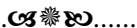


BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
..........

LÊ THỊ KHÁNH LY

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI TỔNG CÔNG TY DỆT MAY HÒA THỌ

Chuyên ngành: Quản Trị Kinh Doanh
Mã số: 60.34.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng – Năm 2011

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN THỊ BÍCH THU

Phản biện 1: TS. PHẠM THỊ LAN HƯƠNG

Phản biện 2: PGS.TS THÁI THANH HÀ

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Quản trị Kinh doanh họp tại Đại Học Đà Nẵng vào ngày...tháng...năm 2011.

Có thể tìm Luận văn tại:

Trung tâm Thông tin-Học liệu, Đại học Đà Nẵng

Thư viện trường Đại Học Kinh Tế, Đại Học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Hội nhập nói chung và hội nhập kinh tế nói riêng là một xu hướng khách quan trong quá trình phát triển. Tổng công ty dệt may Hòa Thọ đã sớm nhận biết xu hướng này, và đã có những giải pháp đối ứng với sự tác động của xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế, nên đã đạt những thành công nhất định trong quá trình hoạt động kinh doanh.

Hiện nay khi nền kinh tế thế giới đang dần chuyển mình từ nền kinh tế công nghiệp sang nền kinh tế tri thức, thì nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp đang dần trở thành nguồn lực quan trọng nhất. Đây là nguồn lực hết sức năng động, có khả năng sinh lợi cao và có khả năng kiểm soát các nguồn lực khác. Qua quá trình nghiên cứu về Tổng công ty dệt may Hòa Thọ, tôi nhận thấy rằng công tác phát triển nguồn nhân lực hiện nay của công ty còn nhiều hạn chế. Chính vì vậy, để nâng cao năng lực cạnh tranh công ty cần phải thực hiện tốt việc phát triển nguồn nhân lực, để nguồn nhân lực của công ty có đủ năng lực, trình độ đáp ứng được quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Đó chính là lý do mà tôi chọn đề tài **“Phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty dệt may Hòa Thọ”**.

2. Mục đích và nội dung nghiên cứu:

- ❖ Nghiên cứu và hệ thống hoá các vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực.
- ❖ Phân tích, đánh giá kết quả hoạt động kinh doanh và thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty dệt may Hòa Thọ.
- ❖ Đề xuất một số giải pháp để phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty dệt may Hòa Thọ trong thời gian đến.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

- ❖ Đối tượng nghiên cứu.
- Đề tài chủ yếu nghiên cứu về những vấn đề, hiện tượng có liên quan đến việc phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty dệt may Hòa Thọ.
- ❖ Phạm vi nghiên cứu:

➤ Về nội dung: đề tài tập trung nghiên cứu về hoạt động học tập có tổ chức đối với nguồn nhân lực hiện tại của Tổng công ty dệt may Hòa Thọ.

➤ Về không gian: Nghiên cứu tại Tổng công ty dệt may Hòa Thọ.

➤ Về thời gian:

▪ Tài liệu thống kê chủ yếu lấy số liệu từ năm 2008 – 2010 và kết quả dự báo đến năm 2015.

▪ Số liệu điều tra khảo sát được thực hiện vào năm 2010.

4. Phương pháp nghiên cứu

- ❖ Phương pháp phân tích thống kê.
- ❖ Phương pháp khảo sát điều tra thực tế.

5. Bố cục của luận văn

- ❖ Trang phụ bìa
- ❖ Lời cam đoan
- ❖ Mục lục
- ❖ Danh mục các bảng
- ❖ Danh mục các hình
- ❖ Mở đầu
- ❖ Nội dung:
 - 📖 Chương 1. Cơ sở lý luận chung về phát triển nguồn nhân lực.
 - 📖 Chương 2: Thực trạng về phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty dệt may Hòa Thọ.
 - 📖 Chương 3: Phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty dệt may Hòa Thọ.
- ❖ Kết luận
- ❖ Tài liệu tham khảo
- ❖ Phụ lục

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1 Nguồn nhân lực

1.1.1 Định nghĩa

Nguồn nhân lực là tổng hợp kinh nghiệm, kỹ năng, trình độ đào tạo và những sự tận tâm nỗ lực hay bất cứ đặc điểm nào khác của người lao động.

1.1.2 Những đặc điểm cơ bản của nguồn nhân lực

1.1.2.1 Nguồn nhân lực là nguồn lực căn bản của mọi tổ chức

Nguồn nhân lực là nguồn lực căn bản, không bao giờ cạn kiệt của mọi tổ chức. Nếu các tổ chức biết cách phát triển và khai thác tốt, thì nguồn nhân lực là nguồn lực có đóng góp rất lớn và quyết định sự thành công trong hiện tại cũng như tương lai của doanh nghiệp.

1.1.2.2 Nguồn nhân lực là nguồn lực năng động

Giá trị của nguồn lực con người được thể hiện dưới năng lực lao động của con người, mà năng lực lao động của con người không thể tồn tại độc lập ngoài cơ thể sống, hay nói cách khác nguồn nhân lực là nguồn lực con người, mà con người thì luôn trong trạng thái động và biến chuyển phức tạp.

