

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



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ HÀ
NỘI - CHI NHÁNH MIỀN TRUNG**

SINH VIÊN THỰC HIỆN: NGÔ NGUYỄN THỊ HOÀI THƯƠNG

MÃ SỐ SINH VIÊN: 2154030251

KHÓA HỌC: 2021-2025

Đà Nẵng, tháng 5 năm 2025

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



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG TRỰC
TIẾP TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ
HÀ NỘI - CHI NHÁNH MIỀN TRUNG**

Giảng viên hướng dẫn: TS. Lâm Minh Châu

Sinh viên thực hiện: Ngô Nguyễn Thị Hoài Thương

Mã số sinh viên: 2154030251

Khóa học: 2021 – 2025

Đà Nẵng, tháng 5 năm 2025

GIAO NHIỆM VỤ KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Năm học: 2021 – 2025

1. Thông tin tác giả thực hiện

- Họ và tên sinh viên: Ngô Nguyễn Thị Hoài Thương
- Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh
- Trình độ học vấn: Đại học
- Khóa học: 2021 – 2025

2. Tên đề tài Khóa luận tốt nghiệp

“HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ HÀ NỘI – CHI NHÁNH MIỀN TRUNG”

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

4. Các bảng biểu

5. Cán bộ hướng dẫn

- TS. Lâm Minh Châu

6. Ngày giao nhiệm vụ làm Khóa luận tốt nghiệp

- 10/02/2025

7. Ngày sinh viên phải hoàn thành khóa luận

- 20/05/2025

Giảng viên hướng dẫn

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tên đề tài

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ HÀ NỘI – CHI NHÁNH MIỀN TRUNG

2. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh hiện nay, đào tạo chính là yếu tố “nòng cốt” quyết định sự thành công hay thất bại của một doanh nghiệp. Các doanh nghiệp không chỉ cạnh tranh về sản phẩm, dịch vụ mà còn cạnh tranh về chất lượng nhân sự. Để tồn tại và phát triển, doanh nghiệp cần liên tục nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng của đội ngũ nhân viên nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường.

Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nội – Chi nhánh Miền Trung là một trong những đơn vị hàng đầu trong lĩnh vực môi trường, chuyên trách xử lý nước thải, vệ sinh đô thị, thu gom rác thải công nghiệp nguy hại và tái chế rác thải. Đây là ngành nghề đòi hỏi không chỉ kiến thức chuyên môn vững vàng mà còn yêu cầu cao về kỹ năng thực hành, tinh thần trách nhiệm và tính kỷ luật trong công việc.

Trong quá trình thực tập tại Phòng Tổ chức Hành chính của công ty, em nhận thấy rằng việc đào tạo và phát triển nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng lao động, tối ưu hóa hiệu suất làm việc và góp phần xây dựng đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp. Tuy nhiên, hiệu quả công tác đào tạo của công ty chưa cao, khoảng cách giữa nhu cầu thực tế và thực trạng lao động trực tiếp vẫn còn chênh lệch lớn.

Điều này thôi thúc em lựa chọn đề tài “HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ HÀ NỘI – CHI NHÁNH MIỀN TRUNG” nhằm nghiên cứu, phân tích và đề xuất những giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, từ đó góp phần giúp doanh nghiệp phát triển bền vững hơn.

3. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hóa lý luận của công tác đào tạo lao động trực tiếp trong doanh nghiệp
- Phân tích thực trạng công tác đào tạo lao động trực tiếp tại Công ty TNHH MTV Môi trường đô thị Hà Nội - Chi nhánh Miền Trung
- Giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo lao động trực tiếp tại Công ty TNHH MTV Môi trường đô thị Hà Nội - Chi nhánh Miền Trung

4. Phạm vi, đối tượng, phương pháp nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Công tác đào tạo lao động trực tiếp của doanh nghiệp
- Phạm vi nghiên cứu: Tại Công ty TNHH MTV Môi trường đô thị Hà Nội - Chi nhánh Miền Trung giai đoạn 2022-2024
- Phương pháp nghiên cứu: Phương pháp tổng hợp các lý thuyết, phương pháp thống kê, phương pháp so sánh, phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

5. Kết cấu Khóa luận tốt nghiệp

Đề tài gồm 3 chương:

CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TRONG DOANH NGHIỆP

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ HÀ NỘI - CHI NHÁNH MIỀN TRUNG

CHƯƠNG III: GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ HÀ NỘI - CHI NHÁNH MIỀN TRUNG

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên, em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban Giám hiệu cùng Quý Thầy Cô trường Đại học Kiến Trúc Đà Nẵng, những người đã luôn quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi để em hoàn thành bài báo cáo tốt nghiệp. Đặc biệt, em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến cô Lâm Minh Châu – giảng viên hướng dẫn, người đã tận tình chỉ bảo, đóng góp những ý kiến quý báu và giúp em chỉnh sửa những thiếu sót trong suốt quá trình thực hiện bài báo cáo. Nhờ sự hướng dẫn tận tâm của cô, em đã có thể hoàn thiện khóa luận tốt nghiệp một cách tốt nhất.

Bên cạnh đó, em xin gửi lời tri ân sâu sắc đến Ban Giám đốc cùng toàn thể các anh chị trong Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nội – Chi nhánh Miền Trung. Đặc biệt, em cảm ơn các anh chị phòng Tổ chức Hành chính, những người đã luôn nhiệt tình hỗ trợ, chỉ dạy, giúp em có cơ hội tiếp cận thực tế, mở rộng hiểu biết về ngành quản trị nhân lực. Những trải nghiệm và bài học quý giá tại công ty đã giúp em không chỉ nâng cao kiến thức chuyên môn mà còn rèn luyện kỹ năng làm việc, chuẩn bị hành trang vững chắc cho chặng đường sự nghiệp sắp tới.

Ba tháng thực tập tuy không dài nhưng đã để lại trong em nhiều kỉ niệm đáng nhớ và những bài học quý giá. Sự hướng dẫn tận tình của Cô cùng sự dìu dắt của các anh chị tại công ty không chỉ giúp em nắm vững kiến thức chuyên ngành mà còn là động lực để em tiếp tục phấn đấu, tự tin bước vào môi trường làm việc thực tế.

Do kiến thức và kinh nghiệm của bản thân còn hạn chế, trong quá trình thực tập và hoàn thành khóa luận chắc chắn không tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự góp ý từ Quý Thầy Cô và Quý công ty để có thể hoàn thiện bản thân hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	ii
1. Tên đề tài	ii
2. Lý do chọn đề tài	ii
3. Mục tiêu nghiên cứu	ii
4. Phạm vi, đối tượng, phương pháp nghiên cứu	iii
5. Kết cấu Khóa luận tốt nghiệp	iii
LỜI CẢM ƠN	iv
CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP	1
1.1 Khái niệm, mục đích và vai trò của đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp ...	1
1.1.1 Khái niệm về nhân lực, nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực	1
1.1.2 Mục đích và vai trò công tác đào tạo của doanh nghiệp	2
1.2 Nguyên tắc đào tạo lao động trực tiếp	2
1.2.1 Nhân viên nào cũng cần được phát triển toàn diện	3
1.2.2 Mỗi nhân viên đều có giá trị riêng	3
1.2.3 Đào tạo phù hợp với trình độ nhân viên	3
1.2.4 Nguyên tắc lợi ích chung	3
1.3 Quy trình đào tạo lao động trực tiếp	4
1.3.1 Xác định nhu cầu đào tạo	4
1.3.2 Xác định mục tiêu đào tạo	5
1.3.3 Lựa chọn đối tượng đào tạo	5
1.3.4 Xây dựng kế hoạch đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo	6
1.3.5 Dự tính chi phí đào tạo	8
1.3.6 Đánh giá kết quả đào tạo	9
CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ HÀ NỘI - CHI NHÁNH MIỀN TRUNG	11
2.1 Tổng quan về Công ty TNHH MTV Môi trường đô thị Hà Nội – Chi nhánh Miền Trung	11
2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển	11
2.1.2 Lĩnh vực sản phẩm kinh doanh	11

2.1.3 Tầm nhìn, sứ mệnh, giá trị cốt lõi	12
2.1.4 Cơ cấu tổ chức	12
2.2 Các yếu tố môi trường vĩ mô và vi mô tác động đến tình hình hoạt động của công ty	14
2.2.1 Môi trường vĩ mô	15
2.2.2 Môi trường vi mô	16
2.3 Các nguồn lực của doanh nghiệp ảnh hưởng đến kinh doanh giai đoạn 2022 - 2024	22
2.3.1 Nguồn nhân lực	22
2.3.2 Cơ sở vật chất	26
2.3.3 Nguồn tài chính và kết quả kinh doanh giai đoạn 2022-2024.....	27
2.4 Thực trạng công tác đào tạo lao động trực tiếp tại Công ty TNHH MTV Môi trường đô thị Hà Nội - Chi nhánh Miền Trung	30
2.4.1. Xác định nhu cầu đào tạo tại công ty	30
2.4.2 Xác định mục tiêu đào tạo tại công ty	32
2.4.3 Lựa chọn đối tượng đào tạo.....	34
2.4.4 Xây dựng kế hoạch và lựa chọn phương pháp đào tạo tại công ty.....	35
2.4.4 Dự tính chi phí đào tạo tại công ty	37
2.4.5 Đánh giá kết quả đào tạo tại công ty	39
2.5 Đánh giá chung về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty TNHH MTV Môi trường đô thị Hà Nội - Chi nhánh Miền Trung.....	40
2.5.1 Những kết quả đạt được	40
2.5.2 Những hạn chế và nguyên nhân	40
CHƯƠNG III: GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ HÀ NỘI - CHI NHÁNH MIỀN TRUNG	42
3.1 Xác định nhu cầu đào tạo lao động trực tiếp gắn với đánh giá năng lực của người lao động	42
3.2 Hoàn thiện đánh giá đội ngũ giảng viên.....	46
3.3 Khuyến khích người lao động đào tạo.....	48
KẾT LUẬN	51
TƯ LIỆU THAM KHẢO.....	52

CHỮ VIẾT TẮT

Ký hiệu viết tắt	Tên đầy đủ
TNHH MTV	Trách nhiệm hữu hạn một thành viên
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
TCHC	Tổ chức Hành chính
KHTH	Kế hoạch Tổng hợp
KTCN	Kỹ thuật Công nghệ
TCKT	Tài chính - Kế toán
KSDN	Kiểm soát doanh nghiệp
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
XLNT	Xử lý nước thải
QLCL	Quản lý chất lượng
NĐ-CP	Nghị định - Chính phủ
VNĐ	Đồng Việt Nam
LĐTT	Lao động trực tiếp
SXKD	Sản xuất kinh doanh
VS KCNHK	Vệ sinh khu công nghiệp Hòa Khánh

DANH MỤC HÌNH ẢNH

Hình 1: Sản phẩm kinh doanh của công ty	12
---	----

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1: Cơ cấu tổ chức tại Công ty	13
---	----

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 1: Biểu đồ cơ cấu lao động theo tính chất công việc của Công ty	24
Biểu đồ 2: Biểu đồ cơ cấu lao động theo độ tuổi của Công ty	24
Biểu đồ 3: Biểu đồ cơ cấu lao động theo giới tính của Công ty	25
Biểu đồ 4: biểu đồ cơ cấu lao động theo độ tuổi của Công ty	26

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 1: Tăng trưởng GDP qua từng tháng, từng quý trong năm 2024.....	15
Bảng 2: Các đối thủ cạnh tranh	17
Bảng 3: Nhóm khách hàng	19
Bảng 4: Các nhà cung cấp	21
Bảng 5: Cơ cấu lao động của Công ty giai đoạn 2022 - 2024.....	22
Bảng 6: Cơ sở vật chất năm 2022 - 2024	26
Bảng 7: Bảng cân đối kế toán của Công ty giai đoạn 2022 -2024	28
Bảng 8: Kết quả kinh doanh của Công ty giai đoạn 2022 -2024.....	30
Bảng 9: Nhu cầu đào tạo lao động trực tiếp về kỹ năng, nghiệp vụ.....	31
Bảng 10: Mục tiêu đào tạo đối với công nhân vệ sinh môi trường năm 2024	32
Bảng 11: Kế hoạch đào tạo lao động trực tiếp năm 2024	35
Bảng 12: Các phương pháp đào tạo lao động trực tiếp năm 2024	36
Bảng 13: Số lượng giảng viên đào tạo lao động trực tiếp	37
Bảng 14: Chi phí bình quân cho một người được đào tạo năm 2022 - 2024	38
Bảng 15: Đánh giá kết quả đào tạo lao động trực tiếp giai đoạn 2022 -2024	39
Bảng 16: phiếu đánh giá năng lực nhân viên thu gom rác thải	42
Bảng 17: phiếu đánh giá năng lực nhân viên xử lý rác thải	44
Bảng 18: phiếu đánh giá năng lực nhân viên lái xe ra.....	45
Bảng 19: Phiếu đánh giá giảng viên	47

CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 Khái niệm, mục đích và vai trò của đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp

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

Nhân lực: là tổng hợp các yếu tố thể lực trí tuệ và nhân cách của con người, được huy động vào quá trình lao động sản xuất để tạo ra giá trị kinh tế và đóng góp vào sự phát triển của tổ chức theo. Theo Dessler, nhân lực không chỉ đơn thuần là sức lao động mà còn bao gồm cả khả năng tư duy, sáng tạo, kinh nghiệm, kỹ năng và thái độ làm việc của mỗi cá nhân.

Thể lực của con người phụ thuộc vào nhiều yếu tố như thể trạng giới tính độ tuổi tình trạng sức khỏe, chế độ dinh dưỡng, mức thu nhập và điều kiện làm việc.

Trí lực của con người bao gồm khả năng nhận thức, tư duy logic, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng chuyên môn và sự hiểu biết về công việc.

Nhân cách của một cá nhân bao gồm các giá trị đạo đức, thái độ, động lực làm việc và trách nhiệm đối với tổ chức.

Nguồn nhân lực: là tổng thể tiềm năng lao động của con người trong một tổ chức hoặc nền kinh tế, trong đó yếu tố cốt lõi chính là năng lực làm việc của mỗi cá nhân. Nguồn nhân lực của một tổ chức không chỉ đơn thuần là số lượng lao động mà còn phản ánh chất lượng lao động thông qua trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc và khả năng sáng tạo. Một doanh nghiệp có nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ có lợi thế cạnh tranh lớn, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số hiện nay.

Đào tạo nguồn nhân lực: là quá trình tổ chức các hoạt động học tập nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng và hiệu suất làm việc của người lao động. Nhấn mạnh rằng đào tạo không chỉ giúp người lao động nắm giữ công việc mà còn tạo cơ hội để họ thích nghi với những thay đổi trong tổ chức.

Hoạt động đào tạo có thể chia thành 2 nhóm chính: đào tạo mới và đào tạo lại. Đào tạo mới thường áp dụng cho những nhân viên chưa có kinh nghiệm hoặc mới gia nhập vào tổ chức, giúp họ tiếp cận và làm quen với công việc. Trong khi đó, đào tạo lại dành cho những nhân viên đã có kinh nghiệm nhưng cần cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng để đáp ứng yêu cầu mới của doanh nghiệp.

Đào tạo nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động, tăng cường sự hài lòng và gắn bó của nhân viên với tổ chức. Một chương trình đào tạo hiệu quả không chỉ giúp cải thiện hiệu suất làm việc mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp trong tương lai.

1.1.2 Mục đích và vai trò công tác đào tạo của doanh nghiệp

Mục đích của đào tạo nguồn nhân lực là tối ưu hóa lực lượng lao động hiện có nhằm nâng cao hiệu suất công việc, giúp nhân viên hiểu rõ hơn về nghề nghiệp, thực hiện chức năng và nhiệm vụ một cách chủ động, đồng thời tăng khả năng thích ứng với sự thay đổi trong công việc.

Đào tạo đóng vai trò quan trọng ở nhiều cấp độ, từ việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế - xã hội, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp đến việc trang bị kỹ năng và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho người lao động. Đây là yếu tố then chốt giúp tối ưu hóa nguồn nhân lực, nâng cao hiệu suất làm việc trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh.

Đối với xã hội: Đào tạo nguồn nhân lực là yếu tố quyết định sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Đây là một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp và cải thiện đời sống xã hội. Đầu tư vào giáo dục và đào tạo được coi là chiến lược phát triển quốc gia, đóng vai trò chủ chốt trong việc nâng cao năng suất lao động và thúc đẩy sự phồn vinh của đất nước.

Đối với doanh nghiệp: Giúp doanh nghiệp tối đa hóa năng suất và hiệu quả làm việc, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập kinh tế và sự thay đổi của thị trường lao động. Góp phần nâng cao ý thức tự giác, trách nhiệm của người lao động đối với công việc, giúp duy trì sự ổn định và nâng cao chất lượng đào tạo trong doanh nghiệp. Tăng lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp thông qua việc nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng của nhân viên, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng khoa học - công nghệ vào quy trình quản lý và sản xuất.

Đối với người lao động: Tạo mối quan hệ gắn kết giữa doanh nghiệp và người lao động, giúp nhân viên cảm thấy có giá trị hơn khi được đầu tư vào phát triển bản thân. Hỗ trợ người lao động thích ứng nhanh chóng với công việc, nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng mềm, từ đó tạo động lực lao động tốt hơn. Đáp ứng nhu cầu học hỏi, phát triển sự nghiệp của người lao động, giúp họ có cơ hội thăng tiến và cải thiện thu nhập.

1.2 Nguyên tắc đào tạo lao động trực tiếp

Đào tạo nguồn nhân lực cần tuân thủ những nguyên tắc nhất định để đảm bảo hiệu quả, phù hợp với định hướng phát triển của doanh nghiệp cũng như nhu cầu của người lao động. Một chương trình đào tạo thành công không chỉ giúp nâng cao năng suất mà còn tạo động lực cho nhân viên phát triển sự nghiệp lâu dài.

