục đích nghiên cứu thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực của Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình. Qua việc phân tích những nhân tố ảnh hưởng và quá trình thực hiện công tác đào tạo của công ty, thì cũng đưa ra được một số ưu điểm cũng như hạn chế trong công tác này. Dựa trên thực trạng đó, bài khóa luận này cũng đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo cho công ty, để giúp công ty ngày càng phát triển và thực hiện đúng chức năng cũng như phát huy được hiệu quả tối đa nguồn lực.

Hy vọng bài báo cáo này sẽ đóng góp phần nào vào việc cải thiện và nâng cao công tác đào tạo nguồn nhân lực của Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình. Do hiểu biết về lý thuyết cũng như thực tế còn hạn chế, vì vậy bài báo cáo của em không tránh khỏi thiếu sót. Em rất mong được quý Thầy Cô góp ý để bài báo cáo được hoàn thiện hơn nữa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo kết quả đào tạo nhân lực của Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình giai đoạn 2022-2024
2. Báo cáo kết quả kinh doanh của Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình giai đoạn 2022-2024
3. Chính sách đào tạo nhân lực của Công ty cổ phần tư vấn thiết kế xây dựng Nghĩa Bình giai đoạn 2022-2024