1.1.2.3 Nguồn nhân lực là nguồn lực mang tính chiến lược

Nguồn nhân lực là nguồn lực tích cực nhất và năng động nhất trong hoạt động kinh tế xã hội.

1.1.3 Vai trò của Nguồn nhân lực

Khi xem xét các tổ chức chúng ta thường quan tâm đến tính hiệu quả của tổ chức. Bởi vì, tính hiệu quả trong hoạt động của tổ chức quyết định sự thành công hay thất bại của tổ chức và quyết định sự phát triển lâu dài của tổ chức. Tính hiệu quả bắt nguồn từ hiệu suất và tính công bằng trong quá trình hoạt động của tổ chức.

1.2 Phát triển nguồn nhân lực

1.2.1 Khái niệm

Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động.

1.2.2 Vai trò

Phát triển nguồn nhân lực là điều kiện quyết định để một tổ chức có thể tồn tại và đi lên trong cạnh tranh.

1.2.3 Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và các hoạt động quản trị trong tổ chức

1.2.3.1 Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và các hoạt động quản trị khác trong tổ chức

Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực với chiến lược của tổ chức

Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và quản trị sự thay đổi của tổ chức

Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và văn hoá tổ chức

1.2.3.2 Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và các hoạt động quản trị nguồn nhân lực khác

Chúng ta biết phát triển nguồn nhân lực là một trong những hoạt động quan trọng của quản trị nguồn nhân lực. Quản trị nguồn nhân lực được phân chia thành các hoạt động:

- Hoạch định nguồn nhân lực
- Phân tích và thiết kế công việc
- Tuyển mộ và lựa chọn
- Đánh giá thành tích
- Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực
- Thù lao
- Mối quan hệ lao động

Tất cả các hoạt động này không tồn tại một cách tách biệt mà có mối quan hệ mật thiết với nhau.

1.3 Những nội dung cơ bản của phát triển nguồn nhân lực

Những nội dung cơ bản của phát triển nguồn nhân lực bao gồm:

1.3.1 Hội nhập vào môi trường làm việc [5]

1.3.1.1 Mục đích

- ❖ Làm cho nhân viên dễ thích ứng với tổ chức.

- ❖ Cung cấp thông tin cần thiết cho nhân viên.
- ❖ Giảm bớt sai lỗi và tiết kiệm thời gian.
- ❖ Tạo một ấn tượng thuận lợi.
- ❖ Thay đổi nhận thức của nhân viên.

1.3.1.2 Nội dung của chương trình hội nhập vào môi trường làm việc

Chương trình hội nhập vào môi trường làm việc gồm có các nội dung cơ bản như: tổng quát về công ty, giới thiệu về bộ phận công tác, giới thiệu về công việc, giới thiệu về điều kiện phục vụ cho công việc, giới thiệu về các vấn đề khác, giới thiệu nhân viên mới với các đồng nghiệp.

1.3.1.3 Triển khai thực hiện chương trình hội nhập vào môi trường làm việc

Để triển khai thực hiện chương trình hội nhập vào môi trường làm việc các công ty cần thực hiện các công việc sau:

- ❖ Phân công bộ phận đảm trách việc biên soạn chương trình hội nhập và môi trường làm việc theo từng đối tượng tuyển dụng như: công nhân, nhân viên, nhà quản lý...
- ❖ Phân công bộ phận hoặc cá nhân đón tiếp nhân viên mới, trình bày và giải thích đầy đủ, trọn vẹn những nội dung cơ bản trong chương trình hội nhập vào môi trường làm việc của công ty.
- ❖ Phân công người hướng dẫn và tư vấn cho nhân viên về những nội dung của chương trình hội nhập vào môi trường làm việc.

1.3.1.4 Đánh giá và theo dõi

- ❖ Đánh giá mức độ nhớ và hiểu về các nội dung trong chương trình hội nhập vào môi trường làm việc.
- ❖ Đánh giá về nhận thức của nhân viên về công ty, công việc... bằng cách lắng nghe những suy nghĩ của nhân viên về công ty, hướng phát triển của công ty, về bộ phận nhân viên công tác, về công việc, cách thức nhân viên sẽ hành động khi thực hiện công việc, cư xử.... sau khi hoàn thành việc thực hiện chương trình hội nhập vào môi trường làm việc.
- ❖ Xây dựng hệ thống mục tiêu và công việc cụ thể cho nhân viên, để qua đó dễ dàng kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh.

1.3.2 Đào tạo kỹ năng

1.3.2.1 Mục đích của chương trình đào tạo kỹ năng

Mục đích của đào tạo kỹ năng là giúp đỡ nhân viên hoàn thành công việc thực tại tốt hơn.

1.3.2.2 Chiến lược đào tạo nâng cao

Chương trình đào tạo nâng cao giúp tạo điều kiện làm việc và khuyến khích nhân viên tiếp tục học hỏi. Việc học hỏi thường xuyên giúp nhân viên có thể nắm được toàn bộ hệ thống công việc bao gồm những mối quan hệ trong công việc của họ và mối quan hệ giữa công việc của họ với công ty.