1.2.1 Nhân viên nào cũng cần được phát triển toàn diện

Trong bối cảnh thị trường liên tục thay đổi, đội ngũ nhân viên cần thường xuyên được cập nhật kiến thức và trau dồi kỹ năng để đáp ứng yêu cầu công việc. Mỗi cá nhân trong tổ chức đều có tiềm năng phát triển và đóng góp vào sự tăng trưởng chung của doanh nghiệp. Việc đầu tư vào đào tạo không chỉ mang lại lợi ích cho doanh nghiệp mà còn tạo cơ hội cho nhân viên nâng cao năng lực cá nhân.

1.2.2 Mỗi nhân viên đều có giá trị riêng

Mỗi nhân viên sở hữu một thế mạnh riêng, góp phần tạo nên một tổ chức đa dạng và toàn diện. Việc công nhận và phát huy điểm mạnh của từng cá nhân giúp tối ưu hóa hiệu suất làm việc và thúc đẩy sự đổi mới trong doanh nghiệp. Nhân viên không chỉ là người thực hiện công việc mà còn là những người có khả năng đóng góp sáng kiến, giúp tổ chức phát triển bền vững.

1.2.3 Đào tạo phù hợp với trình độ nhân viên

Nhân viên trong doanh nghiệp có trình độ và kinh nghiệm khác nhau, do đó cần áp dụng phương pháp đào tạo phù hợp với từng đối tượng. Doanh nghiệp nên phân loại nhân viên theo trình độ, đánh giá năng lực trước khi đào tạo, lựa chọn nội dung giảng dạy phù hợp và điều chỉnh linh hoạt theo nhu cầu thực tế. Đây là một khoản đầu tư chiến lược giúp nâng cao hiệu suất làm việc và sự phát triển của tổ chức.

1.2.4 Nguyên tắc lợi ích chung

Chương trình đào tạo cần cân bằng giữa lợi ích cá nhân và lợi ích chung của doanh nghiệp. Một hệ thống đào tạo hiệu quả không chỉ giúp công ty đạt được mục tiêu kinh doanh mà còn đảm bảo sự phát triển bền vững của đội ngũ. Để hướng đến lợi ích chung, doanh nghiệp cần thực hiện các hoạt động như:

- Khuyến khích nhân viên chia sẻ nhu cầu học tập và đề xuất nội dung đào tạo phù hợp.
- Xây dựng các chương trình đào tạo theo từng cấp độ, từ nhân viên mới đến quản lý cấp cao.
- Đào tạo nâng cao kỹ năng, tạo cơ hội thăng tiến và cải thiện thu nhập cho nhân

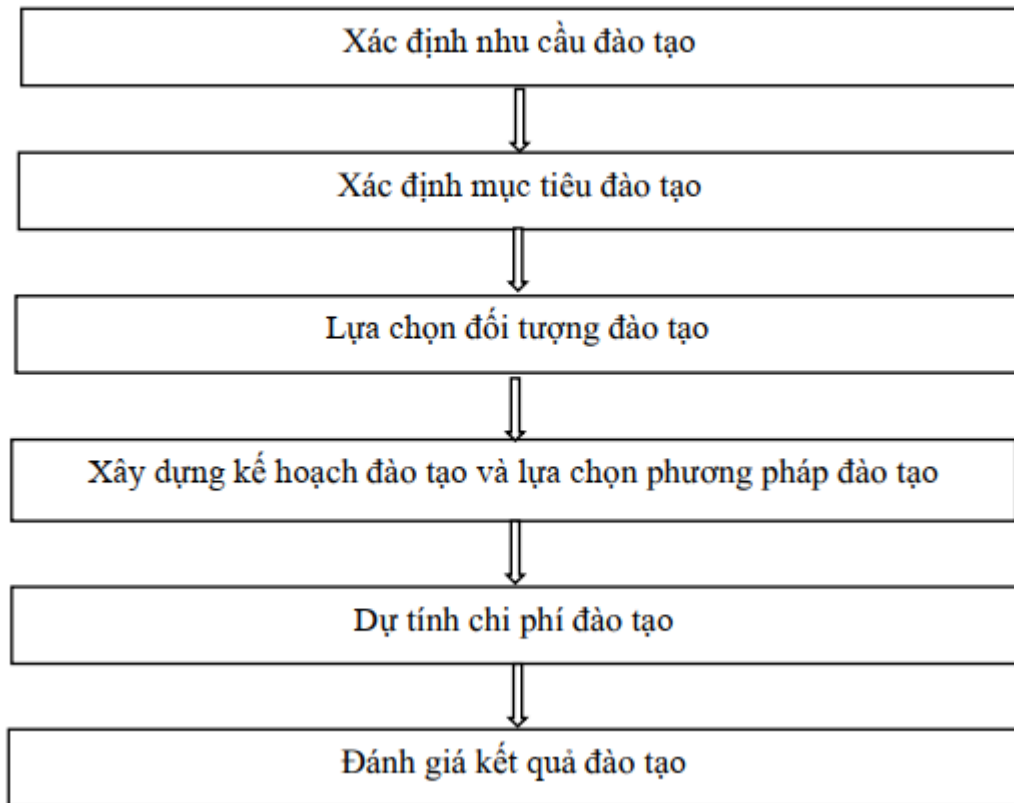
viên.

Khi nhân viên được đào tạo và nhận thấy lợi ích từ sự phát triển của doanh nghiệp, họ sẽ có động lực làm việc tốt hơn, góp phần nâng cao năng suất và hiệu quả chung.

1.3 Quy trình đào tạo lao động trực tiếp

Quy trình đào tạo đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực của nhân viên và góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Hình 1.1: Quy trình đào tạo nhân lực



Nguồn: Dessler (2020)

1.3.1 Xác định nhu cầu đào tạo

Bước đầu tiên trong quy trình đào tạo là xác định nhu cầu đào tạo nhằm đảm bảo chương trình đào tạo phù hợp với mục tiêu phát triển của doanh nghiệp và nhu cầu thực tế của nhân viên. Doanh nghiệp cần đánh giá hiệu suất làm việc hiện tại, so sánh với tiêu chuẩn mong muốn để xác định khoảng trống năng lực cần cải thiện.

Để xác định nhu cầu đào tạo người ta tiến hành nghiên cứu các kết quả của các phân tích liên quan đó là phân tích tổ chức, phân tích công việc và phân tích nhân viên:

- Phân tích tổ chức: Đánh giá chiến lược kinh doanh của công ty, mức độ hỗ trợ từ ban lãnh đạo và các nguồn lực sẵn có cho đào tạo. Công tác đào tạo cần được gắn

chặt với định hướng phát triển chung của doanh nghiệp và nhận được sự cam kết từ cấp quản lý cao nhất.

- Phân tích công việc: Xác định các kỹ năng, kiến thức và thái độ cần thiết để thực hiện công việc hiệu quả. Phương pháp này giúp đơn giản hóa quá trình đào tạo bằng cách tập trung vào những năng lực cốt lõi mà nhiều vị trí có thể cùng yêu cầu.

- Phân tích nhân viên: Đánh giá năng lực thực tế của nhân viên thông qua các phương pháp như phỏng vấn, khảo sát, phân tích báo cáo hiệu suất làm việc, từ đó xác định những điểm cần cải thiện để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

1.3.2 Xác định mục tiêu đào tạo

Sau khi xác định nhu cầu đào tạo, phòng nhân sự cần thiết lập các mục tiêu đào tạo rõ ràng, phù hợp với năng lực của nhân viên và định hướng phát triển của doanh nghiệp. Mục tiêu đào tạo nên tuân theo nguyên tắc SMART để đảm bảo hiệu quả và tính khả thi.

- Cụ thể (Specific): Mục tiêu cần được xác định rõ ràng về nội dung, kết quả mong muốn và phương pháp thực hiện, ví dụ như hiệu quả công tác đào tạo tăng lên thì cụ thể tăng bao nhiêu? Bằng cách nào?...Điều này giúp nhân viên hiểu rõ họ cần đạt được điều gì sau khi hoàn thành khóa đào tạo.

- Đo lường được (Measurable): Mục tiêu phải có thể đo lường được thông qua các tiêu chí cụ thể như kế hoạch có thể xác định được ngay là đạt hay không đạt..., giúp đánh giá mức độ cải thiện kỹ năng và hiệu suất làm việc của nhân viên.

- Có thể đạt được (Achievable): Mục tiêu cần phù hợp với năng lực của người học và đảm bảo tính khả thi trong khoảng thời gian quy định, tránh đặt ra yêu cầu quá cao hoặc không thực tế.

- Có liên quan (Relevant): Mục tiêu đào tạo phải gắn liền với yêu cầu công việc, giúp nhân viên phát triển kỹ năng cần thiết để nâng cao hiệu suất làm việc.

- Hạn định thời gian hợp lý (Time-bound): Cần xác định rõ thời gian hoàn thành mục tiêu đào tạo để đảm bảo nhân viên đạt được kết quả mong muốn trong khoảng thời gian cụ thể

1.3.3 Lựa chọn đối tượng đào tạo

Việc lựa chọn đối tượng đào tạo đóng vai trò quan trọng trong hiệu quả của chương trình đào tạo. Quá trình này cần dựa trên việc phân tích nhu cầu đào tạo, động

cơ học tập của nhân viên và mức độ ảnh hưởng của đào tạo đến hiệu suất làm việc. Doanh nghiệp cần xác định rõ ai để đào tạo lao động trực tiếp dựa trên các yếu tố sau:

- Nhu cầu đào tạo: Đánh giá mức độ thiếu hụt kỹ năng và kiến thức của từng cá nhân so với yêu cầu công việc.

- Động cơ học tập: Xác định mức độ sẵn sàng học tập của nhân viên, vì những người có động lực cao sẽ tiếp thu nhanh hơn và áp dụng hiệu quả hơn vào thực tế.

- Tác động của đào tạo: Ưu tiên những nhân viên có khả năng cải thiện đáng kể hiệu suất làm việc sau khi tham gia đào tạo.

- Khả năng nghề nghiệp: Xem xét năng lực hiện tại và tiềm năng phát triển của nhân viên để đảm bảo đào tạo phù hợp với lộ trình phát triển của họ trong tổ chức.

Việc xác định được đúng đối tượng đào tạo để đảm bảo tạo đúng người cần đào tạo, đúng khả năng và nguyện vọng của họ, tránh tình trạng nhầm lẫn gây lãng phí thời gian và tiền bạc. Ngoài ra, kế hoạch đào tạo cũng phải được gắn liền với các biện pháp tạo động lực lao động.

1.3.4 Xây dựng kế hoạch đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo

Xây dựng kế hoạch đào tạo là một bước quan trọng để đảm bảo cấu trúc logic, hiệu quả và phù hợp với mục tiêu đào tạo đã đề ra. Một kế hoạch đào tạo tốt không chỉ giúp nhân viên tiếp thu kiến thức và kỹ năng mà còn góp phần nâng cao năng suất lao động và chất lượng công việc.

1.3.4.1 Xây dựng kế hoạch đào tạo

❖ Xác định nội dung đào tạo

Nội dung đào tạo cần được thiết kế dựa trên nhu cầu thực tế của doanh nghiệp và năng lực hiện tại của nhân viên. Có thể chia nội dung thành ba nhóm:

- Đào tạo kỹ năng cứng: Các kỹ năng chuyên môn như kỹ thuật sản xuất, quản lý dự án... Sử dụng công cụ phần mềm đặc thù của doanh nghiệp.

- Đào tạo kỹ năng mềm: Kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng giải quyết vấn đề, tư duy phản biện.

- Đào tạo về văn hóa doanh nghiệp và giá trị cốt lõi: Giúp nhân viên hiểu về sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị và phong cách làm việc của công ty. Tăng cường sự gắn kết và tinh thần làm việc đội nhóm

❖ Lựa chọn giảng viên hoặc người hướng dẫn

Lựa chọn giảng viên phù hợp là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo. Có thể lựa chọn từ:

- Giảng viên nội bộ: Lựa chọn nhân viên giàu kinh nghiệm, tay nghề cao. Họ cũng là người hiểu rõ văn hóa doanh nghiệp và thực tế công việc, từ đó giúp cho những người lao động thiếu chuyên môn nhanh chóng hiểu các thức làm việc để phù hợp với mục tiêu doanh nghiệp đề ra.

- Giảng viên bên ngoài: Là chuyên gia trong lĩnh vực liên quan, có kinh nghiệm giảng dạy và kiến thức chuyên sâu. Cung cấp góc nhìn mới, thông tin cập nhật theo xu hướng thị trường

❖ **Xác định thời gian và địa điểm đào tạo**

- Thời gian đào tạo:

- + Ngắn hạn (dưới 1 ngày): phù hợp với các khóa đào tạo kỹ năng mềm, cập nhật kiến thức nhanh.

- + Trung hạn (từ 1 ngày đến 1 tuần): trình cho đào tạo chuyên môn hoặc nâng cao nghiệp vụ

- + Dài hạn (hơn 1 tuần): đào tạo chuyên sâu chương trình phát triển lãnh đạo

- Địa điểm đào tạo:

- + Tại công ty: Phòng họp, trung tâm đào tạo nội bộ

- + Ngoài công ty: Trung tâm đào tạo, hội thảo, khóa học bên ngoài

1.4.4.2 Lựa chọn phương pháp đào tạo

Việc lựa chọn phương pháp đào tạo phải dựa trên đặc điểm của người học, nội dung đào tạo, điều kiện tổ chức và mục tiêu doanh nghiệp. Một phương pháp đào tạo hiệu quả không chỉ giúp nhân viên tiếp thu kiến thức dễ dàng mà còn tối ưu chi phí và thời gian. Hiện nay, phương pháp đào tạo được sử dụng phổ biến:

❖ **Đào tạo trong công việc**

Đào tạo trong công việc là đào tạo diễn ra trực tiếp trong quá trình lao động thực tế, giúp người lao động nhanh chóng tiếp cận công việc và tích lũy kinh nghiệm. Đây là một trong những phương pháp đào tạo phổ biến, đặc biệt phù hợp với đội ngũ lao động trực tiếp. Một số hình thức đào tạo trong công việc bao gồm:

- Kèm cặp và hướng dẫn tại chỗ (Coaching & Mentoring): Doanh nghiệp phân công những công nhân có tay nghề cao trực tiếp hướng dẫn, hỗ trợ người lao động mới trong quá trình làm việc.

- Luân chuyển công việc (Job Rotation): Người lao động sẽ được bố trí làm việc tại nhiều vị trí, bộ phận khác nhau trong một khoảng thời gian nhất định.

- Thực hành trên mô hình công việc (Apprenticeship Training): Áp dụng phổ biến trong các ngành nghề kỹ thuật như cơ khí, điện tử, xây dựng.

❖ **Đào tạo ngoài công việc**

Là hình thức nhân viên tham gia học tập bên ngoài môi trường làm việc thực tế, thường là trong lớp học hoặc nền tảng trực tuyến, các hình thức đào tạo Off-the-Job phổ biến:

- Lớp học truyền thống (Classroom Training): Được tổ chức tại trung tâm đào tạo hoặc các trường đại học dạy nghề do bộ, ngành, trung ương tổ chức. Người học sẽ được trang bị kiến thức một cách có hệ thống và đầy đủ, không cần phải đầu tư mua sắm thiết bị.

- Hội thảo, hội nghị chuyên đề (Workshops & Seminars): Các buổi đào tạo chuyên sâu về một chủ đề cụ thể, có sự tham gia của chuyên gia trong ngành.

- Đào tạo trực tuyến (E-learning & Online Courses): Nhân viên có thể tự học qua các nền tảng trực tuyến.

1.3.5 Dự tính chi phí đào tạo

Chi phí đào tạo đóng vai trò quan trọng trong việc lập kế hoạch và triển khai chương trình đào tạo nhân lực. Việc dự tính chi phí giúp doanh nghiệp lựa chọn phương án đào tạo phù hợp với ngân sách và đảm bảo tối ưu hóa hiệu quả đầu tư vào nguồn nhân lực.

Chi phí đào tạo có thể được chia thành hai nhóm chính: chi phí trực tiếp và chi phí gián tiếp:

- Chi phí trực tiếp: Bao gồm các khoản chi phí liên quan đến quá trình học tập và đào tạo của nhân viên, như học phí, chi phí tài liệu, chi phí thuê giảng viên, chi phí cơ sở vật chất và công nghệ phục vụ đào tạo. Ngoài ra, nếu đào tạo yêu cầu nhân viên tham gia các khóa học bên ngoài, doanh nghiệp có thể cần chi trả thêm các khoản như phí đi lại, ăn ở.

- Chi phí gián tiếp: Là những chi phí phát sinh do ảnh hưởng của việc đào tạo đối với hoạt động sản xuất và kinh doanh. Ví dụ, trong quá trình đào tạo, năng suất lao động có thể giảm do nhân viên phải dành thời gian tham gia khóa học, hoặc có thể phát sinh

chi phí từ việc thay thế nhân sự tạm thời. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng có thể phải chi trả tiền lương cho nhân viên trong thời gian học tập, cũng như các khoản thù lao cho giảng viên nội bộ hoặc người hướng dẫn đào tạo.

Mặc dù chi phí đào tạo có thể cao, nhưng nếu được thực hiện một cách chiến lược, nó sẽ mang lại giá trị lâu dài cho doanh nghiệp, giúp cải thiện hiệu suất lao động, nâng cao chất lượng công việc và tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường. Do đó, các doanh nghiệp cần cân nhắc kỹ lưỡng giữa chi phí đầu tư ban đầu và lợi ích thu được để đảm bảo hiệu quả tài chính của chương trình đào tạo.

1.3.6 Đánh giá kết quả đào tạo

Giai đoạn cuối cùng trong chu kỳ đào tạo là đánh giá kết quả. Đánh giá đào tạo giúp xác định mức độ mà các hoạt động đào tạo đáp ứng được mục tiêu đặt ra và mang lại giá trị thực tiễn cho tổ chức. Việc đánh giá hiệu quả đào tạo có thể dựa trên các yếu tố sau:

- Sự phản ứng của người học: Đánh giá cảm nhận của nhân viên về nội dung khóa học, phương pháp giảng dạy, tài liệu học tập và môi trường đào tạo.

- Những thay đổi của người học sau khóa đào tạo: Kiểm tra xem nhân viên đã tiếp thu được những kiến thức và kỹ năng gì, cũng như mức độ áp dụng chúng vào công việc thực tế.

Ngoài ra, để đo lường hiệu quả của chương trình đào tạo, tổ chức có thể sử dụng các phương pháp đánh giá sau:

- Phương pháp thực nghiệm: So sánh kết quả làm việc giữa nhóm nhân viên tham gia đào tạo và nhóm không tham gia đào tạo để xác định mức độ tác động của chương trình đào tạo.

- Phương pháp định lượng: So sánh tổng chi phí đào tạo với tổng lợi ích mang lại để đánh giá hiệu quả tài chính.

Thời điểm đánh giá cũng rất quan trọng. Việc đánh giá mức độ hiểu bài của học viên có thể thực hiện ngay trong khóa học thông qua bài kiểm tra hoặc phản hồi. Tuy nhiên, để đánh giá tác động lâu dài của đào tạo lên hiệu suất làm việc, cần có khoảng thời gian theo dõi sau khóa học. Một số phương pháp đánh giá phổ biến bao gồm:

- Bảng câu hỏi khảo sát: học viên tự đánh giá về chương trình đào tạo.
- Thảo luận nhóm: Thu thập ý kiến từ nhiều nhân viên cùng một lúc để có góc nhìn đa chiều.

- Bài kiểm tra cuối khóa: Kiểm tra kiến thức và kỹ năng mà người học tiếp thu được.

- Quan sát thực tế: Theo dõi học viên trong quá trình làm việc để xem họ có áp dụng những gì đã học hay không.

- Phỏng vấn cấp trên trực tiếp: Đánh giá hiệu quả đào tạo thông qua ý kiến của người quản lý về sự tiến bộ của học viên.

- Đánh giá dựa trên tiêu chí công việc: Đối với các kỹ năng có thể áp dụng ngay như vận hành máy móc, có thể đặt ra các tiêu chí cụ thể để đo lường mức độ cải thiện của học viên.

Một hệ thống đánh giá toàn diện không chỉ giúp doanh nghiệp xác định được tính hiệu quả của chương trình đào tạo mà còn góp phần cải tiến các hoạt động đào tạo trong tương lai, đảm bảo rằng nguồn nhân lực phát triển đúng hướng và phù hợp với chiến lược của tổ chức.

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ HÀ NỘI - CHI NHÁNH MIỀN TRUNG

2.1 Tổng quan về Công ty TNHH MTV Môi trường đô thị Hà Nội – Chi nhánh Miền Trung

2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển



- Tên công ty: Công ty TNHH MTV Môi trường đô thị Hà Nội - Chi nhánh Miền Trung
- Tên viết tắt: URENCO 15
- Mã số thuế: 0100105535-012
- Địa chỉ: Đường số 4 Khu Công nghiệp Hòa Khánh Bắc, Quận Liên Chiểu, Thành phố Đà Nẵng, Việt Nam
- Người đại diện: Ngô Lê Quảng
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty trách nhiệm hữu hạn ngoài NN
- Ngành nghề chính: Thoát nước và xử lý nước thải

Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nội - Chi nhánh Miền Trung (URENCO 15) là một đơn vị trực thuộc Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nội (URENCO), hoạt động theo mô hình hạch toán độc lập. Được thành lập vào ngày 11/09/2010, đến nay, URENCO 15 đã có 15 năm hoạt động trong lĩnh vực thoát nước và xử lý nước thải, góp phần quan trọng vào công tác bảo vệ môi trường đô thị tại khu vực Miền Trung.

Với nhiều năm kinh nghiệm, URENCO 15 không ngừng nâng cao chất lượng dịch vụ, áp dụng công nghệ tiên tiến trong xử lý nước thải, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về bảo vệ môi trường, hướng tới phát triển bền vững và thân thiện với hệ sinh thái đô thị.

2.1.2 Lĩnh vực sản phẩm kinh doanh

Hoạt động sản xuất kinh doanh của chi nhánh gồm các lĩnh vực

Hình 1: Sản phẩm kinh doanh của công ty



Xử lý nước thải



Rác thải công nghiệp nguy hại



Thu gom rác tái chế



Vệ sinh đô thị

2.1.3 Tầm nhìn, sứ mệnh, giá trị cốt lõi

- Tầm nhìn

Bằng khát vọng tiên phong cùng chiến lược đầu tư phát triển bền vững, URENCO có định hướng trở thành đơn vị hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực môi trường.

- Sứ mệnh

Sứ mệnh: “ Vì môi trường xanh - sạch - đẹp”

Vì cộng đồng: Đóng góp tích cực nâng cao chất lượng cuộc sống

Vì khách hàng: Tận tâm, nỗ lực mang lại những dịch vụ môi trường tốt nhất

Vì nhân viên: Xây dựng môi trường làm việc văn minh, không ngừng nỗ lực nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của toàn thể nhân viên

- Giá trị cốt lõi

Hành động bằng Trí - Quản lý bằng Tâm - Cộng tác bằng Tín - Cải tiến để phát triển - Sáng tạo để dẫn đầu.

2.1.4 Cơ cấu tổ chức

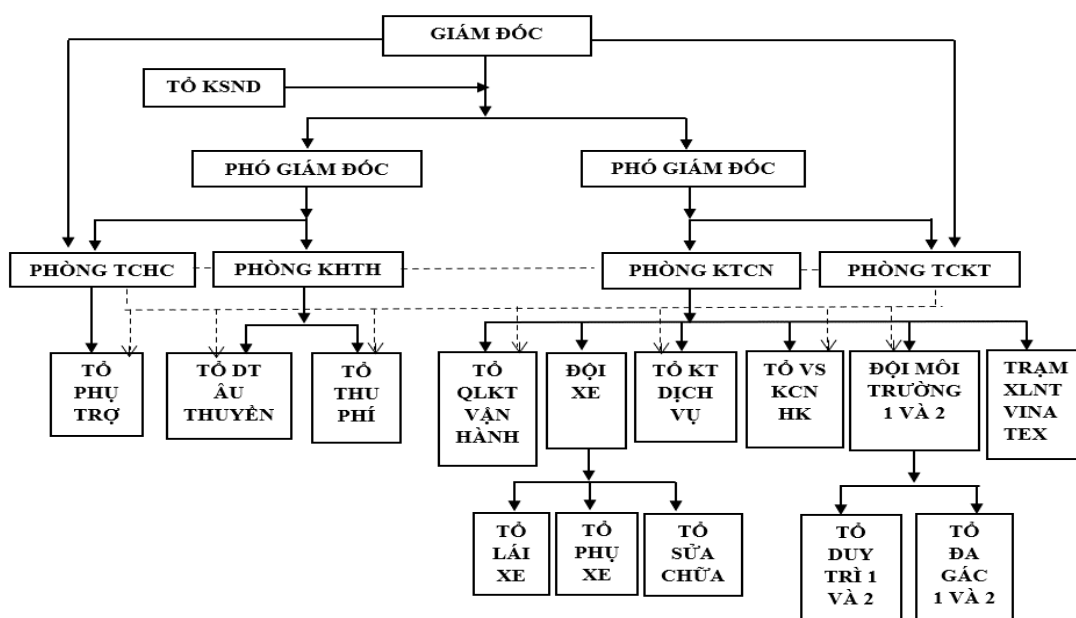
2.1.4.1 Mô hình tổ chức công tại công ty

Hiện nay, công ty đang áp dụng mô hình tổ chức trực tuyến – tham mưu, một trong những mô hình quản lý phổ biến và được nhiều doanh nghiệp lựa chọn. Đây là mô

hình kết hợp giữa quản lý trực tiếp từ Ban Giám đốc với hệ thống các phòng ban chức năng có chuyên môn sâu, giúp công ty linh hoạt trong điều hành, đồng thời vẫn đảm bảo sự chặt chẽ và hiệu suất cao trong công việc.

Cụ thể, trong mô hình này, Ban Giám đốc giữ vai trò lãnh đạo, chịu trách nhiệm chính trong việc đưa ra các quyết định chiến lược, định hướng phát triển của công ty. Dưới sự chỉ đạo của Ban Giám đốc, các phòng ban chức năng hoạt động với nhiệm vụ tham mưu, hỗ trợ chuyên môn, đảm bảo việc triển khai các kế hoạch một cách hiệu quả. Mô hình này giúp phân cấp quyền hạn rõ ràng, giảm thiểu tình trạng chồng chéo trong công việc, đồng thời tăng cường khả năng kiểm soát, giám sát và điều chỉnh linh hoạt theo từng giai đoạn phát triển của công ty

Sơ đồ 1: Cơ cấu tổ chức tại Công ty



(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Quan hệ trực tiếp: →

Chức năng: - - - - - →

Ban Giám đốc: Quản lý toàn diện hoạt động chi nhánh; xây dựng chiến lược phát triển, điều hành sản xuất kinh doanh, nhân sự, tài chính và đối ngoại.

- Chịu trách nhiệm điều hành sản xuất kinh doanh, đầu tư phát triển, tổ chức nhân sự, tài chính – kế toán và đối ngoại.

- Quản lý lao động, tiền lương, thi đua – khen thưởng, tổ chức sản xuất, nghiệm thu, thanh quyết toán, đào tạo, hành chính.

- Xây dựng chiến lược phát triển dài hạn.

- Quản lý, phân bổ hiệu quả các nguồn lực.
- Thiết lập, duy trì quan hệ đối tác chiến lược.

Phòng tổ chức hành chính: Tham mưu cho Ban Giám đốc về tổ chức nhân sự, hành chính, chế độ chính sách, văn thư lưu trữ, và quản trị hành chính tổng hợp.

- Xây dựng kế hoạch nhân sự, đào tạo, quy hoạch cán bộ.
- Quản lý hồ sơ, chế độ, chính sách người lao động.
- Tổ chức thi nâng bậc, nâng lương, khám sức khỏe định kỳ.
- Quản lý con dấu, công tác hành chính – văn thư.
- Quản lý tài sản, cơ sở vật chất, tổ chức hội họp và phúc lợi.

Phòng kế hoạch tổng hợp: Tham mưu về chiến lược, kế hoạch sản xuất kinh doanh, đầu tư, phát triển thị trường, giám sát chất lượng và hợp đồng kinh tế.

- Xây dựng kế hoạch phát triển sản xuất kinh doanh ngắn – trung – dài hạn.
- Lập biểu giá, đề xuất đầu tư, tổ chức liên kết – hợp tác.
- Thực hiện hợp đồng kinh tế, thu hồi công nợ.
- Kiểm tra chất lượng dịch vụ, vệ sinh môi trường.
- Quản lý hồ sơ, tài liệu theo quy định.

Phòng kỹ thuật công nghệ: Tham mưu và triển khai công tác kỹ thuật – công nghệ, vận hành máy móc – thiết bị, xử lý nước thải, thu gom chất thải, điều hành sản xuất.

- Quản lý thiết bị, vật tư, quy trình công nghệ.
- Cải tiến kỹ thuật, giám sát chất lượng vật tư.
- Quản lý hệ thống xử lý nước thải và thu gom chất thải.
- Cập nhật quy chuẩn, chính sách môi trường mới.

Phòng tài chính - kế toán: Tham mưu và thực hiện công tác tài chính – kế toán, tổ chức bộ máy kế toán, đảm bảo tuân thủ pháp luật và hiệu quả tài chính.

- Lập kế hoạch tài chính, hạch toán kế toán đúng quy định.
- Báo cáo tài chính, quyết toán thuế, theo dõi chi phí.
- Quản lý tài sản, công nợ, thanh toán, thu chi.
- Thực hiện các nghĩa vụ ngân sách và lưu trữ hồ sơ kế toán, bảo mật và an toàn

thông tin tài chính

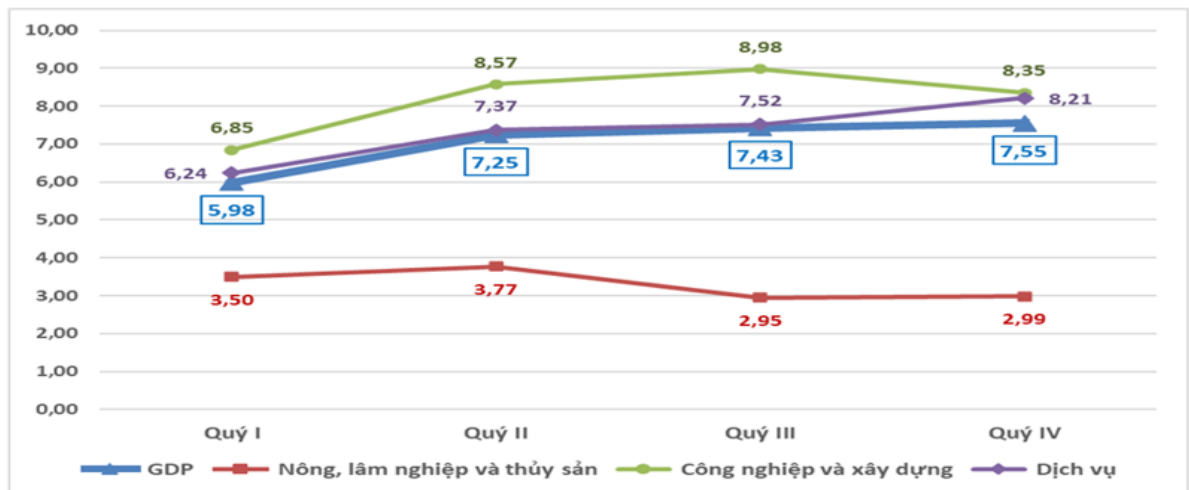
2.2 Các yếu tố môi trường vĩ mô và vi mô tác động đến tình hình hoạt động của công ty

2.2.1 Môi trường vĩ mô

2.2.1.1 Môi trường kinh tế

Theo UOB, GDP của Việt Nam tiếp tục đà tăng trưởng mạnh mẽ trong quý IV/2024, đạt mức 7,55% so với cùng kỳ năm trước. Con số này cao hơn nhiều so với mức dự báo trung bình của thị trường là 6,7% và dự báo của UOB là 5,2%.

Bảng 1: Tăng trưởng GDP qua từng tháng, từng quý trong năm 2024.



(Nguồn: Tổng cục Thống kê Việt Nam)

Như vậy, nền kinh tế Việt Nam ghi nhận sự tăng trưởng ấn tượng với GDP tăng 7,09% so với năm trước, đạt 476,3 tỷ USD. Đây là mức tăng cao, chỉ thấp hơn các năm 2018, 2019 và 2022 trong giai đoạn 2011-2024. Khi nền kinh tế tăng trưởng, nhiều ngành nghề hấp dẫn hơn có thể thu hút lao động từ ngành vệ sinh môi trường, tạo ra tình trạng thiếu hụt nhân sự lành nghề. Theo Tổng cục Thống kê Việt Nam 2024, ngành dịch vụ vệ sinh môi trường chiếm khoảng 2,5% GDP và có tốc độ tăng trưởng trung bình 5% mỗi năm. Chính phủ đang đẩy mạnh các dự án về xử lý rác thải và nước thải, yêu cầu nhân sự có trình độ cao về quản lý chất thải, phân loại rác, vận hành công nghệ xử lý nước thải

Năm 2024, tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) của Đà Nẵng ước tăng 7,51% so với năm 2023, cao hơn mức tăng 2,01% của năm trước đó. Thành phố xếp thứ 7/14 tỉnh vùng Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung, và đứng thứ 29/63 địa phương trên cả nước về tốc độ tăng trưởng GRDP. Sự tăng trưởng kinh tế này tạo điều kiện thuận lợi cho việc đầu tư và nâng cao hiệu quả trong lĩnh vực môi trường đô thị, bao gồm việc thu gom, xử lý chất thải và cải thiện chất lượng môi trường sống cho người dân

2.2.1.2 Môi trường chính trị pháp luật

Luật Bảo vệ Môi trường 2020 (số 72/2020/QH14) đã được ban hành, quy định về hoạt động bảo vệ môi trường; quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, hộ gia đình và cá nhân trong bảo vệ môi trường. Nghị định 08/2022/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Bảo vệ Môi trường, đưa ra các tiêu chuẩn nghiêm ngặt hơn về xử lý nước thải, khí thải và chất thải rắn, yêu cầu các doanh nghiệp phải nâng cấp hệ thống xử lý và áp dụng công nghệ tiên tiến để đáp ứng các quy định mới. Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xử lý chất thải và tái chế tiếp tục được hưởng thuế suất ưu đãi 10%, giúp giảm bớt gánh nặng tài chính và khuyến khích mở rộng đầu tư.

2.2.1.3 Môi trường công nghệ

Việc ứng dụng công nghệ sinh học, vật liệu nano và phương pháp điện hóa giúp nâng cao hiệu suất xử lý, giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường. Các hệ thống giám sát thông minh và phân tích dữ liệu lớn đang được áp dụng rộng rãi để tối ưu hóa quy trình thu gom, phân loại và xử lý chất thải, giảm thiểu chi phí vận hành. Việc triển khai hệ thống quản lý dữ liệu môi trường số hóa giúp cải thiện năng suất, tăng cường tính minh bạch và tối ưu hóa quy trình hoạt động của doanh nghiệp.

2.2.1.4 Môi trường văn hóa - xã hội

Theo thống kê của Bộ Tài nguyên và Môi trường, mỗi ngày Việt Nam phát sinh khoảng 60.000 tấn rác thải sinh hoạt, trong đó 60% là rác thải đô thị. Dự báo đến năm 2025, rác thải sinh hoạt sẽ tăng thêm 10%. Sự gia tăng nhanh chóng của lượng rác thải sinh hoạt thúc đẩy nhu cầu đối với các dịch vụ thu gom và xử lý chất thải. Các quy định mới về tiền lương tối thiểu và an toàn lao động trong lĩnh vực môi trường khiến chi phí nhân sự tăng lên, đòi hỏi doanh nghiệp phải có chiến lược tối ưu hóa nguồn lực.