1.3.3 Phát triển nghề nghiệp

Phát triển nghề nghiệp là một quy trình phát triển liên tục mà mỗi cá nhân mỗi cá nhân phải trải qua một loạt các giai đoạn. Mỗi giai đoạn được mô tả bằng mối quan hệ giữa vấn đề và nhiệm vụ.

1.3.3.1 Mục đích của phát triển nghề nghiệp

➤ Nghiên cứu về việc định hướng và phát triển nghề nghiệp giúp cho mỗi người phát hiện ra các khả năng nghề nghiệp, đưa ra quyết định chọn lựa nghề nghiệp đúng đắn và có kế hoạch đầu tư vào giáo dục, đào tạo chính xác, tiết kiệm.

1.3.3.2 Quy trình phát triển nghề nghiệp

Phát triển nghề nghiệp bao gồm hai quy trình tách biệt: Lập kế hoạch nghề nghiệp và quản trị nghề nghiệp.

1.4 Tiến trình đào tạo đáp ứng những nội dung cơ bản của hoạt động phát triển nguồn nhân lực

Đặc điểm thành công của hoạt động phát triển chính là việc xây dựng một chương trình dùng để giảng dạy. Thiết kế tiến trình đào tạo đề cập đến phương pháp tiếp cận có hệ thống để phát triển chương trình đào tạo. Tiến trình được thực hiện thông qua 6 bước:

1.4.1 Bước 1: Đánh giá nhu cầu

1.4.2 Bước 2: Đảm bảo tính sẵn sàng của nhân viên cho chương trình đào tạo

1.4.3 Bước 3: Tạo môi trường học tập

1.4.4 Bước 4: Đảm bảo chuyển giao đào tạo

1.4.5 Bước 5: Xác định phương pháp đào tạo

1.4.6 Bước 6: Đảm bảo chuyển giao đào tạo

Cần chú ý rằng thiết kế tiến trình đào tạo nên theo một hệ thống linh hoạt để dễ dàng thích nghi với nhu cầu kinh doanh. Những bước khác nhau có thể được hoàn thành đồng thời.

1.5. TIÊU CHÍ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Xác định tiêu chí phát triển nguồn nhân lực là một việc làm quan trọng đối với hầu hết tất cả các tổ chức. Bởi, thông qua các tiêu chí này tổ chức có thể (1) xác định bức tranh về những gì đang và sẽ xảy ra đối với nguồn nhân lực của tổ chức (2) nhận ra được điểm mạnh và điểm yếu của các chương trình phát triển nguồn nhân lực, và cần phải thay đổi như thế nào để hoạt động phát triển nguồn nhân lực trở nên thích hợp (3) giúp đỡ nhà quản trị, nhân viên và chuyên gia phát triển nguồn nhân lực có thông tin để ra quyết định về chương trình và phương pháp được sử dụng trong đào tạo. Dưới đây là các tiêu chí phát triển nguồn nhân lực và các khía cạnh của nó. [9]

1.5.1. Sự phù hợp chiến lược

1.5.2. Đảm bảo số lượng

1.5.3. Đảm bảo chất lượng

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TỔNG CÔNG TY DỆT MAY HÒA THỌ

2.1. Tổng quan về công ty

2.1.1. Thông tin chung về công ty

Tên giao dịch: Tổng Công Ty Cổ Phần Dệt May Hòa Thọ

Tên giao dịch Quốc tế: Hoa Thọ Textile - Garment Jointstock Corporation

Tên viết tắt: HOTEKCO

Địa chỉ: 36 Ông Ích Đường, Phường Hòa Thọ Đông, Quận Cẩm Lệ, TP Đà Nẵng.

Điện thoại: 0511.846290-846925

Email: office@hoatho.com.vn

Website: www.hoatho.com.vn

Logo của công ty



2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của công ty

Giai đoạn thành lập – 1975 : Hoạt động với vốn ban đầu là 200 triệu đồng, chủ yếu là sản xuất các loại vải phục vụ yêu cầu sản xuất kinh doanh.

Giai đoạn 1975 – 1988 : Sau năm 1975 công ty được quốc hữu hóa và đổi tên là Nhà máy Dệt Hòa Thọ.

Giai đoạn 1989 – 1992 : Nhà Máy được đầu tư thêm dây chuyền dệt khăn (Liên Xô), gồm 2 máy nhuộm, 1 máy sấy sợi và 100 máy dệt khăn hiệu ATM với sản lượng 800 tấn khăn bông/năm.

Giai đoạn 1993 – 2001 : Năm 1993 công ty đổi tên là Công ty Dệt Hòa Thọ.

Giai đoạn 2002 – 2006 : Năm 2002 Công ty đã khánh thành và đưa vào hoạt động nhà máy may 2 gồm có 8 chuyền máy với máy móc thiết bị nhập khẩu từ Mỹ, có tổng vốn đầu tư ban đầu là 5,5 tỷ đồng.