Bên cạnh đó, các quy định mới về tiền lương tối thiểu và an toàn lao động trong lĩnh vực môi trường cũng làm gia tăng chi phí nhân sự, đòi hỏi doanh nghiệp phải có chiến lược tối ưu hóa nguồn lực. Theo Nghị định số 38/2022/NĐ-CP của Chính phủ, mức lương tối thiểu vùng đã tăng từ 6 - 7%, kéo theo chi phí vận hành của các doanh nghiệp môi trường cũng tăng đáng kể.

Điều này buộc các công ty không chỉ nâng cao năng suất lao động thông qua đào tạo chuyên sâu, mà còn phải đầu tư vào tự động hóa và số hóa quy trình để giảm bớt phụ thuộc vào lao động phổ thông, từ đó kiểm soát chi phí hiệu quả hơn.

2.2.2 Môi trường vi mô

2.2.2.1 Đối thủ cạnh tranh

Tại Đà Nẵng, lĩnh vực xử lý chất thải và bảo vệ môi trường có sự tham gia của nhiều doanh nghiệp, tạo nên môi trường cạnh tranh đáng kể. Một số đối thủ cạnh tranh chính bao gồm:

Bảng 2: Các đối thủ cạnh tranh

Doanh nghiệp	Điểm mạnh	Điểm yếu
Công ty Cổ phần Môi trường Đô thị Đà Nẵng	- Là một trong những doanh nghiệp hàng đầu trong lĩnh vực môi trường tại Đà Nẵng, có nhiều năm kinh nghiệm trong thu gom, xử lý rác thải đô thị, chất thải công nghiệp và vận hành bãi rác tập trung. - Công nghệ xử lý hiện đại, Công ty sở hữu các nhà máy xử lý rác thải tiên tiến, áp dụng công nghệ đốt rác phát điện, xử lý chất thải rắn không chôn lấp, góp phần bảo vệ môi trường hiệu quả. - Có lực lượng lao động đông đảo, được đào tạo bài bản, giúp duy trì chất lượng dịch vụ ổn định và đáp ứng yêu cầu của chính quyền thành phố. - Hợp đồng dài hạn với thành phố, được chính quyền thành phố giao nhiều dự án lớn về thu gom rác thải sinh hoạt và xử lý chất thải rắn, đảm bảo nguồn thu ổn định.	- Chi phí dịch vụ cao, do áp dụng công nghệ hiện đại và quy trình kiểm soát chất lượng nghiêm ngặt, mức giá dịch vụ của công ty cao hơn so với một số doanh nghiệp nhỏ. - Là doanh nghiệp có liên quan đến nhà nước, công ty phải tuân thủ nhiều quy trình hành chính, gây mất thời gian trong việc triển khai dự án mới hoặc mở rộng dịch vụ. - Thiếu linh hoạt trong điều chỉnh dịch vụ, do hoạt động theo cơ chế đấu thầu công khai, công ty có thể gặp khó khăn khi điều chỉnh giá hoặc mở rộng phạm vi dịch vụ theo nhu cầu thực tế.
Công ty TNHH Kỹ thuật Môi trường Trần - Đông A	- Công ty có thế mạnh trong xử lý rác thải nguy hại, bùn thải công nghiệp, hóa chất thải và dầu thải từ các nhà máy sản xuất.	- Tập trung chủ yếu vào xử lý chất thải công nghiệp, không mở rộng mạnh sang thu gom rác thải sinh hoạt, dẫn đến quy mô không lớn bằng các

	- Cung cấp các giải pháp tư vấn về đánh giá tác động môi trường, cấp phép xả thải, tư vấn quy trình xử lý chất thải phù hợp với doanh nghiệp. - Có quan hệ hợp tác chặt chẽ với các doanh nghiệp trong khu công nghiệp, giúp duy trì ổn định nguồn khách hàng. - Ứng dụng công nghệ xử lý tiên tiến, sử dụng các hệ thống xử lý chất thải bằng phương pháp sinh học và hóa lý, giúp giảm thiểu ô nhiễm môi trường.	công ty có hợp đồng với chính quyền thành phố. - Chưa thể cạnh tranh với các doanh nghiệp có vị thế lâu năm trong các gói thầu lớn về vệ sinh môi trường đô thị. - Hoạt động chủ yếu dựa vào hợp đồng với các khu công nghiệp, nếu có biến động kinh tế, công ty dễ bị ảnh hưởng.
Công ty Môi Trường Pháp Việt	- Công ty có kinh nghiệm trong thu gom, vận chuyển và xử lý các loại chất thải nguy hại như rác thải y tế, hóa chất độc hại, thiết bị điện tử hỏng. - Công ty có nhiều hợp đồng với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) nhờ quy trình xử lý đạt chuẩn quốc tế và đáp ứng các yêu cầu nghiêm ngặt về bảo vệ môi trường. - Sử dụng các phương pháp xử lý như đốt chất thải nguy hại có kiểm soát, hóa rắn bùn thải, giúp giảm thiểu tác động đến môi trường. - Có thể điều chỉnh các giải pháp xử lý phù hợp với nhu cầu từng khách hàng, giúp tăng khả năng cạnh tranh	- Công ty chưa có nhà máy xử lý rác thải sinh hoạt quy mô lớn, chủ yếu tập trung vào xử lý rác thải nguy hại. - Không có thế mạnh trong các hợp đồng thu gom rác sinh hoạt và quét dọn vệ sinh đường phố như các đối thủ lớn. - Chi phí vận hành cao, việc xử lý chất thải nguy hại đòi hỏi công nghệ hiện đại và đội ngũ kỹ thuật viên có tay nghề cao, làm tăng chi phí vận hành, từ đó ảnh hưởng đến giá dịch vụ.

(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Dựa trên phân tích trên, có thể thấy URENCO 15 đang đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt từ các doanh nghiệp có quy mô lớn, chuyên môn cao và công nghệ xử lý hiện

đại trong lĩnh vực vệ sinh môi trường. Để nâng cao năng lực cạnh tranh và đảm bảo vị thế trên thị trường, công ty cần có những chiến lược rõ ràng và hiệu quả. Trước tiên, URENCO 15 cần tăng cường đầu tư vào công nghệ xử lý rác thải tiên tiến nhằm giảm chi phí vận hành, nâng cao hiệu suất xử lý và đáp ứng các tiêu chuẩn môi trường ngày càng khắt khe. Việc áp dụng các công nghệ tiên tiến như xử lý chất thải bằng phương pháp sinh học, đốt rác phát điện hay tái chế rác thải thành nguyên liệu có thể giúp công ty gia tăng giá trị từ rác thải, đồng thời giảm gánh nặng về diện tích bãi rác và chi phí chôn lấp.

Bên cạnh đó, việc tập trung đào tạo nhân sự chuyên sâu về công nghệ môi trường và quản lý chất thải cũng là yếu tố then chốt giúp cải thiện năng suất lao động và nâng cao chất lượng dịch vụ. Đội ngũ nhân viên được đào tạo bài bản không chỉ vận hành hiệu quả các hệ thống xử lý chất thải mà còn có thể nghiên cứu, đề xuất các giải pháp cải tiến phù hợp với thực tế. Do đó, công ty nên xây dựng một chương trình đào tạo bài bản, kết hợp giữa đào tạo nội bộ và hợp tác với các trung tâm nghiên cứu môi trường, trường đại học để cập nhật kiến thức và kỹ năng mới nhất cho nhân viên.

Để mở rộng cơ hội kinh doanh và tận dụng tối đa tiềm năng phát triển trong lĩnh vực xử lý chất thải nguy hại, URENCO 15 cần đẩy mạnh hợp tác với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI). Các doanh nghiệp FDI thường có yêu cầu cao về tiêu chuẩn môi trường và sẵn sàng chi trả cho các dịch vụ chất lượng, đây sẽ là cơ hội lớn để công ty mở rộng thị phần và nâng cao doanh thu. Việc hợp tác với các doanh nghiệp nước ngoài không chỉ giúp URENCO 15 tiếp cận các công nghệ xử lý tiên tiến hơn mà còn góp phần nâng cao uy tín của công ty trên thị trường.

Như vậy, để duy trì và mở rộng thị phần, URENCO 15 cần có chiến lược dài hạn về đầu tư công nghệ, nâng cao chất lượng nhân sự và mở rộng hợp tác. Đây là những giải pháp quan trọng giúp công ty không chỉ đối phó với sự cạnh tranh gay gắt mà còn tạo ra lợi thế bền vững trong ngành môi trường.

2.2.2.2 Khách hàng

Khách hàng trong lĩnh vực xử lý chất thải tại Công ty bao gồm:

Bảng 3: Nhóm khách hàng

STT	Nhóm khách hàng	Đối tượng cụ thể	Nhu cầu xử lý chất thải
-----	-----------------	------------------	-------------------------

1	Doanh nghiệp sản xuất và kinh doanh	- Khu công nghiệp, khu chế xuất tại Đà Nẵng. - Nhà máy sản xuất thép, cơ khí, chế biến thực phẩm, dệt may, hóa chất, linh kiện điện tử... - Cơ sở sản xuất vừa và nhỏ trong thành phố.	- Xử lý rác thải công nghiệp, rác thải nguy hại. - Xử lý nước thải công nghiệp. - Thu gom và tái chế rác thải. - Dịch vụ vệ sinh công nghiệp.
2	Cơ quan nhà nước và tổ chức công	- Các sở, ban, ngành, UBND các cấp tại Đà Nẵng. - Các trường học từ mầm non đến đại học. - Các bệnh viện, trung tâm y tế, phòng khám đa khoa. - Các trung tâm hành chính, khu công cộng, bến xe, chợ...	- Vệ sinh đô thị, thu gom rác thải sinh hoạt. - Xử lý rác thải y tế nguy hại. - Xử lý nước thải tại bệnh viện, trường học
3	Hộ gia đình và cá nhân	- Hộ gia đình trong các khu dân cư, chung cư, tổ dân phố. - Các khu đô thị mới, khu nhà ở tập trung. - Các hộ kinh doanh nhỏ lẻ như quán ăn, cửa hàng tạp hóa, chợ dân sinh	- Thu gom rác thải sinh hoạt hàng ngày. - Thu gom và tái chế rác thải. - Vệ sinh khu dân cư, khu đô thị. - Xử lý nước thải hộ gia đình.

(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Dựa trên các nhóm khách hàng chính của Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nội - Chi nhánh Đà Nẵng (URENCO 15), có thể thấy rằng công ty đang phục vụ một phạm vi khách hàng đa dạng, từ doanh nghiệp sản xuất, cơ quan nhà nước đến các hộ gia đình. Mỗi nhóm khách hàng có nhu cầu xử lý chất thải khác nhau, từ rác thải sinh hoạt, công nghiệp đến chất thải nguy hại, nước thải và dịch vụ vệ sinh đô thị.

- Doanh nghiệp sản xuất và kinh doanh là nhóm khách hàng có nhu cầu xử lý chất thải công nghiệp, rác thải nguy hại và nước thải lớn nhất. Sự phát triển của các khu

công nghiệp, khu chế xuất tại Đà Nẵng khiến nhu cầu về các dịch vụ xử lý chất thải công nghiệp và tái chế gia tăng. URENCO 15 cần nâng cao năng lực xử lý rác thải nguy hại và mở rộng các dịch vụ tái chế, giảm tác động đến môi trường.

- Cơ quan nhà nước và tổ chức công có nhu cầu cao về vệ sinh đô thị, xử lý rác thải y tế và nước thải từ bệnh viện, trường học. Nhóm khách hàng này đòi hỏi các tiêu chuẩn xử lý nghiêm ngặt, đặc biệt là với rác thải y tế nguy hại. Do đó, URENCO 15 cần tuân thủ chặt chẽ các quy định về môi trường, đồng thời tối ưu hóa các quy trình xử lý để đảm bảo an toàn.

- Hộ gia đình và cá nhân chiếm tỷ lệ lớn trong tổng lượng rác thải sinh hoạt hàng ngày tại Đà Nẵng. Việc thu gom và xử lý rác thải từ các khu dân cư, chung cư và khu đô thị mới là một nhiệm vụ quan trọng. URENCO 15 cần nâng cao hiệu quả thu gom, khuyến khích phân loại rác tại nguồn và cải thiện dịch vụ vệ sinh đô thị nhằm nâng cao chất lượng sống cho cư dân.

Như vậy, để nâng cao chất lượng dịch vụ và đáp ứng tốt nhu cầu xử lý chất thải từ các nhóm khách hàng trên, URENCO 15 cần áp dụng các giải pháp đồng bộ như đầu tư công nghệ xử lý hiện đại, tối ưu hóa quy trình thu gom, tăng cường hợp tác với các tổ chức môi trường và nâng cao ý thức phân loại rác trong cộng đồng. Việc này không chỉ giúp công ty nâng cao năng lực cạnh tranh mà còn đóng góp vào mục tiêu phát triển đô thị xanh, sạch, bền vững tại Đà Nẵng.

2.2.2.3 Nhà cung cấp

Các nhà cung cấp trong lĩnh vực xử lý chất thải của URENCO 15:

Bảng 4: Các nhà cung cấp

STT	Các nhà cung cấp	Tên nhà cung cấp	Sản phẩm/ Dịch vụ
1	Nhà cung cấp thiết bị và công nghệ xử lý chất thải	- Công ty TNHH Công Nghệ Môi Trường Bình Minh - Công ty Cổ phần Thiết bị Công nghệ Môi trường ETC - Công ty TNHH MTV Môi trường Xanh Việt Nam	- Máy ép rác, xe cuốn ép rác, xe tải chở chất thải - Hệ thống phân loại rác tự động, lò đốt chất thải công nghiệp - Máy nghiền rác, hệ thống xử lý nước rỉ rác, thiết bị quan trắc môi trường

2	Nhà cung cấp dịch vụ vận chuyển	- Công ty TNHH Vận Tải Môi Trường An Phát - Công ty Cổ phần Vận chuyển Xanh Việt Nam - Công ty TNHH Môi trường Đô thị Sạch	- Vận chuyển rác thải sinh hoạt từ các khu dân cư đến bãi xử lý - Vận chuyển chất thải công nghiệp, chất thải nguy hại - Đảm bảo vận chuyển an toàn, đúng tiêu chuẩn môi trường
3	Nhà cung cấp vật tư tiêu hao	- Công ty TNHH Sản Xuất Nhựa Phát Thành - Công ty Cổ phần Thiết bị Môi Trường Hà Nội - Công ty TNHH Vật tư Môi trường Xanh	- Túi đựng rác chuyên dụng (túi phân loại rác, túi chống rò rỉ) - Thùng chứa rác nhựa HDPE, thùng kim loại chịu hóa chất - Hóa chất khử mùi, hóa chất khử trùng, dụng cụ bảo hộ lao động

(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Dựa trên phân tích về các nhà cung cấp của URENCO 15, có thể thấy rằng công ty đang hợp tác với nhiều đơn vị chuyên cung cấp thiết bị, công nghệ xử lý chất thải, dịch vụ vận chuyển và vật tư tiêu hao. Các nhà cung cấp thiết bị và công nghệ đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ công ty nâng cao năng lực xử lý chất thải thông qua việc cung cấp máy ép rác, xe cuốn ép, lò đốt chất thải và hệ thống quan trắc môi trường hiện đại. Điều này giúp URENCO 15 tối ưu hóa quy trình vận hành, giảm chi phí và nâng cao hiệu suất xử lý. Bên cạnh đó, các nhà cung cấp dịch vụ vận chuyển đảm bảo việc thu gom và vận chuyển rác thải sinh hoạt, công nghiệp và nguy hại theo đúng quy định môi trường, góp phần duy trì hoạt động ổn định của công ty. Ngoài ra, nhà cung cấp vật tư tiêu hao như túi đựng rác, thùng chứa và hóa chất khử mùi giúp đảm bảo vệ sinh và an toàn trong quá trình thu gom và xử lý rác thải.

Để nâng cao hiệu quả hoạt động, URENCO 15 cần duy trì mối quan hệ chặt chẽ với các nhà cung cấp, đồng thời tìm kiếm đối tác mới để tiếp cận công nghệ tiên tiến và cải tiến chất lượng dịch vụ. Việc đa dạng hóa nguồn cung cũng giúp công ty chủ động hơn trong việc kiểm soát chi phí và nâng cao tính cạnh tranh trên thị trường.