Giai đoạn 2007 – nay : Ngày 01/02/2007 Công ty được đổi tên thành Tổng công ty cổ phần dệt may Hòa Thọ. Sau khi cổ phần hóa công ty hoạt động theo hình thức công ty mẹ - công ty con

2.1.3. Chức năng nhiệm vụ và các hoạt động chủ yếu

2.1.3.1 Chức năng

Lĩnh vực kinh doanh chính của Tổng Công ty là chuyên sản xuất, kinh doanh, xuất nhập khẩu hàng may mặc, vải, sợi, chỉ khâu, các loại thiết bị, nguyên phụ liệu, phụ tùng ngành dệt may.

Các sản phẩm chính của công ty:

- Sản phẩm sợi: sợi cotton chải thô, chải kỹ, sợi pha T/c, sợi polyester (chỉ sợi net10 - net45).

- Sản phẩm may mặc: Jacket, sơ mi, T-shirt, đồ bảo hộ lao động và quần áo.

2.1.3.2 Nhiệm vụ

Tổ chức quản lý sử dụng có hiệu quả và đúng mục đích các loại sản phẩm, tài sản, đất đai, nhà xưởng, thiết bị máy móc, nguyên vật liệu, tiền vốn.

Có trách nhiệm chấp hành nghiêm chỉnh những quy định của luật pháp, thực hiện đúng chức năng đã đăng ký.

Thực hiện đầy đủ nghĩa vụ với nhà nước.

Bảo tồn và phát triển vốn đầu tư cho sản xuất mở rộng kinh doanh, chăm lo đời sống CBCNV nhằm đưa doanh nghiệp đi lên đảm bảo chính sách xã hội và bảo vệ môi trường.

2.1.4. Cơ cấu tổ chức và chức năng nhiệm vụ của các phòng ban

2.1.4.1. Cơ cấu tổ chức

2 nhà máy sợi với 27.032 cọc, sản phẩm của nhà máy là các loại sợi bông, sợi TC chải thô, chia kỹ và sợi PE 100%, sản lượng 4500 tấn sợi các loại/ năm.

09 nhà máy, xí nghiệp may gồm 67 chuyên máy may với hơn 3000 máy may và máy chuyên dùng các loại.

2.1.4.2. Chức năng nhiệm vụ của các phòng ban

Công ty tổ chức bộ máy quản lý bao gồm:

- Hội đồng quản trị công ty.
- 01 tổng giám đốc.
- 02 phó tổng giám đốc.
- 04 giám đốc điều hành.
- 07 phòng chức năng.
- 01 trung tâm kinh doanh thời trang.
- 09 nhà máy, xí nghiệp sản xuất.

2.1.5. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của tổng công ty

2.1.5.1. Báo cáo kết quả kinh doanh 3 năm gần nhất

Bảng 2.1: Bảng cân đối kế toán (tóm tắt)

ĐVT: *đồng VN*

STT	Nội dung	31/12/2008	31/12/2009	31/12/2010
I	TÀI SẢN NGẮN HẠN	229.345.744.085	306.392.053.617	319.294.807.102
II	TÀI SẢN DÀI HẠN	130.419.433.637	269.833.371.488	268.981.632.710
	TỔNG CỘNG TÀI SẢN	359.765.177.722	576.225.425.105	588.276.439.812
III	NỢ PHẢI TRẢ	306.439.120.662	464.355.227.758	447.760.034.644
IV	VỐN CHỦ SỞ HỮU	53.326.057.060	111.559.250.697	134.998.919.624
	TỔNG CỘNG NGUỒN VỐN	359.765.177.722	576.225.425.105	588.276.439.812

Nguồn: Báo cáo thường niên-Tổng công ty dệt may Hòa Thọ

Thông qua bảng cân đối kế toán của công ty qua các năm, có thể nhận thấy mức đầu tư vào cơ sở vật chất để mở rộng hoạt động sản xuất tăng mạnh. Điều này thể hiện qua sự tăng mạnh giá trị tài sản cố định của công ty năm 2008 là 123.3 tỷ đồng nhưng đến năm 2009 là 226.3 tỷ đồng. Tài sản cố định của công tăng gấp đôi từ năm 2008 so với năm 2009. Và con số này tăng không đáng kể cho đến năm 2010 là 226.4 tỷ đồng.

Bảng 2.2. Kết quả hoạt động kinh doanh (tóm tắt)

ĐVT: *đồng VN*

STT	Chỉ tiêu	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2009
3	Doanh thu thuần về bán hàng và CC dịch vụ	929.193.145.316	962.871.783.421	1.298.337.257.511
17	Lợi nhuận sau thuế TNDN	7.503.197.888	12.864.105.372	33.634.158.885
18	Lãi cơ bản trên cổ phiếu	1.677	1.900	3.313

Nguồn: Báo cáo thường niên-Tổng công ty dệt may Hòa Thọ

Lợi nhuận sau thuế qua các năm đều tăng cụ thể: năm 2008 so với năm 2009 tăng từ 7.5 tỷ lên 12.8 tỷ, năm 2009 so với năm 2010 tăng từ 12.8 tỷ lên 33.6 tỷ. Do tốc độ tăng của doanh thu lớn hơn tốc độ tăng của chi phí. Đây cũng chính là những thành tích lớn của Công ty trong những năm vừa qua.