2.3 Các nguồn lực của doanh nghiệp ảnh hưởng đến kinh doanh giai đoạn 2022 -2024

2.3.1 Nguồn nhân lực

Bảng 5: Cơ cấu lao động của Công ty giai đoạn 2022 - 2024

Loại hình lao động	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024	
	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)
Tổng số lao động	113	100	133	100	211	100
Theo tính chất công việc	113	100	133	100	211	100
- Lao động trực tiếp	69	61.1	82	61.7	159	75.4
- Lao động gián tiếp	33	29.2	36	27.1	42	19.9
- Lao động phụ trợ	11	9.7	15	11.3	10	4.7
Theo độ tuổi	113	100	133	100	211	100
- Từ 18 - 30 tuổi	37	32.7	49	36.8	82	38.9
- Từ 31 - 40 tuổi	41	36.3	48	36.1	79	37.4
- Từ 41 - 50 tuổi	26	23.0	28	21.1	41	19.4
- Trên 50 tuổi	9	8.0	8	6.0	9	4.3
Theo giới tính	113	100	133	100	211	100
- Nam	79	69.9	97	72.9	148	70.1
- Nữ	34	30.1	36	27.1	63	29.9
Theo trình độ	113	100	133	100	211	100
- Đại học trở lên	21	18.6	24	18.0	32	15.2
- Cao đẳng và trung cấp	35	31.0	40	30.1	57	27.0
- Lao động phổ thông	57	50.4	69	51.9	122	57.8

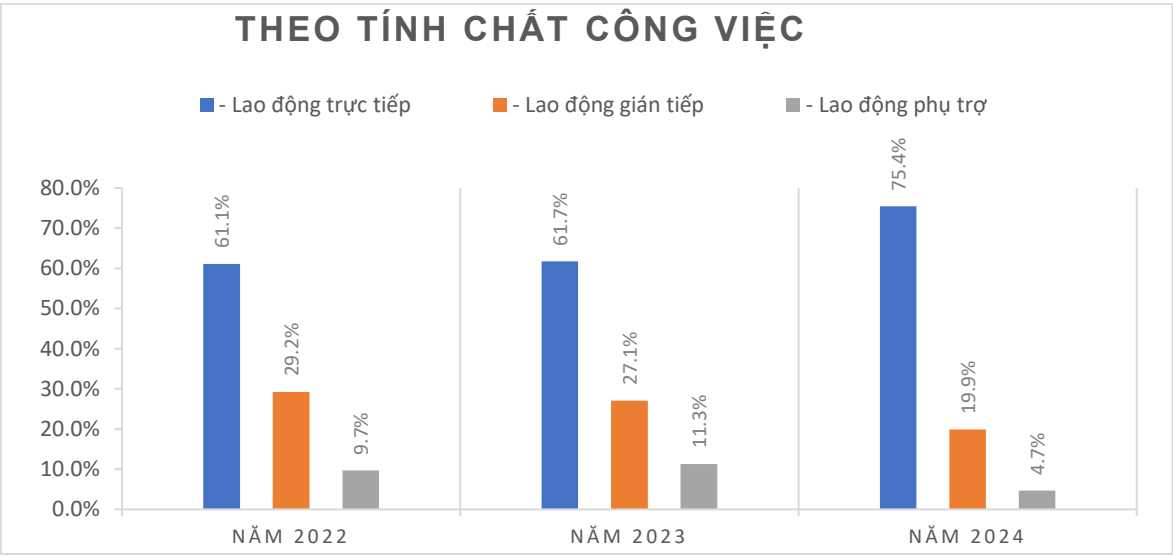
(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Qua bảng cơ cấu lao động của URENCO 15 trong giai đoạn 2022 – 2024, có thể nhận thấy sự thay đổi rõ rệt trong các phương diện: tính chất công việc, độ tuổi, giới tính và trình độ chuyên môn.

- **Về tính chất công việc:** lao động trực tiếp tăng đáng kể qua các năm, từ 69 người năm 2022 lên 82 người năm 2023 và đạt 159 người vào năm 2024, chiếm 75,4% tổng số lao động. Điều này cho thấy doanh nghiệp đang mở rộng quy mô hoạt động, đặc biệt tại hiện trường, và cần thêm nhiều nhân sự trực tiếp tham gia sản xuất. Lao động gián tiếp cũng có xu hướng tăng từ 33 người lên 36 người và 42 người, phản ánh nhu cầu củng cố bộ máy quản lý, hành chính tương ứng với sự phát triển. Ngược lại, lao động phụ trợ có xu hướng giảm nhẹ, từ 11 người năm 2022 lên 15 người năm 2023

nhưng giảm còn 10 người năm 2024, chiếm 4,7%, cho thấy doanh nghiệp đang tái cơ cấu lực lượng này để tinh gọn và hiệu quả hơn.

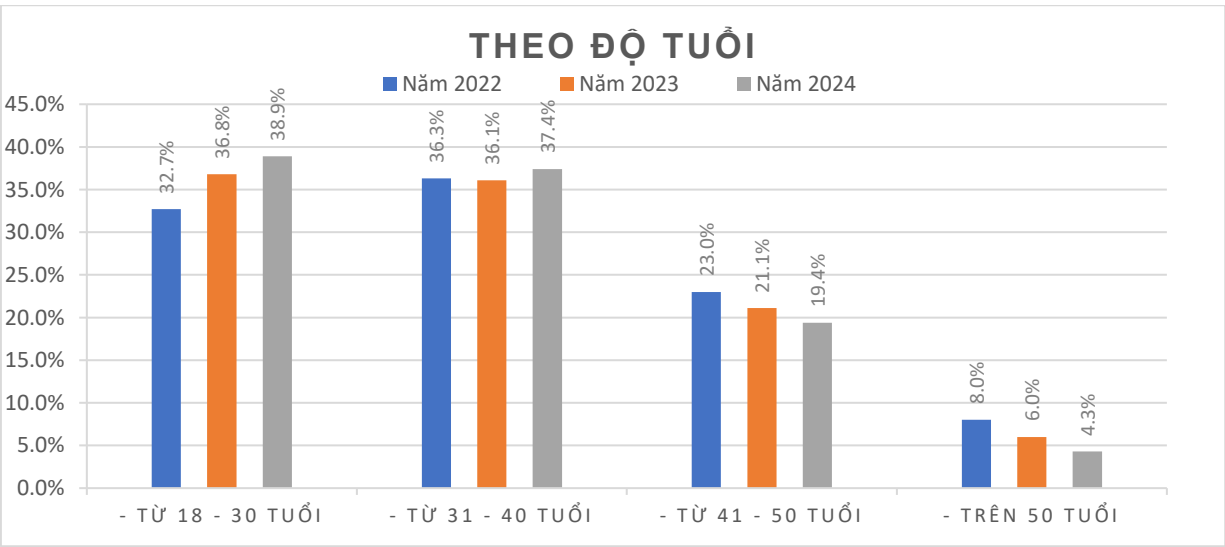
Biểu đồ 1: Biểu đồ cơ cấu lao động theo tính chất công việc của Công ty



(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

- **Về độ tuổi:** lực lượng lao động trẻ từ 18–30 tuổi tăng từ 37 người năm 2022 lên 82 người vào năm 2024, chiếm 38,9%, thể hiện xu hướng ưu tiên tuyển dụng người trẻ, năng động, dễ thích nghi. Nhóm tuổi 31–40 cũng tăng mạnh, từ 41 người lên 79 người (37,4%), cho thấy sự cân bằng giữa sức trẻ và kinh nghiệm. Trong khi đó, nhóm tuổi 41– 50 tăng nhẹ từ 26 lên 41 người, và nhóm trên 50 tuổi gần như ổn định, dao động từ 9–10 người, chiếm tỷ trọng nhỏ nhưng vẫn đóng vai trò duy trì kinh nghiệm, chuyên môn.

Biểu đồ 2: Biểu đồ cơ cấu lao động theo độ tuổi của Công ty



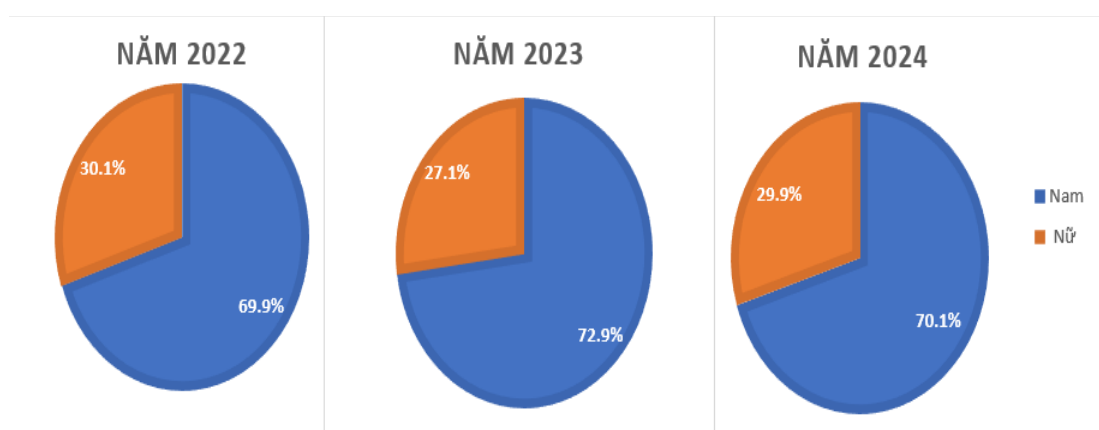
(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

- **Về giới tính:** lao động theo giới tính trong giai đoạn 2022–2024 cho thấy nam giới luôn chiếm ưu thế. Cụ thể, số lượng lao động nam tăng từ 79 người vào năm 2022 lên 148 người vào năm 2024, chiếm tỷ lệ 70,1% tổng số lao động toàn chi nhánh. Số lượng lao động nữ cũng ghi nhận xu hướng tăng, từ 34 người năm 2022 lên 63 người vào năm 2024, chiếm tỷ lệ 29,9%.

Mặc dù tính chất công việc trong lĩnh vực môi trường đô thị có đặc thù yêu cầu cường độ lao động cao, thường xuyên tiếp xúc với điều kiện làm việc ngoài trời và đòi hỏi sức khỏe tốt, doanh nghiệp vẫn chủ động tạo điều kiện để lao động nữ tham gia. Điều này thể hiện sự quan tâm của công ty đối với việc đảm bảo cơ hội việc làm công bằng cho cả nam và nữ, đồng thời duy trì được cơ cấu giới tính tương đối ổn định qua các năm.

Biểu đồ 3: Biểu đồ cơ cấu lao động theo giới tính của Công ty

THEO GIỚI TÍNH



(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

- **Về trình độ chuyên môn:** lao động có trình độ đại học trở lên đã tăng từ 21 người năm 2022 lên 32 người vào năm 2024, chiếm 15,2% tổng số lao động toàn chi nhánh. Điều này phản ánh rõ định hướng chiến lược của công ty trong việc không ngừng chú trọng phát triển nguồn nhân lực có trình độ cao, nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong công tác quản lý, vận hành và ứng dụng công nghệ mới trong lĩnh vực môi trường đô thị.

Bên cạnh đó, lực lượng lao động có trình độ cao đẳng và trung cấp cũng ghi nhận sự gia tăng, từ 35 người năm 2022 lên 57 người năm 2024. Đây là nhóm lao động đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện các công việc kỹ thuật chuyên môn, hỗ trợ vận hành các thiết bị máy móc, đảm bảo hoạt động sản xuất, xử lý môi trường diễn ra hiệu quả và an toàn.

Tuy nhiên, lao động phổ thông vẫn chiếm tỷ lệ lớn nhất trong cơ cấu nguồn nhân lực, với 122 người vào năm 2024, tương đương 57,8% tổng số lao động. Điều này hoàn toàn phù hợp với đặc thù hoạt động của chi nhánh, khi phần lớn công việc trong lĩnh vực môi trường đô thị đòi hỏi số lượng lớn nhân lực thực hiện các nhiệm vụ vận hành thực tế như thu gom, vận chuyển, xử lý rác thải và duy trì vệ sinh môi trường hàng ngày.

Biểu đồ 4: biểu đồ cơ cấu lao động theo độ tuổi của Công ty



(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Tổng thể, số lượng lao động tại URENCO 15 tăng từ 113 người năm 2022 lên 211 người năm 2024. Sự gia tăng này chủ yếu đến từ việc mở rộng tuyển dụng lao động trực tiếp, đồng thời đẩy mạnh thu hút lực lượng trẻ và nâng cao trình độ chuyên môn. Những chuyển biến này phản ánh chiến lược phát triển bền vững và hiện đại hóa nguồn nhân lực của doanh nghiệp trong lĩnh vực môi trường đô thị.

2.3.2 Cơ sở vật chất

Bảng 6: Cơ sở vật chất năm 2022 - 2024

STT	Cơ sở vật chất	Đơn vị tính	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Máy móc & thiết bị xử lý				
1.1	Máy ép rác	Cái	10	12	15
1.2	Xe cuốn ép rác	Chiếc	15	17	20
1.3	Xe tải chở chất thải	Chiếc	15	16	19
1.4	Hệ thống phân loại rác tự động	Bộ	3	3	4
1.5	Lò đốt chất thải công nghiệp	Cái	3	3	4

1.6	Máy nghiền rác	Chiếc	4	5	7
1.7	Thùng chứa rác	Cái	250	280	320
1.8	Thiết bị bảo hộ lao động chuyên dụng	Bộ	120	140	180
1.9	Chổi , xẻng hót rác chuyên dụng	Bộ	200	250	300
1.10	Xe ba gác	Chiếc	30	38	46
2	Trang thiết bị văn phòng				
2.1	Bàn ghế làm việc	Bộ	33	33	36
2.2	Máy tính để bàn	Chiếc	33	33	36
2.3	Máy in	Cái	32	3	4
2.4	Máy chiếu	Cái	3	3	4
2.5	Tủ hồ sơ	Cái	20	24	27

(Nguồn: phòng Tổ chức hành)

Qua bảng thống kê, có thể nhận thấy Cơ sở vật chất của URENCO 15 có sự đầu tư và nâng cấp đáng kể qua các năm nhằm đáp ứng nhu cầu mở rộng quy mô và nâng cao hiệu quả hoạt động. Trong lĩnh vực máy móc và thiết bị xử lý chất thải, số lượng máy ép rác, xe cuốn ép rác, xe tải chở chất thải và máy nghiền rác đều tăng qua từng năm, cho thấy công ty đang chú trọng nâng cao năng lực thu gom và xử lý rác thải. Hệ thống phân loại rác tự động và lò đốt chất thải công nghiệp cũng được bổ sung, giúp cải thiện khả năng xử lý chất thải theo hướng hiện đại và bền vững.

Bên cạnh đó, trang thiết bị văn phòng cũng được nâng cấp để phù hợp với sự gia tăng nhân sự và nhu cầu quản lý. Số lượng bàn ghế làm việc, máy tính, máy in, máy chiếu và tủ hồ sơ đều tăng theo thời gian, phản ánh sự đầu tư vào cơ sở hạ tầng hỗ trợ quản lý và vận hành. Việc mở rộng và nâng cấp cơ sở vật chất không chỉ giúp URENCO 15 nâng cao chất lượng dịch vụ mà còn tối ưu hóa quy trình làm việc, góp phần vào sự phát triển bền vững của công ty. Nhìn chung, sự gia tăng về số lượng và chủng loại cơ sở vật chất cho thấy doanh nghiệp ngày càng chú trọng đến điều kiện làm việc và an toàn lao động cho đội ngũ công nhân vệ sinh môi trường. Đây không chỉ là yếu tố giúp nâng cao hiệu quả công việc, mà còn là biểu hiện rõ nét của sự trân trọng đối với người lao động – những người ngày đêm âm thầm góp phần gìn giữ bộ mặt thành phố xanh – sạch – đẹp.

2.3.3 Nguồn tài chính và kết quả kinh doanh giai đoạn 2022-2024

a. Nguồn lực tài chính

Bảng 7: Bảng cân đối kế toán của Công ty giai đoạn 2022 -2024

Đơn vị: VND

STT	Chỉ tiêu	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Chênh lệch 2023-2022		Chênh lệch 2024-2023	
					Giá trị +/-	Tốc độ %	Giá trị +/-	Tốc độ %
1	Tài sản ngắn hạn	88.493.318.379	93.368.728.043	98.037.164.445	+4.875.409.664	5.51%	+4.668.436.402	5.00%
	Tiền và tương đương tiền	37.876.184.906	13.086.448.968	14.740.000.000	-24.789.735.938	-65.46%	+1.653.551.032	12.63%
	Đầu tư tài chính ngắn hạn	15.000.000.000	32.725.529.283	38.000.000.000	+17.725.529.283	118.17%	+5.274.470.717	16.12%
	Các khoản phải thu ngắn hạn	30.502.874.337	42.392.039.680	45.000.000.000	+11.889.165.343	38.99%	+2.607.960.320	6.15%
	Hàng tồn kho, bán thành phẩm	3.742.363.587	3.776.385.702	3.900.000.000	+34.022.115	0.91%	+123.614.298	3.27%
	Tài sản ngắn hạn khác	1.371.895.549	1.388.324.410	1.397.000.000	+16.428.861	1.20%	+8.675.590	0.63%
2	Tài sản dài hạn	26.620.738.651	22.267.941.167	23.000.000.000	-4.352.797.484	-16.36%	+732.058.833	3.29%
	Các khoản phải thu dài hạn	5.079.352.906	3.941.220.888	4.100.000.000	-1.138.132.018	-22.41%	+158.779.112	4.03%
	Tài sản cố định	20.961.637.111	17.550.281.460	17.800.000.000	-3.411.355.651	-16.28%	+249.718.540	1.42%
	Tài sản dài hạn khác	579.748.634	776.438.819	1.100.000.000	+196.690.185	33.93%	+323.561.181	41.67%
I	TỔNG TÀI SẢN	115.114.057.030	115.636.669.210	121.037.164.445	+522.612.180	0.45%	+5.400.495.235	4.67%
1	Nợ phải trả	20.382.880.854	20.896.943.757	22.000.000.000	+514.062.903	2.52%	+1.103.056.243	5.28%
	Nợ ngắn hạn	13.872.850.973	15.738.520.156	16.500.000.000	+1.865.669.183	13.45%	+761.479.844	4.84%
	Nợ dài hạn	6.448.029.882	5.158.423.601	5.500.000.000	-1.289.606.281	-20.01%	+341.576.399	6.62%
2	Vốn chủ sở hữu	94.793.176.552	94.739.725.453	99.037.164.445	-53.451.099	-0.06%	+4.297.438.992	4.54%
II	TỔNG NGUỒN VỐN	115.114.057.030	115.636.669.210	121.037.164.445	+522.612.180	0.45%	+5.400.495.235	4.67%

(Nguồn: Phòng Tài chính - Kế toán)

Nhận xét:

Cơ cấu tài sản: tổng tài sản của công ty có sự tăng trưởng nhẹ, từ 115.114 tỷ VNĐ năm 2022 lên 121.037 tỷ VNĐ năm 2024, tương ứng mức tăng 4.67% trong năm 2024 so với 2023. Tài sản ngắn hạn tăng đều qua các năm với tỷ lệ 5.51% trong năm 2023 và 5.00% trong năm 2024, cho thấy công ty có sự gia tăng về tính thanh khoản. Tuy nhiên, đáng chú ý là khoản tiền và các khoản tương đương tiền giảm mạnh 65.46% vào năm 2023 so với năm trước đó, nhưng phục hồi nhẹ 12.63% vào năm 2024. Điều này có thể phản ánh việc công ty sử dụng tiền mặt cho đầu tư hoặc mở rộng hoạt động.

Một điểm sáng trong cơ cấu tài sản là khoản đầu tư tài chính ngắn hạn tăng trưởng mạnh, từ 15.000 tỷ VNĐ năm 2022 lên 38.000 tỷ VNĐ năm 2024, cho thấy công ty đang chú trọng tối ưu hóa dòng tiền thông qua các khoản đầu tư tài chính. Bên cạnh đó, các khoản phải thu ngắn hạn cũng ghi nhận mức tăng đáng kể 38.99% trong năm 2023 và 6.15% trong năm 2024, cho thấy công ty có thể đang mở rộng chính sách tín dụng hoặc gia tăng doanh số bán chịu. Ngược lại, tài sản dài hạn lại có xu hướng giảm mạnh 16.36% vào năm 2023, có thể do công ty cắt giảm hoặc thanh lý một số tài sản cố định, nhưng đã phục hồi nhẹ 3.29% vào năm 2024.

Cơ cấu nguồn vốn: nợ phải trả của công ty có xu hướng tăng ổn định, trong đó nợ ngắn hạn tăng đáng kể 13.45% trong năm 2023 và 4.84% trong năm 2024, phản ánh việc công ty gia tăng vay nợ ngắn hạn để tài trợ cho hoạt động kinh doanh. Tuy nhiên, nợ dài hạn lại giảm mạnh 20.01% vào năm 2023, trước khi hồi phục nhẹ 6.62% vào năm 2024, có thể do công ty đã tắt toán hoặc tái cơ cấu khoản vay dài hạn. Trong khi đó, vốn chủ sở hữu gần như không thay đổi trong năm 2023 (-0.06%) nhưng tăng mạnh 4.54% trong năm 2024, cho thấy công ty có thể đã tăng lợi nhuận giữ lại hoặc huy động thêm vốn từ cổ đông.

Tổng thể, bức tranh tài chính của chi nhánh trong giai đoạn 2022–2024 cho thấy xu hướng phát triển ổn định, có kiểm soát. Việc gia tăng tài sản ngắn hạn, tập trung vào các khoản đầu tư tài chính và duy trì mức tăng trưởng hợp lý về nguồn vốn cho thấy công ty đang từng bước nâng cao hiệu quả hoạt động tài chính và chuẩn bị nền tảng vững chắc cho các mục tiêu phát triển bền vững trong tương lai

b. Kết quả kinh doanh giai đoạn 2022-2024

Bảng 8: Kết quả kinh doanh của Công ty giai đoạn 2022 -2024

Đơn vị: VND

Chỉ tiêu	Năm			Chênh lệch 2023-2022		Chênh lệch 2024 -2023	
	2022	2023	2024	Giá trị +/-	Tốc độ %	Giá trị +/-	Tốc độ %
Doanh thu thuần	130.000.000.000	140.000.000.000	150.000.000.000	+10.000.000.000	7,69%	+10.000.000.000	7,14%
Lợi nhuận gộp	45.000.000.000	47.000.000.000	50.000.000.000	+2.000.000.000	4,44%	+3.000.000.000	6,38%
Lợi nhuận trước thuế	17.000.000.000	18.500.000.000	20.000.000.000	+1.500.000.000	8,82%	+1.500.000.000	8,11%
Lợi nhuận sau thuế	13.600.000.000	14.800.000.000	16.000.000.000	+1.200.000.000	8,82%	+1.200.000.000	8,11%

(Nguồn: Phòng Tài chính - Kế toán)

Nhận xét:

Tốc độ tăng trưởng doanh thu đang có dấu hiệu chững lại. Cụ thể, doanh thu thuần tăng đều 10.000.000.000 đồng mỗi năm, nhưng tỷ lệ tăng trưởng giảm từ 7,69% (năm 2023 so với 2022) xuống còn 7,14% (năm 2024 so với 2023). Điều này cho thấy công ty vẫn đang mở rộng quy mô nhưng cần có chiến lược mới để duy trì tốc độ tăng trưởng. Lợi nhuận gộp có xu hướng cải thiện tích cực, với mức tăng 4,44% vào năm 2023 và tăng mạnh hơn 6,38% vào năm 2024, phản ánh hiệu quả kinh doanh tốt hơn, có thể do tối ưu chi phí sản xuất hoặc điều chỉnh giá bán hợp lý. Lợi nhuận trước thuế và sau thuế duy trì mức tăng ổn định, lần lượt tăng 1.500.000.000 đồng và 1.200.000.000 đồng mỗi năm. Tuy nhiên, tỷ lệ tăng trưởng lợi nhuận có xu hướng giảm nhẹ, cho thấy công ty cần có biện pháp tối ưu hơn để duy trì hiệu suất sinh lời. Nhìn chung, công ty đang phát triển theo hướng bền vững, nhưng để đảm bảo tốc độ tăng trưởng cao hơn trong tương lai, doanh nghiệp cần tập trung vào mở rộng thị trường, đa dạng hóa sản phẩm và tối ưu hóa chi phí vận hành.

2.4 Thực trạng công tác đào tạo lao động trực tiếp tại Công ty TNHH

MTV Môi trường đô thị Hà Nội - Chi nhánh Miền Trung

2.4.1. Xác định nhu cầu đào tạo tại công ty

Để hình thành lao động trực tiếp có trình độ chuyên môn tốt, đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao trong công tác vệ sinh môi trường đô thị, công tác đào tạo tại Công

ty cần bắt đầu từ việc xác định đúng và đầy đủ nhu cầu đào tạo. Việc này được thực hiện định kỳ hằng năm, chủ yếu vào thời điểm cuối năm trước, nhằm xây dựng kế hoạch đào tạo phù hợp với định hướng sản xuất kinh doanh của năm tiếp theo.

- Phân tích tổ chức: hiện nay công ty có đội ngũ lao động trực tiếp đông đảo trải dài trên nhiều địa bàn quận huyện các công việc bao gồm thu gom rác, xử lý chất thải và xe vận chuyển rác. Bên cạnh đó, doanh nghiệp đang có nhu cầu đào tạo

- Phân tích công việc: Công việc yêu cầu kỹ năng thu gom rác xử lý rác sử dụng máy móc và xe vận chuyển rác. Tất cả đều đòi hỏi về kiến thức, quy định luật môi trường vệ sinh và tiêu chuẩn an toàn lao động. Đồng thời, họ cũng có sức khỏe tốt tinh thần bền bỉ để thích nghi với môi trường đặc thù thường xuyên ở ngoài trời, tiếp xúc trực tiếp với chất thải.

- Phân tích cá nhân: Là kiểm tra kiến thức kỹ năng thái độ của từng cá nhân. Ai là người yếu về kỹ năng, ai cần nâng cao kiến thức về vệ sinh đô thị và ai đang thật sự sẵn sàng tiếp nhận những nội dung đào tạo. Các cán bộ quản lý trực tiếp sẽ đánh giá về trình độ kỹ năng và kinh nghiệm của người lao động để nhận diện những điểm còn thiếu và đề xuất nội dung đào tạo phù hợp.

Kết quả khảo sát từ phòng Tổ chức hành chính cho thấy:

Tổng số lao động trực tiếp: 159 người

Bảng 9: Nhu cầu đào tạo lao động trực tiếp về kỹ năng, nghiệp vụ

STT	Nội dung	Số người trả lời	Tỷ trọng (%)
1	Mức độ hiểu biết đối với chương trình đào tạo cho đội ngũ lao động	159	100
2	Khả năng đáp ứng các kiến thức, kỹ năng mà chức danh công việc yêu cầu	97	61.0
3	Nhu cầu đào tạo có căn cứ vào kết quả đánh giá thực hiện công việc	63	39.6

(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Qua bảng trên cho ta thấy, mặc dù toàn bộ người lao động trực tiếp 100% đều nhận thức được về chương trình đào tạo mà công ty triển khai, nhưng mức độ đáp ứng yêu cầu công việc vẫn còn hạn chế, khi chỉ có 61% người tham gia khảo sát cho rằng bản thân đáp ứng được các kiến thức và kỹ năng theo chức danh công việc. Đáng chú

ý, chỉ 39,6% ý kiến cho biết nhu cầu đào tạo được xây dựng dựa trên kết quả đánh giá thực hiện công việc. Điều này cho thấy quá trình xác định nhu cầu đào tạo tại Công ty chưa dựa trên đánh giá năng lực người lao động và yêu cầu đào tạo của công ty.

2.4.2 Xác định mục tiêu đào tạo tại công ty

Mục tiêu đào tạo hướng đến mở rộng phạm vi cung cấp dịch vụ vệ sinh đô thị. Người lao động sau đào tạo cần nắm vững quy trình thu gom, vận chuyển, xử lý rác thải, sử dụng thành thạo các thiết bị chuyên dụng, đồng thời tuân thủ nghiêm ngặt các nguyên tắc về an toàn lao động và bảo vệ môi trường. Ngoài ra, một trong những mục tiêu cốt lõi là giúp người lao động từng bước tiếp cận và ứng dụng công nghệ hiện đại trong công tác vệ sinh môi trường đô thị – ví dụ như sử dụng xe vận chuyển rác, hoặc thiết bị phân loại rác tiên tiến.

Bên cạnh đó, mục tiêu đào tạo của Công ty không chỉ dừng lại ở việc trang bị kiến thức và kỹ năng cho cá nhân, mà còn nhằm hướng đến tính phù hợp giữa công việc với trình độ chuyên môn, qua đó tăng cường hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Việc xác định rõ số lượng người cần đào tạo trong từng giai đoạn cũng được chú trọng, nhằm đảm bảo cân đối nguồn lực, thời gian và hiệu quả triển khai.

Bảng 10: Mục tiêu đào tạo đối với công nhân vệ sinh môi trường năm 2024

Đối tượng	Mục tiêu	Số lượng đào tạo (người)
Công nhân thu gom rác	- Nắm vững quy trình thu gom, phân loại và xử lý rác thải sinh hoạt theo đúng quy định. - Được hướng dẫn cách sử dụng hiệu quả và an toàn công cụ, thiết bị hỗ trợ thu gom như xe kéo, xe rác, dụng cụ bảo hộ... - Nâng cao hiểu biết về an toàn lao động, phòng tránh tai nạn khi làm việc trên đường phố, trong hẻm nhỏ hoặc nơi có mật độ giao thông cao. - Được trang bị kiến thức về giao tiếp, ứng xử văn minh khi tiếp xúc với người dân trong quá trình thu gom.	20

Công nhân xử lý rác thải	- Hiểu và thực hành đúng quy trình vận hành, bảo dưỡng hệ thống xử lý chất thải rắn hoặc lỏng, đảm bảo tuân thủ tiêu chuẩn kỹ thuật và bảo vệ môi trường. - Nắm vững các biện pháp đảm bảo an toàn vệ sinh lao động trong môi trường độc hại, có nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe. - Được đào tạo về kỹ năng nhận diện và phân loại chất thải nguy hại, cách xử lý tình huống khẩn cấp (rò rỉ hóa chất, cháy nổ...). - Cập nhật các quy định pháp luật liên quan đến xử lý chất thải, tiêu chuẩn môi trường và công nghệ mới trong lĩnh vực này.	10
Nhân viên vận chuyển xe rác	- Được đào tạo, huấn luyện về kỹ năng điều khiển phương tiện chuyên dụng an toàn, đúng quy trình. - Nắm rõ quy định về lộ trình thu gom, thời gian hoạt động, điểm tập kết, đảm bảo đúng kế hoạch thu gom, tiết kiệm nhiên liệu và tránh gây cản trở giao thông. - Biết cách kiểm tra, bảo trì, bảo dưỡng định kỳ các thiết bị trên xe, phát hiện và xử lý kịp thời các sự cố đơn giản. - Tăng cường ý thức giữ gìn hình ảnh của người lao động ngành môi trường, hướng đến xây dựng tác phong làm việc chuyên nghiệp, kỷ luật và trách nhiệm.	10
Tổng số lượng đào tạo		40

(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Bảng 10 thể hiện rõ định hướng đào tạo theo từng nhóm đối tượng cụ thể, phù hợp với đặc thù công việc của từng vị trí trong đội ngũ lao động trực tiếp. Cụ thể, công nhân quét vệ sinh được đào tạo sớm trong năm với trọng tâm là an toàn lao động và sử dụng đúng thiết bị bảo hộ – điều này là cần thiết vì nhóm này thường xuyên tiếp xúc trực tiếp với môi trường bên ngoài và rác thải. Nhân viên thu gom rác thải được hướng dẫn kỹ càng về quy trình thu gom, vận chuyển nhằm đảm bảo đúng kỹ thuật, tránh gây mất vệ sinh, ảnh hưởng môi trường. Nhân viên vận chuyển xe rác được đào tạo chuyên sâu hơn về kỹ năng điều khiển các loại xe cơ giới – đây là vị trí đòi hỏi kỹ năng máy

mức cao và có mức độ rủi ro nhất định nếu không nắm chắc thao tác. Chương trình có thể bổ sung thêm các nội dung mềm như giao tiếp ứng xử với người dân, xử lý tình huống phát sinh,... để nâng cao tính toàn diện và tính linh hoạt cho người lao động.

2.4.3 Lựa chọn đối tượng đào tạo

Việc lựa chọn đối tượng tham gia đào tạo tại Công ty dựa trên nhiều căn cứ thực tiễn, phản ánh đúng nhu cầu và định hướng phát triển nguồn nhân lực của đơn vị. Trước hết, công ty thường xuyên tổ chức đánh giá năng lực định kỳ đối với người lao động, đặc biệt là đội ngũ công nhân trực tiếp như công nhân thu gom, vận hành xe ép rác, xử lý rác thải. Thông qua kết quả đánh giá này, những cá nhân còn hạn chế về kỹ năng chuyên môn, chưa đáp ứng tốt yêu cầu công việc hoặc có tiềm năng phát triển sẽ được đưa vào danh sách đề xuất đào tạo. Bên cạnh đó, yêu cầu công việc tại hiện trường – nơi chịu ảnh hưởng lớn bởi yếu tố môi trường, thời tiết và sự đa dạng của địa bàn quản lý – cũng là yếu tố quan trọng để xác định đối tượng cần bồi dưỡng, nhằm đảm bảo công nhân có đủ kỹ năng xử lý tình huống phát sinh một cách linh hoạt và an toàn. Ngoài ra, trong những năm gần đây, công ty không ngừng đầu tư đổi mới công nghệ, trang bị thêm các phương tiện hiện đại như xe vận chuyển rác đời mới. Vì vậy, những công nhân được phân công sử dụng hoặc vận hành các thiết bị này phải được đào tạo bài bản, từ kỹ thuật điều khiển đến bảo dưỡng, sửa chữa cơ bản. Song song với đó, công ty cũng chú trọng đào tạo các kỹ năng mềm như giao tiếp nơi công cộng, ứng xử văn minh với người dân, và đặc biệt là kiến thức về an toàn lao động – nhằm đảm bảo mỗi cán bộ, công nhân viên đều có thể làm việc hiệu quả, an toàn, đồng thời góp phần xây dựng hình ảnh người công nhân môi trường thân thiện, tận tụy trong mắt cộng đồng.

Để nâng cao hiệu quả, Công ty thiết lập quy trình lựa chọn đối tượng đào tạo dựa trên:

- Đánh giá kết quả công việc: Nếu nhân viên chưa đạt yêu cầu - đưa vào diện đào tạo bổ sung. Chọn đối tượng theo tiêu chí thiếu kỹ năng + có tinh thần học tập
- Mức độ hoàn thành nhiệm vụ: Khảo sát thực tế tại hiện trường nhân viên có năng suất thấp hoặc thường xuyên bị nhắc nhở - đào tạo để nâng cao kỹ năng.
- Đề xuất của đội sản xuất: Căn cứ vào tình hình thực tế, đội trưởng lập danh sách những công nhân cần nâng cao trình độ.

Việc này không chỉ góp phần sử dụng ngân sách đào tạo hợp lý mà còn tạo động lực cho người lao động trong quá trình nâng cao tay nghề và năng suất lao động

2.4.4 Xây dựng kế hoạch và lựa chọn phương pháp đào tạo tại công ty

2.4.4.1 Xây dựng kế hoạch đào tạo

Việc xây dựng kế hoạch đào tạo cho mở rộng phạm vi cung cấp dịch vụ vệ sinh đô thị là một phần quan trọng giúp doanh nghiệp công ty nâng cao chất lượng phục vụ, đáp ứng nhu cầu phát triển dân cư và hạ tầng đô thị. Dưới đây là bản kế hoạch đào tạo chi tiết lộ trình

Bảng 11: Kế hoạch đào tạo lao động trực tiếp năm 2024

STT	Nội dung đào tạo	Phương pháp giảng dạy	Thời gian
1	An toàn lao động, hướng dẫn sử dụng trang thiết bị bảo hộ lao động	Tổ chức lớp học tại công ty	1 ngày
2	Quy trình thu gom, vận chuyển rác thải	Tổ chức lớp học tại công ty	3 ngày
3	Vận hành xe ba gác, xe ép rác, xe cuốn giấy	Cử đi học trung tâm ty	15 ngày

(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Chương trình đào tạo nghiệp vụ dành cho lao động trực tiếp, đặc biệt là đội ngũ công nhân vệ sinh môi trường được thiết kế khá bài bản và sát với yêu cầu công việc thực tế. Những nội dung phổ thông như an toàn lao động, quy trình thu gom được tổ chức trực tiếp tại công ty, tiết kiệm chi phí và thời gian. Song song, đòi hỏi kỹ thuật cao như vận hành xe chuyên dụng, công ty cử người học tại trung tâm – điều này giúp đảm bảo chất lượng đào tạo chuyên sâu, bài bản. Mỗi nội dung đào tạo tập trung vào các kỹ năng thực tiễn, giúp công nhân hình thành thói quen làm việc chuyên nghiệp, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, từ đó góp phần đảm bảo chất lượng công việc ổn định và an toàn trong quá trình thu gom – vận chuyển chất thải, quét dọn, vận hành máy móc.

Do tính chất công việc của công nhân vệ sinh môi trường có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả thu gom và xử lý chất thải trong toàn hệ thống, việc tổ chức đào tạo không chỉ giúp đảm bảo an toàn lao động mà còn góp phần duy trì sự ổn định và chuyên nghiệp trong hoạt động vệ sinh môi trường đô thị. Việc đầu tư cho đào tạo được xem là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đáp ứng kịp thời yêu cầu ngày càng cao của công việc.