2.2. Thực trạng về phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty

2.2.1. Thực trạng về nguồn nhân lực tại Tổng công ty

2.2.1.1 Số lượng nguồn nhân lực

Số lượng lao động của Tổng Công ty có xu hướng tăng dần qua các năm do ảnh hưởng của việc mở rộng sản xuất và gia tăng các hợp đồng xuất khẩu ký kết được với các đối tác nước ngoài hàng năm.

2.2.1.2 Chất lượng nguồn nhân lực

Do đặc điểm ngành nghề nên lao động trong ngành dệt may thường không ổn định, thay đổi theo thời vụ và hoạt động trên địa bàn rộng khắp. Chưa đáp ứng được các yêu cầu mở rộng, phát triển của tổng công ty trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Lao động phổ thông trong tổng công ty dệt may Hòa Thọ chiếm một tỉ lệ lớn, lên đến 93,14% (năm 2010) trong đó gần 80% là lao động nữ

2.2.2 Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại tổng công ty

2.2.2.1. Thực trạng công tác đào tạo hội nhập tại Tổng công ty

Theo thống kê tại công ty thì hầu hết những chương trình đào tạo đều chú trọng vào việc giúp nhân viên thực hiện các công việc hiện tại tốt hơn. Còn những chương trình đào tạo hội nhập thì chưa được quan tâm đúng mức. Nhìn vào bảng dưới cho ta thấy được thực trạng công tác này tại tổng công ty dệt may Hòa Thọ.

2.2.2.2. Thực trạng công tác phát triển nghề nghiệp tại tổng công ty

Hiện nay mô hình phát triển chủ yếu tại công ty là phát triển theo chiều dọc. Nhưng thể hiện rõ nét nhất là trong việc phát triển nghề nghiệp đối với công nhân. Hình thức chủ yếu là nâng bậc cho công nhân, sau mỗi 3 năm công tác. Còn các đối tượng khác thì chưa được quan tâm và không được quản lý nghề nghiệp.

Nhìn chung, công tác định hướng nghề nghiệp cho nhân viên hiện nay vẫn chưa được công ty chú trọng, chính vì vậy vẫn còn một bộ phận khá lớn nhân viên của công ty chưa thật hài lòng về công việc của mình. Chính sự không hài lòng này, trong tương lai nếu có cơ hội tốt họ sẽ chuyển đổi công việc, nếu những người tài của công ty rời bỏ công ty ra đi, thì công ty sẽ tổn thất rất lớn. Chính vì vậy,

công ty cần quan tâm tạo điều kiện hoặc hỗ trợ nhiều hơn đến việc định hướng phát triển nghề nghiệp cho nhân viên.

2.2.2.3 Thực trạng công tác Đào tạo nguồn nhân lực tại tổng công ty

a. Tình hình thực hiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty

Ngoài đối tượng đào tạo là công nhân ra, thì các đối tượng khác rất ít được quan tâm đào tạo, đặc biệt là nhân viên gián tiếp. Trong 2 năm 2009 – 2010, hình thức và phương pháp đào tạo duy nhất đối với đối tượng này là đào tạo trong công việc theo phương pháp chỉ dẫn công việc, còn lại phần lớn người lao động tự đào tạo theo nhu cầu của mình không theo sự quy hoạch phát triển của doanh nghiệp.

Đối với các nhà quản trị, thì chỉ một số ít nhà quản trị cấp cao mới được cử đi học ở các trường chính quy, theo chương trình dài hạn. Còn lại chủ yếu là được hướng dẫn trực tiếp trong công việc và bổ trí tham gia các cuộc hội thảo do các sở ban ngành trên địa bàn thành phố Đà Nẵng tổ chức.

b. Tiến trình đào tạo nguồn nhân lực tại công ty

Đánh giá nhu cầu

Việc xác định nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực tại Tổng công ty cổ phần Dệt may Hòa Thọ phụ thuộc rất nhiều vào cơ cấu bộ máy hành chính của Tổng công ty thông qua các phòng ban.

Phương pháp đào tạo

- Đào tạo tại nơi làm việc
- Đào tạo ngoài nơi làm việc

Tiến hành đào tạo

- Thời gian và địa điểm đào tạo

Thời gian đào tạo: các nội dung đào tạo đều được chia cho từng tháng tức là mỗi tháng tổng công ty sẽ thực hiện một nội dung đào tạo cụ thể.

Địa điểm đào tạo: Tổng công ty chú ý lựa chọn những nơi có điều kiện tương đối tốt như giao thông thuận tiện, môi trường trong lành, yên tĩnh, điều kiện tự nhiên thuận lợi.