2.4.3.2 Lựa chọn phương pháp đào tạo

Để chương trình đào tạo đạt hiệu quả thực chất, Công ty đã linh hoạt áp dụng nhiều phương pháp đào tạo khác nhau, phù hợp với đặc thù công việc của lao động trực tiếp. Trong đó, phương pháp kèm cặp, chỉ dẫn tại nơi làm việc được sử dụng phổ biến nhằm hỗ trợ công nhân mới nhanh chóng thích nghi với môi trường làm việc thực tế.

Sau khi tham gia khóa đào tạo định hướng và nghiệp vụ cơ bản, người lao động được phân công về các đội, tổ cụ thể và tiếp tục được trưởng nhóm hoặc phó nhóm trực tiếp hướng dẫn, giám sát trong quá trình làm việc. Phương pháp này giúp công nhân hiểu và làm quen với công việc thực tế một cách nhanh chóng, hạn chế sai sót và tăng độ an toàn trong lao động. Tuy nhiên, nếu không kiểm soát chặt chẽ, hình thức kèm cặp cũng có thể khiến người mới học theo những thói quen làm việc chưa đúng chuẩn của người hướng dẫn

Bên cạnh đào tạo tại chỗ, công ty còn áp dụng các phương pháp đào tạo ngoài công việc như tổ chức mời chuyên gia đến hướng dẫn kỹ năng thực hành, hoặc cử người lao động tham gia các lớp học tại trung tâm đào tạo chuyên môn. Các chương trình này tập trung vào kiến thức về an toàn lao động, phân loại rác, kỹ năng lái xe hoặc nâng cao hiểu biết về môi trường đô thị. Dù chi phí tổ chức cao hơn, nhưng đây là những phương pháp đem lại hiệu quả tốt cho nhóm lao động trực tiếp tại công ty.

Bảng 12: Các phương pháp đào tạo lao động trực tiếp năm 2024

Phương pháp	Số lượng (người)	Ghi chú
Kèm cặp, chỉ dẫn	30	Không yêu cầu kinh nghiệm, sẽ được hướng dẫn trực tiếp công việc thực tế
Gửi đi học ở trung tâm	10	Có kinh nghiệm làm việc thực tế từ 1 năm
Tổng số nhân viên đào tạo	40	

(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Nhìn chung, Việc kết hợp linh hoạt giữa đào tạo nội bộ và đào tạo bên ngoài đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trực tiếp, đồng thời giúp người lao động thích ứng tốt hơn với yêu cầu ngày càng cao trong công tác vệ sinh môi trường đô thị.

❖ Lựa chọn giảng viên hoặc người hướng dẫn

Trong công tác đào tạo nghiệp vụ vệ sinh môi trường, việc lựa chọn giảng viên hoặc người hướng dẫn đóng vai trò quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo.

Có 2 tiêu chí để lựa chọn giảng viên:

- Chuyên môn phù hợp: Có bằng cấp chứng chỉ hoặc chuyên môn liên quan đến vệ sinh môi trường, môi trường đô thị.

- Kinh nghiệm thực tiễn: Tối thiểu 3 -5 năm làm việc thực tế trong lĩnh vực môi trường hoặc công tác quản lý môi trường đô thị.

Bảng 13: Số lượng giảng viên đào tạo lao động trực tiếp

Nội dung	2022	2023	2024
Giảng viên nội bộ	3	4	4
Giảng viên thuê ngoài	1	2	3
Tổng	4	6	7

(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Có thể thấy số lượng giảng viên tham gia đào tạo lao động trực tiếp tại công ty có xu hướng tăng đều qua các năm. Cụ thể, giảng viên nội bộ tăng từ 3 người vào năm 2022 lên 4 người vào năm 2023 và duy trì ổn định trong năm 2024. Điều này thể hiện sự phát huy hiệu quả nguồn lực sẵn có, đặc biệt là đội ngũ cán bộ có kinh nghiệm thực tế trong lĩnh vực vệ sinh môi trường, góp phần đảm bảo chất lượng giảng dạy và hướng dẫn trực tiếp. Đồng thời, số lượng giảng viên thuê ngoài cũng gia tăng từ 1 người năm 2022 lên 3 người năm 2024 nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng nội dung đào tạo, nhất là với các khóa học chuyên sâu đòi hỏi kiến thức chuyên môn sâu rộng và phương pháp truyền đạt hiệu quả. Mặc dù vậy, công ty vẫn chưa xây dựng rõ tiêu chí đánh giá giảng viên trong lựa chọn giảng viên một cách chặt chẽ và cụ thể.

2.4.4 Dự tính chi phí đào tạo tại công ty

Chi phí đào tạo tại Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nội - Chi nhánh Miền Trung được xác định dựa trên phương pháp tổng hợp chi phí thực tế phát sinh, kết hợp với kế hoạch đào tạo hằng năm được lập chi tiết theo nhu cầu từng bộ phận, đặc biệt là các đơn vị trực tiếp như thu gom, vận chuyển, xử lý rác thải và vận hành thiết bị chuyên dụng, cụ thể:

- Đối với các chương trình đào tạo trong công việc: Phòng Tổ chức Hành chính phối hợp với các đội sản xuất xây dựng kế hoạch đào tạo theo từng nhóm công việc cụ thể như: đào tạo an toàn lao động, xử lý sự cố môi trường, phân loại và xử lý rác thải. Kế hoạch này xác định rõ số lượng công nhân, cán bộ kỹ thuật tham gia, nội dung giảng dạy, hình thức đào tạo, nhu cầu về thiết bị hỗ trợ. Trên cơ sở đó, chi phí được dự toán

theo từng khoản mục: thù lao cho giảng viên (nội bộ hoặc thuê ngoài có chuyên môn), tài liệu, chi phí tổ chức lớp học tại xưởng hoặc kho bãi, chi phí bảo dưỡng thiết bị thực hành, nước uống và hỗ trợ ăn ca cho học viên tham gia ngoài giờ hành chính.

- Đối với các chương trình đào tạo bên ngoài: Thường là các khóa nghiệp vụ đào tạo cấp chứng chỉ hành nghề về vận hành lò đốt, xử lý chất thải nguy hại, công ty sẽ khảo sát các trung tâm đào tạo có uy tín. Chi phí được xác định thông qua báo giá và hợp đồng với đơn vị đào tạo, bao gồm học phí theo người, tài liệu học tập, chi phí cấp chứng chỉ, chi phí đi lại và lưu trú của học viên nếu học ngoài địa bàn thành phố.

Để quản lý và đánh giá hiệu quả cho công tác đào tạo, công ty áp dụng cách tính:

Chi phí đào tạo bình quân trên mỗi người = Tổng chi phí đào tạo / Tổng số người được đào tạo

Việc tính chi phí bình quân giúp công ty đánh giá xu hướng đầu tư đào tạo qua các năm, đồng thời làm cơ sở để hoạch định ngân sách đào tạo cho năm tiếp theo một cách hiệu quả và sát với thực tế.

Bảng 14: Chi phí bình quân cho một người được đào tạo năm 2022 - 2024

Chỉ tiêu	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
Tổng chi phí đào tạo LĐTT (VNĐ)	61.600.000	105.000.000	128.000.000
Tổng lao động được đào tạo LĐTT (người)	22	35	40
Chi phí đào tạo/ lao động được đào tạo	2.800.000	3.000.000	3.200.000

(Nguồn: Phòng Tài chính - Kế toán)

Bảng 14 cho thấy trong giai đoạn 2022 – 2024, tổng chi phí đầu tư cho đào tạo lao động trực tiếp tại Chi nhánh Miền Trung liên tục tăng, từ 61,6 triệu đồng năm 2022 lên 128 triệu đồng năm 2024. Cùng với sự gia tăng số lượng người được đào tạo, chi phí bình quân cho một lao động cũng có xu hướng tăng nhẹ qua từng năm, từ 2,8 triệu đồng lên 3,2 triệu đồng. Sự gia tăng chi phí đào tạo phản ánh nỗ lực của công ty trong việc đầu tư bài bản hơn cho công tác phát triển kỹ năng nghề nghiệp của công nhân, nhất là trong bối cảnh yêu cầu công việc ngày càng cao và công nghệ, thiết bị được đổi mới thường xuyên. Việc duy trì mức chi phí đào tạo hợp lý và có chiều hướng tăng cũng cho thấy công ty không chỉ chú trọng về số lượng mà còn quan tâm đến chất lượng chương trình đào tạo, góp phần nâng cao hiệu quả lao động thực tế. Tuy nhiên,

để tối ưu hóa hiệu quả đầu tư, doanh nghiệp cần đánh giá định kỳ hiệu quả sau đào tạo, từ đó điều chỉnh nội dung, phương pháp và thời lượng đào tạo sao cho phù hợp với từng nhóm đối tượng, đảm bảo chi phí bỏ ra tương xứng với kết quả đạt được.

2.4.5 Đánh giá kết quả đào tạo tại công ty

Để thực hiện mục tiêu nâng cao trình độ và khả năng thích nghi với công việc của đội ngũ công nhân viên, đồng thời đảm bảo chi phí đào tạo mang lại hiệu quả tối ưu, công tác đánh giá kết quả đào tạo đóng vai trò vô cùng quan trọng. Sau mỗi khóa đào tạo, giảng viên trực tiếp giảng dạy sẽ đánh giá chất lượng học viên dựa trên nhiều tiêu chí, bao gồm khả năng tiếp thu kiến thức, thái độ học tập và kết quả kiểm tra cuối khóa. Các đánh giá này sẽ được gửi đến phòng Tổ chức hành chính, nơi có trách nhiệm xem xét và quyết định cấp chứng chỉ cho những học viên đạt kết quả tốt, không vi phạm nội quy và quy định của công ty.

Mỗi năm, công ty thực hiện thống kê và tổng hợp kết quả đào tạo nhân viên. Việc này giúp công ty nắm bắt được hiệu quả của công tác đào tạo, đồng thời đưa ra những điều chỉnh cần thiết để tối ưu hóa phương pháp đào tạo trong các năm tiếp theo, từ đó nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực.

Bảng 15: Đánh giá kết quả đào tạo lao động trực tiếp giai đoạn 2022 -2024

Chỉ tiêu	Số lượng		
	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
Tổng lao động được đào tạo	22	35	40
Tiếp thu kiến thức tốt	20	31	38
Ý thức trong khóa học tốt	22	29	35
Nâng cao được trình độ sau khóa học	19	27	31

(Nguồn: phòng Tổ chức hành chính)

Dựa trên bảng số liệu, có thể nhận thấy chất lượng đào tạo tại Công ty Môi trường Đô thị Hà Nội – Chi nhánh Miền Trung đã có nhiều cải thiện rõ rệt trong giai đoạn 2022 – 2024. Số lượng người lao động được đánh giá có khả năng tiếp thu kiến thức tốt, có ý thức học tập tích cực và nâng cao trình độ sau đào tạo đều tăng đều qua từng năm, phản ánh hiệu quả trong công tác đào tạo và sự đầu tư bài bản của công ty. Những kết quả này cho thấy chi nhánh không chỉ chú trọng về số lượng mà còn tập trung nâng cao chất lượng chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển

của đội ngũ nhân lực. Tuy nhiên việc đánh giá kết quả đào tạo chưa dựa vào kết quả đánh giá của giảng viên và học viên chưa đảm bảo tính khách quan và toàn diện.

2.5 Đánh giá chung về công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty TNHH MTV Môi trường đô thị Hà Nội - Chi nhánh Miền Trung

2.5.1 Những kết quả đạt được

Công ty đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong công tác đào tạo lao động trực tiếp, thể hiện qua những điểm nổi bật sau:

- Công ty đã xây dựng quy trình đào tạo lao động trực tiếp một cách rõ ràng và cụ thể, phù hợp với từng đối tượng công nhân như: công nhân quét rác, thu gom rác và lái xe. Điều này giúp đảm bảo nội dung đào tạo sát với yêu cầu công việc và đặc thù từng vị trí.

- Chi phí dành cho công tác đào tạo liên tục được tăng cường qua các năm, thể hiện sự quan tâm đầu tư nghiêm túc từ phía lãnh đạo công ty đối với việc phát triển nguồn nhân lực trực tiếp. Công ty đã biết tận dụng thế mạnh và tiềm năng của con người, coi yếu tố con người là nhân tố then chốt không thể thiếu trong hoạt động sản xuất và dịch vụ.

- Việc tổ chức triển khai các chương trình đào tạo được thực hiện đúng kế hoạch, có sự giám sát chặt chẽ và linh hoạt điều chỉnh khi cần thiết để đảm bảo hiệu quả học tập của người lao động.

- Công ty đã xác định rõ ràng đối tượng đào tạo trong từng chu trình đào tạo và áp dụng các tiêu chuẩn tương ứng đối với lao động trực tiếp, giúp đảm bảo chất lượng đầu ra và phù hợp với yêu cầu công việc.

2.5.2 Những hạn chế và nguyên nhân

2.5.2.1 Hạn chế

Qua công tác đào tạo tại Công ty trong 3 năm gần đây, vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định như sau:

- Chưa xác định rõ tiêu chí đánh giá giảng viên trong lựa chọn giảng viên
- Người lao động không tích cực tham gia vào đào tạo do không thấy được lợi ích trực tiếp từ đào tạo trong công việc hàng ngày
- Thiếu hệ thống đánh giá năng lực bài bản, không có bộ tiêu chí đánh giá rõ ràng cho từng vị trí như công nhân thu gom, xử lý rác thải, không biết người lao động yếu hay là thiếu kỹ năng nào

2.5.2.2 Nguyên nhân

- Kinh phí dành cho đào tạo còn hạn hẹp nhiều kế hoạch tuy đã được xây dựng nhưng không được triển khai do không đảm bảo nguồn lực tài chính, làm giảm đáng kể hiệu quả và chất lượng của hoạt động đào tạo trong lao động trực tiếp
- Họ chưa nhận thức được rõ lợi ích thiết thực mà đào tạo mang lại cho công việc hàng ngày, đồng thời công ty cũng chưa có chính sách cụ thể để tạo động lực, khích lệ người lao động tham gia học tập
- Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo lao động trực tiếp còn nhiều phải chế chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn

CHƯƠNG III: GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ HÀ NỘI - CHI NHÁNH MIỀN TRUNG

3.1 Xác định nhu cầu đào tạo lao động trực tiếp gắn với đánh giá năng lực của người lao động

Xác định chính xác nhu cầu đào tạo là một khâu quan trọng và đóng vai trò nền tảng trong toàn bộ quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Đây là bước đầu tiên, có ý nghĩa quyết định trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo phù hợp, hiệu quả và tiết kiệm chi phí. Tuy nhiên, trong thời gian qua, công tác xác định nhu cầu đào tạo tại Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nội - Chi nhánh Miền Trung vẫn chưa thực sự được chú trọng đúng mức. Nhu cầu đào tạo được xác định chủ yếu dựa trên yêu cầu công việc của Công ty, lấy kết quả đánh giá năng lực người lao động làm căn cứ xác định nhu cầu đào tạo.

Phân tích năng lực người lao động nhằm đánh giá năng lực thực tế hiện tại của từng cá nhân so với yêu cầu của công việc, từ đó phát hiện ra khoảng cách năng lực cần được bù đắp thông qua đào tạo. Việc này sẽ giúp Công ty lựa chọn đúng đối tượng cần đào tạo, đúng nội dung cần thiết, đồng thời hạn chế tình trạng đào tạo tràn lan hoặc đào tạo không mang lại giá trị thực tiễn.

Để phân tích năng lực người lao động có thể sử dụng phiếu đánh giá năng lực người lao động theo mẫu sau:

- Đối với công nhân thu gom rác thải:
- + Yêu cầu năng lực là thu gom đất theo tuyến đúng giờ đúng quy trình phân loại và xử lý ban đầu. Có kiến thức cơ bản về các loại rác (hữu cơ, vô cơ, tái chế...) và cách xử lý phù hợp bước đầu tại nguồn.
- + Đánh giá khả năng đáp ứng là quan sát cách làm việc, kiểm tra kiến thức quy trình. Mức điểm được quy định theo thang 5 điểm, từ 1 (kém) đến 5 (tốt)

Bảng 16: phiếu đánh giá năng lực nhân viên thu gom rác thải

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC CÔNG NHÂN THU GOM RÁC THẢI			
Họ và tên	:	Chức danh	:
Đơn vị	:		
Người đánh giá	:	Chức danh	:
Ngày đánh giá	:		

STT	Tiêu chí đánh giá	Điểm số (1 - 5)
1	Đảm bảo số ngày công làm việc trong năm	
2	Tuân thủ nội quy, quy định của Công ty	
3	Ý thức làm việc	
4	Mức độ hoàn thành nhiệm vụ (thu gom, quét dọn rác thải)	
5	Kỹ năng sử dụng trang thiết bị, công cụ lao động (xe thu gom, chổi, thùng rác, xe kéo rác,...)	
6	Thực hiện đúng quy trình an toàn lao động, vệ sinh môi trường (đeo đầy đủ trang bị bảo hộ, xử lý chất thải)	
Tổng điểm		
Những hạn chế, cần khắc phục	Trình độ chuyên môn (hiểu biết công việc, thao tác nghề nghiệp):	
	Kỹ năng (sử dụng thiết bị, thao tác) :	
	Ý thức (kỷ luật, trách nhiệm, thái độ làm việc) :	
Đánh giá tổng thể	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ: Không cần đào tạo bổ sung - Hoàn thành nhiệm vụ: Có thể đào tạo bổ sung theo chuyên đề - Không hoàn thành: Đào tạo lại hoặc xem xét điều chuyển công việc	
Đề nghị đào tạo		
	Người đánh giá (Ký và ghi rõ họ và tên)	

(Nguồn: Tác giả)

- Đối với nhân viên xử lý rác thải:

+ Yêu cầu năng lực là nắm vững quy trình xử lý rác thải theo từng loại (hữu cơ, vô cơ, tái chế, chất thải nguy hại...). Có kiến thức cơ bản về hóa chất, vi sinh và các phương pháp xử lý mùi, xử lý nước rỉ rác, phân loại và tái chế rác. Biết cách vận hành một số thiết bị chuyên dụng trong xử lý rác như máy ép rác, máy nghiền, máy sấy, băng chuyền, lò đốt (nếu có).

+ Đánh giá khả năng đáp ứng là đánh giá khả năng đáp ứng dựa trên mức độ hoàn thành công việc, tuân thủ quy trình kỹ thuật và ý thức trong công việc. Mức điểm được quy định theo thang 5 điểm, từ 1 (kém) đến 5 (tốt)

Bảng 17: phiếu đánh giá năng lực nhân viên xử lý rác thải

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC NHÂN VIÊN XỬ LÝ RÁC THẢI		
Họ và tên	:	Chức danh :.....
Đơn vị	:	
Người đánh giá	:	Chức danh :.....
Ngày đánh giá	:	
STT	Tiêu chí đánh giá	Điểm số (1-5)
1	Đảm bảo số ngày công làm việc trong năm	
2	Tuân thủ nội quy, quy định của Công ty	
3	Ý thức làm việc	
4	Mức độ hoàn thành nhiệm vụ (xử lý rác đúng quy trình, đảm bảo chất lượng)	
5	Kỹ năng sử dụng trang thiết bị, công cụ lao động (máy ép rác, xe tải, thiết bị phụ trợ)	
6	Thực hiện đúng quy trình an toàn lao động, vệ sinh môi trường (đeo đầy đủ trang bị bảo hộ, xử lý chất thải)	
Tổng điểm		
Những hạn chế, cần khắc phục	Trình độ chuyên môn (hiểu biết công việc, thao tác nghề nghiệp):	
	Kỹ năng (sử dụng thiết bị, thao tác) :	
	Ý thức (kỷ luật, trách nhiệm, thái độ làm việc) :	
Đánh giá tổng thể	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ: Không cần đào tạo bổ sung - Hoàn thành nhiệm vụ: Có thể đào tạo bổ sung theo chuyên đề - Không hoàn thành: Đào tạo lại hoặc xem xét điều chuyển công việc	
Đề nghị đào tạo		
	Người đánh giá (Ký và ghi rõ họ và tên)	

(Nguồn: Tác giả)

- Đối với nhân viên lái xe rác:

+ Yêu cầu năng lực là có bằng lái xe phù hợp (ví dụ bằng B2 trở lên hoặc các loại bằng lái chuyên dụng tương ứng). Kỹ năng lái xe an toàn, thành thạo trong việc vận hành xe thu gom rác trên các tuyến đường đô thị. Hiểu biết và tuân thủ nghiêm ngặt quy trình vận hành, bảo dưỡng xe.

+ Đánh giá khả năng đáp ứng là đánh giá dựa trên kỹ năng lái xe an toàn, xử lý các tình huống giao thông. Mức độ tuân thủ quy trình vận hành và bảo dưỡng xe. Thái độ, ý thức trách nhiệm và khả năng phối hợp làm việc nhóm. Mức điểm được quy định theo thang 5 điểm, từ 1 (kém) đến 5 (tốt)

Bảng 18: phiếu đánh giá năng lực nhân viên lái xe ra

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC NHÂN VIÊN LÁI XE RÁC		
Họ và tên	:	Chức danh :.....
Đơn vị	:	
Người đánh giá	:	Chức danh :.....
Ngày đánh giá	:	
STT	Tiêu chí đánh giá	Điểm số (1 -5)
1	Đảm bảo số ngày công làm việc trong năm	
2	Tuân thủ nội quy, quy định của Công ty	
3	Ý thức làm việc	
4	Mức độ hoàn thành nhiệm vụ (vận chuyển đúng tuyến, đúng giờ)	
5	Kỹ năng sử dụng trang thiết bị, công cụ lao động (xe thu gom, xe kéo rác,...)	
6	Thực hiện đúng quy trình an toàn lao động, vệ sinh môi trường (đeo đầy đủ trang bị bảo hộ, xử lý chất thải)	
Tổng điểm		
Những hạn chế, cần khắc phục	Trình độ chuyên môn (hiểu biết công việc, thao tác nghề nghiệp):	
	Kỹ năng (sử dụng thiết bị, thao tác) :	
	Ý thức (kỷ luật, trách nhiệm, thái độ làm việc) :	
Đánh giá tổng thể	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ: Không cần đào tạo bổ sung	

	- Hoàn thành nhiệm vụ: Có thể đào tạo bổ sung theo chuyên đề - Không hoàn thành: Đào tạo lại hoặc xem xét điều chuyển công việc
Đề nghị đào tạo	
	Người đánh giá <i>(Ký và ghi rõ họ và tên)</i>

(Nguồn: Tác giả)

Việc xác định nhu cầu đào tạo lao động trực tiếp tại Công ty thể hiện cách tiếp cận khoa học khi biết gắn kết giữa phân tích công việc và đánh giá năng lực cá nhân. Thay vì chỉ dựa vào yêu cầu chung của từng vị trí, công ty đã chú trọng phân tích năng lực thực tế của người lao động để nhận diện những khoảng cách kỹ năng cần được bù đắp thông qua đào tạo. Đặc biệt, điểm mới nổi bật là việc xây dựng các phiếu đánh giá năng lực riêng biệt theo từng chức danh như công nhân thu gom rác, công nhân xử lý rác thải và lái xe chuyên dụng. Cách làm này không chỉ phản ánh đúng đặc thù công việc mà còn thể hiện tư duy cá nhân hóa, chuyên sâu trong công tác đào tạo nguồn nhân lực. Từ đó, công ty có thể chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo sát với nhu cầu thực tiễn, tránh đào tạo tràn lan và tiết kiệm chi phí. Việc đánh giá còn tạo động lực để người lao động nâng cao ý thức tự học, phát triển bản thân và chủ động tiếp cận các chương trình bồi dưỡng. Không chỉ dừng lại ở việc xác định nhu cầu, phiếu đánh giá còn có thể tiếp tục sử dụng để đo lường hiệu quả sau đào tạo, giúp công ty điều chỉnh nội dung chương trình phù hợp hơn trong các giai đoạn tiếp theo. Để nâng cao hiệu quả hơn nữa, công ty có thể xem xét số hóa các phiếu đánh giá nhằm tối ưu hóa việc lưu trữ và xử lý dữ liệu, đồng thời bổ sung phần tự đánh giá của người lao động để tăng tính hai chiều và khuyến khích sự chủ động trong học tập.

3.2 Hoàn thiện đánh giá đội ngũ giảng viên

Lựa chọn đội ngũ giảng viên: Đánh giá lại đội ngũ giảng viên nội bộ theo bảng tiêu chí rõ ràng. Trong bất kỳ chương trình đào tạo nào, giảng viên luôn đóng vai trò trung tâm, đặc biệt đối với công tác đào tạo lao động trực tiếp – lực lượng chịu trách nhiệm chính trong hoạt động sản xuất, dịch vụ của Công ty. Chính vì vậy, việc xây dựng một đội ngũ giảng viên có năng lực, tâm huyết và phù hợp với thực tiễn là yêu cầu cấp

thiết để nâng cao chất lượng đào tạo trong thời gian tới. Công ty cần chủ động đánh giá lại đội ngũ giảng viên hiện có bằng các tiêu chí cụ thể như: kiến thức chuyên môn, khả năng giảng dạy, kinh nghiệm thực tế, sự am hiểu tâm lý người học và khả năng truyền cảm hứng. Việc đánh giá này không chỉ giúp nhận diện được điểm mạnh và hạn chế của từng giảng viên mà còn là cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp. Ngoài ra, khi lựa chọn giảng viên cho các chương trình đào tạo, Công ty nên ưu tiên những người có khả năng truyền đạt mạch lạc, dễ hiểu, đồng thời có kinh nghiệm làm việc thực tế trong ngành môi trường. Với đối tượng người học chủ yếu là lao động phổ thông, giảng viên cần có phương pháp giảng dạy linh hoạt, gần gũi, giúp học viên dễ dàng tiếp cận kiến thức và vận dụng hiệu quả vào công việc.

Mẫu đánh giá giảng viên:

Bảng 19: Phiếu đánh giá giảng viên

PHIẾU ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN		
Họ tên giảng viên :		
Bộ phận : Chức danh :		
Tên khóa học :		
STT	Tiêu chí đánh giá	Điểm số
1	Nắm vững kiến thức nghiệp vụ, am hiểu nội dung đào tạo môi trường đô thị nhờ xử lý nước thải an toàn hóa chất	
2	Kỹ năng truyền đạt dễ hiểu có (ví dụ: phù hợp với từng loại hình đơn vị như xử lý nước thải rác thải)	
3	Hiệu quả sau đào tạo giúp học viên nắm được quy trình kiến thức áp dụng ngay tại đơn vị	
4	Nội dung sát với xu hướng mới như kinh tế tuần hoàn, chuyển đổi xanh, ISO 14001	
5	Kết hợp giữa lý thuyết và thực hành minh họa tình huống thực tế (sự cố, vận hành, bảo trì)	
Tổng điểm		
Điểm mạnh của giảng viên	Trình độ chuyên môn (hiểu biết công việc, thao tác nghề nghiệp):	
	Kỹ năng:	
	Ý thức (kỷ luật, trách nhiệm, thái độ tích cực) :	

Kết quả đánh giá	- Đạt yêu cầu - Không đạt yêu cầu
	Người đánh giá <i>(Ký và ghi rõ họ và tên)</i>

(Nguồn: Tác giả)

Về lựa chọn và đánh giá đội ngũ giảng viên nội bộ thể hiện rõ tính mới và nhiều ưu điểm nổi bật. Trước hết, việc xác định vai trò trung tâm của giảng viên trong đào tạo lao động trực tiếp là hoàn toàn đúng đắn và mang tính thực tiễn cao. Thay vì lựa chọn cảm tính, Công ty đã xây dựng một hệ thống tiêu chí đánh giá cụ thể như trình độ chuyên môn, kỹ năng truyền đạt, hiệu quả sau đào tạo, mức độ cập nhật nội dung theo xu hướng mới,... giúp quá trình lựa chọn giảng viên trở nên khoa học, minh bạch và phù hợp hơn với yêu cầu thực tế. Đặc biệt, việc đưa vào các tiêu chí gắn với định hướng phát triển bền vững như kinh tế tuần hoàn, chuyển đổi xanh hay tiêu chuẩn ISO 14001 cho thấy tầm nhìn dài hạn và khả năng thích ứng với thay đổi của đơn vị. Mẫu phiếu đánh giá giảng viên nội bộ cũng được thiết kế sát thực, kết hợp giữa đánh giá định lượng và định tính, làm rõ được điểm mạnh, hạn chế và khả năng của giảng viên cho các khóa học tiếp theo. Đây là cách tiếp cận khoa học, không chỉ giúp nâng cao chất lượng đào tạo mà còn góp phần xây dựng một đội ngũ giảng viên nội bộ vừa có năng lực chuyên môn, vừa thấu hiểu thực tiễn sản xuất tại doanh nghiệp.

3.3 Khuyến khích người lao động đào tạo

Để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là lực lượng lao động trực tiếp, Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nội – Chi nhánh Miền Trung cần xây dựng và triển khai đồng bộ các giải pháp tạo động lực, nhằm khuyến khích công nhân chủ động học tập, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp. Từ đó, góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm, năng suất lao động và chất lượng công việc tại hiện trường.

Trước hết, công ty cần đảm bảo việc bố trí công việc phù hợp với trình độ và kỹ năng của người lao động sau đào tạo. Những công nhân đã hoàn thành các khóa đào tạo chuyên môn, kỹ thuật hoặc an toàn lao động cần được giao các nhiệm vụ tương xứng, có cơ hội áp dụng kiến thức vào thực tế. Điều này không chỉ thể hiện sự trân trọng đối với nỗ lực học tập của người lao động mà còn giúp đảm bảo hiệu quả đầu tư vào đào tạo, tránh lãng phí nguồn lực.

Tiếp theo, công ty nên tăng cường thực hiện các chính sách khen thưởng – kỷ luật rõ ràng, minh bạch để tạo động lực phấn đấu. Những lao động trực tiếp có tinh thần học hỏi, đạt kết quả tốt trong đào tạo và biết vận dụng hiệu quả kiến thức vào công việc sẽ được ghi nhận thông qua:

- Tăng phụ cấp: Công nhân sau đào tạo và đảm nhận công việc có yêu cầu kỹ thuật cao sẽ được tăng phụ cấp từ 300.000 – 800.000 đồng/tháng tùy theo vị trí.

- Tăng hệ số lương: Trường hợp công nhân đạt kết quả tốt và có đóng góp tích cực sau đào tạo sẽ được xem xét tăng hệ số lương từ 0.1 – 0.3 điểm.

- Đề bạt vị trí cao hơn trong tổ/đội: Công nhân thể hiện năng lực nổi bật có thể được thử thách trong vai trò Tổ phó, Tổ trưởng – thời gian thử thách từ 3 đến 6 tháng.

Đối với những trường hợp thiếu tinh thần học tập, không hoàn thành chương trình đào tạo hoặc không có chuyển biến tích cực trong công việc, công ty có thể áp dụng các biện pháp như giảm mức thưởng, không xét tham gia các đợt đào tạo nâng cao tiếp theo, từ đó đảm bảo tính nghiêm túc và hiệu quả thực tế của hoạt động đào tạo. Để phát huy tinh thần sáng tạo và ý thức chủ động của công nhân, công ty nên tổ chức các cuộc thi chuyên môn mang tính thực tiễn cao như: “Sáng kiến trong thu gom, vận chuyển và xử lý chất thải”, “Cải tiến kỹ thuật vì môi trường đô thị xanh – sạch – đẹp”... Qua các cuộc thi này, người lao động không chỉ có cơ hội thể hiện năng lực, trình bày ý tưởng mới mà còn góp phần nâng cao hiệu quả công việc, tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp.

Trong bối cảnh công việc của lao động trực tiếp thường chịu nhiều áp lực, làm việc trong điều kiện nặng nhọc, khắc nghiệt, công ty cũng cần chú trọng đến các chính sách phúc lợi thiết thực. Có thể xem xét hỗ trợ một phần kinh phí mua xe máy, xe đạp điện phục vụ đi lại; hỗ trợ vay vốn mua nhà ở hoặc thuê nhà với lãi suất ưu đãi. Những chính sách này có ý nghĩa lớn trong việc ổn định đời sống, tạo sự an tâm và gắn bó lâu dài của công nhân với đơn vị.

Ngoài ra, việc tổ chức lễ khen thưởng định kỳ cho những công nhân tiêu biểu cũng là một hoạt động nên duy trì. Đây là dịp để công ty tôn vinh nỗ lực, đóng góp của người lao động trực tiếp trong suốt năm, đồng thời tạo động lực thi đua rộng khắp trong toàn Chi nhánh. Hình thức khen thưởng có thể là giấy khen, kèm phần thưởng bằng hiện vật hoặc tiền mặt từ 500.000 – 1.000.000 đồng, tuy giá trị không lớn nhưng mang ý nghĩa động viên tinh thần sâu sắc.

Các biện pháp khuyến khích lao động trực tiếp học tập, rèn luyện và gắn bó với công việc cần được triển khai thống nhất trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Công ty. Khi người lao động được ghi nhận đúng mức và tạo điều kiện phát triển, chất lượng công việc sẽ được nâng cao, từ đó đóng góp tích cực vào uy tín, hiệu quả hoạt động và hình ảnh chuyên nghiệp của Chi nhánh trong lĩnh vực môi trường đô thị khu vực miền Trung.

KẾT LUẬN

Từ quá trình nghiên cứu thực tiễn tại Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nội – Chi nhánh Miền Trung là một trong những đơn vị tiêu biểu trong lĩnh vực môi trường đô thị, không chỉ tại địa phương mà còn trong toàn thành phố. Trong những năm qua, Chi nhánh đã không ngừng nỗ lực phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh, đạt được nhiều thành tích đáng ghi nhận và khẳng định được vị thế vững chắc trên thị trường. Bên cạnh việc đảm bảo hiệu quả kinh doanh, Chi nhánh còn thực hiện đầy đủ nghĩa vụ thuế đối với Nhà nước, góp phần tích cực vào sự phát triển chung của cộng đồng.

Tuy vậy, trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt và yêu cầu ngày càng cao về chất lượng dịch vụ, Công ty cũng đang phải đối mặt với không ít thách thức. Điều này đòi hỏi Chi nhánh cần liên tục đổi mới “HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÔNG TY TNHH MTV MÔI TRƯỜNG ĐÔ THỊ HÀ NỘI – CHI NHÁNH MIỀN TRUNG” để thích ứng kịp thời với sự thay đổi của thị trường.

Trên cơ sở lý thuyết và phân tích tình hình thực tế tại đơn vị, em đã nhận diện được một số tồn tại trong công tác đào tạo nguồn nhân lực và đề xuất một số giải pháp trọng tâm nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng lao động. Các giải pháp này được kỳ vọng sẽ góp phần cải thiện chất lượng nhân sự, gia tăng tính chuyên nghiệp và đảm bảo sự phát triển ổn định, bền vững cho Chi nhánh trong thời gian tới.

Em xin chân thành cảm ơn Ban Lãnh đạo Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nội – Chi nhánh Miền Trung đã tận tình hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi để em hoàn thành quá trình thực tập và nghiên cứu. Em cũng xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới giảng viên hướng dẫn, TS. Lâm Minh Châu, người đã tận tình chỉ bảo, định hướng cho em trong suốt quá trình thực hiện đề tài. Do hạn chế về kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn, bài luận của em không tránh khỏi những thiếu sót, kính mong các thầy cô và quý đơn vị góp ý, bổ sung để bài viết được hoàn thiện hơn.

TU LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Kim Dung (2019). *Quản trị nguồn nhân lực*. NXB Thống kê.
2. Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân (2018). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân
3. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2022). Báo cáo thị trường lao động Việt Nam.
5. Báo cáo kết quả kinh doanh - Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nội – Chi nhánh Miền Trung 2022 -2024