Nguồn giảng viên

Tổng công ty cũng đã xây dựng cho doanh nghiệp một đội ngũ cán bộ giảng dạy có chất lượng, có năng lực, kiến thức, kỹ năng và sở trường ở nhiều phương diện thông qua những yêu cầu và vai trò khác nhau như: giáo viên giảng dạy chuyên ngành, chuyên gia kỹ thuật chuyên ngành, giáo sư và học giả của viện nghiên cứu khoa học, lãnh đạo chủ quản của ban ngành, chuyên gia tư vấn

Kinh phí đào tạo

Hiện nay ở Tổng Công ty kinh phí được tính căn cứ vào số lượng CBCNV theo học, ngoài ra còn các khoản liên quan đến công tác đào tạo như tài liệu, các phương tiện phục vụ giảng dạy. Với các chương trình đào tạo ở xa sẽ có thêm phần chi phí tàu xe đi lại và chi phí ăn ở của học viên trong suốt quá trình học.

c. Đánh giá chất lượng đào tạo tại công ty

Kết quả số liệu từ công ty cho thấy, những chương trình mà các nhân viên của công ty tham gia được đánh giá là có chất lượng tốt chỉ chiếm tỷ lệ là khoảng 10%, khá chiếm khoảng 20%, trong khi đó trung bình và yếu chiếm hơn 70%. Qua những số liệu này phần nào cho thấy sự hài lòng của các học viên khi tham gia các chương trình đào tạo là không cao, bên cạnh đó cũng thể hiện sự thiếu phù hợp của các chương trình đào tạo.

2.2.3 Nhận xét chung

Nguồn nhân lực của công ty dệt may Hòa Thọ trong những năm qua đã có những sự biến động mạnh, nguyên nhân chủ yếu là do năng suất lao động hiện nay của ngành vẫn còn thấp, dẫn đến thu nhập của cán bộ công nhân viên thấp, đặc biệt là lao động trực tiếp. Bên cạnh đó, một bộ phận nhân viên chưa thật sự nỗ lực, cố gắng trong công việc do mức độ hài lòng đối với công việc hiện tại thấp. Ngoài ra, do sự biến động hết sức phức tạp của môi trường kinh doanh, nên doanh nghiệp phải thay đổi để phát triển, chính điều này đã ảnh hưởng đến công việc của cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp, để thành công buộc họ phải thay đổi, nhưng do chưa chuẩn bị tốt nên một bộ phận cán bộ công nhân viên trong ngành không theo kịp sự thay đổi, dẫn đến hiệu suất công việc thấp.

Để khắc phục vấn đề này, doanh nghiệp cần thực hiện tốt việc phát triển nguồn nhân lực. Nhưng trong thời gian qua, công tác này vẫn còn buộc lộ nhiều yếu kém, như công tác đào tạo chưa bài bản, chính quy và không thống nhất, công tác phát triển nghề nghiệp chỉ mới dừng lại ở phát triển theo chiều dọc.... Do vậy, để tiếp tục phát triển bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh trong thời gian đến, công ty cần phải thực hiện tốt hơn công tác phát triển nguồn nhân lực.

CHƯƠNG 3: PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TỔNG CÔNG TY DỆT MAY HÒA THỌ

3.1. Cơ sở tiền đề

3.1.1. Cơ hội và thách thức

3.1.1.1 Một số cơ hội chủ yếu

- ❖ Mở rộng và phát triển thị trường xuất khẩu
- ❖ Mở rộng thị trường nhập khẩu.
- ❖ Mở rộng và phát triển thị trường nội địa.
- ❖ Mở rộng nhà xưởng, tăng quy mô sản xuất.
- ❖ Liên doanh, liên kết.
- ❖ Tiếp cận được với nguồn thông tin, tri thức và khoa học -

kỹ thuật - công nghệ mới.

3.1.1.2 Những thách thức chính

- ❖ Cường độ cạnh tranh gia tăng.
- ❖ Hệ thống Luật, quy định quốc tế phức tạp.
- ❖ Sự biến động của thị trường lao động

3.1.2. Định hướng phát triển của công ty

3.1.2.1. Đối với khách hàng và thị trường

Thỏa mãn một cách tối đa nhu cầu của khách hàng về hàng hóa, dịch vụ

Tăng lợi thế cạnh tranh bằng chất lượng sản phẩm, chất lượng dịch vụ, đa dạng hóa sản phẩm.

Tuân thủ các nguyên tắc hành xử về con người và trách nhiệm xã hội.

3.1.2.2 Đối với cán bộ công nhân viên

Tăng hiệu suất sử dụng máy móc, trang thiết bị, nâng cao tay nghề để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của khách hàng.

Tăng hiệu quả sử dụng nguyên phụ liệu, giảm tỷ lệ % sản phẩm không phù hợp để hạ giá thành sản phẩm.

3.2. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực tại tổng công ty

Xây dựng lại tiêu chuẩn, trình độ chuyên môn và các kỹ năng cho các cấp quản lý phù hợp với yêu cầu của sản xuất kinh doanh trong thời kỳ hội nhập.

Xây dựng quan hệ lao động hài hoà giữa người sử dụng lao động với người lao động.

Xây dựng chương trình đào tạo gắn liền với nhu cầu thực tế của từng ngành nghề, bộ phận; phù hợp với yêu cầu thực tế sản xuất.

Đảm bảo lâu dài cùng với sự phát triển bền vững của Tổng Công ty sẽ hướng đến việc cung cấp nhân lực cho tất cả các đơn vị Dệt May Miền Trung bằng cách đẩy mạnh việc hình thành Trung Tâm đào tạo nguồn nhân lực ở tất cả các cấp độ trực thuộc Tổng Công ty, được Tổng Công ty đầu tư và quản lý.

Đổi mới công tác tuyển dụng.

Tiếp tục duy trì và phát huy công sở văn hoá lên một tầm cao mới.

Nghiên cứu và triển khai xây dựng mô hình quản lý tiên tiến, hiện đại nhằm nâng cao hiệu quả điều hành trong các đơn vị thuộc Tổng Công ty.

3.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại công ty

3.3.1. Giải pháp đào tạo hội nhập tại Tổng công ty

Đối tượng đào tạo: Đối tượng là những cán bộ công nhân viên mới được tuyển vào làm tại công ty. Công ty cần phải tiến hành thực hiện chương trình đào tạo hội nhập cho nhân viên với mục đích sau:

- Làm cho nhân viên mới mau chóng thích nghi với môi trường làm việc mới
- Cung cấp thông tin về công ty để nhân viên hiểu trách nhiệm cũng như mục tiêu mà công ty đang theo đuổi.

- Cung cấp những thông tin liên quan đến những công việc mà họ sẽ đảm trách để họ có thể hiểu rõ công việc của mình, giảm bớt lỗi và tiết kiệm được thời gian.

- Tạo một ấn tượng tốt về công ty ở nhân viên mới.

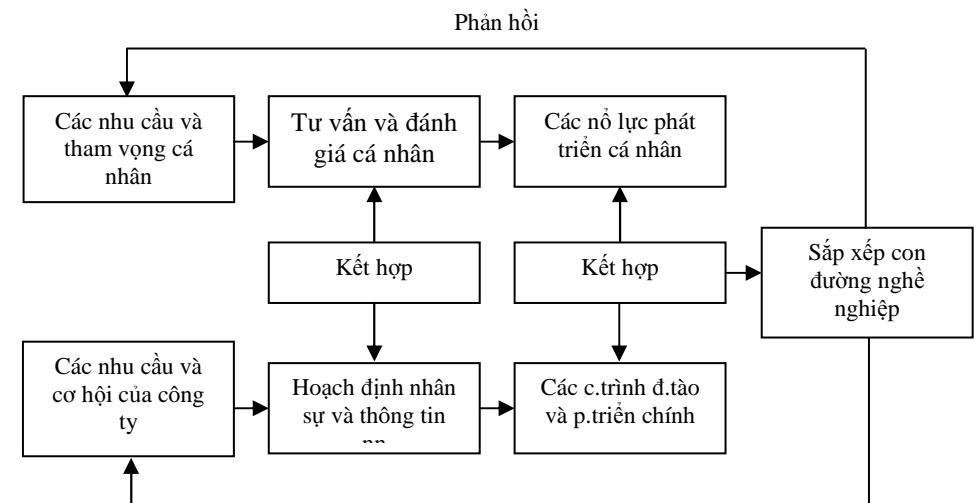
Thời gian đào tạo: Một tuần tại hội trường của công ty bắt đầu từ ngày nhận việc đầu tiên của nhân viên mới.

Hình thức đào tạo: Được tổ chức tại hội trường Tổng công ty dưới sự chỉ dẫn của đại diện ban giám đốc điều hành, Người phụ trách công tác nguồn nhân lực...

Kinh phí đào tạo: Kinh phí cho công tác đào tạo này cần phải hoạch định khi có nhu cầu tuyển dụng, để sau mỗi lần lần tuyển dụng phải có chương trình đào tạo hội nhập nhằm cung cấp những thông tin về công ty, về công việc của họ, tiết kiệm được thời gian, giảm bớt lỗi khi họ làm việc và tạo một ấn tượng tốt về công ty cho nhân viên mới.

3.3.2. Giải pháp phát triển nghề nghiệp tại Tổng công ty

3.3.1.1 Xây dựng mô hình hoạch định nghề nghiệp



Hình 3.1: Quy trình hoạch định nghề nghiệp

3.3.1.2 Xây dựng mô hình phát triển nghề nghiệp

Xây dựng mô hình phát triển nghề nghiệp cho cán bộ công nhân viên trong công ty có thể theo 2 hướng như sau:

a. Phát triển theo chiều dọc

Nhân viên

Đối với nhân viên gián tiếp, thì phát triển theo chiều dọc bắt đầu là nhân viên của một bộ phận phòng ban của công ty, sau đó phân đầu trở thành phó, trưởng phòng đó và phát triển cao hơn trở thành giám đốc điều hành, phó tổng giám đốc, tổng giám đốc công ty. Đối với nhân viên nhà máy như nhân viên làm công tác nhân sự, kế toán hay kỹ thuật, sau đó phân đầu trở thành phó giám đốc nhà máy, giám đốc nhà máy và phát triển cao hơn thành giám đốc điều hành, phó tổng giám đốc, tổng giám đốc công ty.

b. Phát triển theo chiều ngang

Những định hướng cơ bản trong phát triển chiều ngang

- Luân chuyển công việc đối với các nhà quản trị cấp trung.
- Mở rộng, luân chuyển công việc đối với nhân viên chức năng.

3.3.2 Giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực tại công ty nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp (quy hoạch cán bộ) và cải thiện kỹ năng hiện tại tại công ty

3.3.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Một cách cụ thể, trong phần này chúng ta xác định nhu cầu đào tạo để làm rõ và hỗ trợ mọi người phát triển sáu năng lực quản trị chính yếu:

- Năng lực truyền thông
- Năng lực hoạch định và điều hành
- Năng lực làm việc nhóm
- Năng lực hành động chiến lược
- Năng lực nhận thức toàn cầu
- Năng lực tự quản trị

Hầu hết các năng lực này đều rất hữu ích cho dù chúng ta có thể chẳng bao giờ làm những công việc trên cương vị của một nhà quản trị.

Để xác định nhu cầu đào tạo tác giả tiến hành so sánh kết quả giữa Bảng tiêu chuẩn kỹ năng theo vị trí công việc và Đánh giá năng lực thực hiện công việc thực tế của nhân viên.

Thứ nhất, để xác định được Tiêu chuẩn kỹ năng theo vị trí công việc tác giả dựa vào Bảng định nghĩa năng lực (phần phụ lục) và bảng mô tả công việc của từng vị trí công việc. Có bảng tổng hợp sau:

Bảng 3.1: Tiêu chuẩn kỹ năng theo vị trí công việc

Các kỹ năng cần thiết	Vị trí CTHĐ QT. TGD	Vị trí PTG Đ	Vị trí GD ĐH	Vị trí Tphòng	Vị trí P.Phòng	Vị trí GD Nhà máy	Vị trí PGĐ Nhà máy	Vị trí nhân viên
Năng lực truyền thông	5	4	4	3	3	4	3	2
Năng lực hoạch định và điều hành	5	5	4	4	3	4	3	2
Năng lực làm việc nhóm	5	4	3	3	3	4	3	3
Năng lực hành động chiến lược	5	4	4	3	2	3	3	1
Năng lực tự quản	5	5	5	4	4	4	4	3
Năng lực nhận thức toàn cầu	5	5	4	4	3	4	3	1

(Cấp độ kỹ năng: Từ cấp độ 1 đến cấp độ 5 phát triển tăng dần)

Thứ hai, để Đánh giá năng lực thực hiện công việc thực tế của nhân viên tác giả tiến hành khảo sát tại công ty theo tiến trình sau:

Bước 1: Cá nhân tự đánh giá

Bước 2: Cấp trên trực tiếp đánh giá

Bước 3: Tổng hợp

Sau khi đánh giá có kết quả Đánh giá năng lực thực hiện công việc thực tế của nhân viên tại Tổng công ty.

Sau khi có được Bảng đánh giá năng lực cho người thực hiện công việc thực tế và Tiêu chuẩn kỹ năng theo vị trí công việc ta có kết quả ở bảng 3.3 là bảng nhu cầu đào tạo nhằm cải thiện kỹ năng hiện tại để giúp nhân viên thực hiện công việc hiện tại tốt hơn và bảng 3.4 là bảng nhu cầu đào tạo nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực trong tương lai như sau:

Bảng 3.3: Bảng tổng hợp nhu cầu đào tạo phục vụ cho việc cải thiện kỹ năng hiện tại của người lao động

Stt	Nội dung	Từ cấp độ 1 lên cấp độ 2	Từ cấp độ 2 lên cấp độ 3	Từ cấp độ 1 lên cấp độ 3	Từ cấp độ 3 lên cấp độ 4	Từ cấp độ 2 lên cấp độ 4	Từ cấp độ 3 lên cấp độ 5	Từ cấp độ 4 lên cấp độ 5	Tổng cộng theo kỹ năng
1	Năng lực truyền thông	22	14	0	4	2	0	1	43
2	Năng lực hoạch định và điều hành	31	11	2	13	3	2	1	63
3	Năng lực làm việc nhóm	0	28	16	4	0	2	0	50
4	Năng lực hành động chiến lược	5	16	0	2	0	0	0	23
5	Năng lực tự quản	0	23	4	11	10	0	3	51
6	Năng lực nhận thức toàn cầu	0	5	0	8	0	2	2	17
	Tổng cộng theo cấp độ	58	97	22	42	15	6	7	247

Bảng 3.4: Bảng tổng hợp nhu cầu đào tạo nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực trong tương lai

Stt	Nội dung	Năng lực truyền thông	Năng lực hoạch định và điều hành	Năng lực làm việc nhóm	Năng lực hành động chiến lược	Năng lực tự quản	Năng lực nhận thức toàn cầu
1	Nhân viên lên Phó phòng	35(2→3)	30(2→3)	0	39(1→2)	30(3→4)	37(1→3)
2	Phó phòng lên Trưởng phòng	0	6(3→4)	0	3(2→3)	0	5(3→4)
3	Trưởng phòng lên Giám đốc điều hành	4(3→4)	2(4→5)	0	2(3→4)	1(4→5)	0
4	Giám đốc điều hành lên Phó	0	0	4(3→4)	0	0	4(4→5)

	tổng giám đốc						
5	Phó tổng giám đốc lên Tổng giám đốc	2(4→5)	0	1(4→5)	2(4→5)	0	0
6	Nhân viên lên Phó giám đốc nhà máy	21(2→3)	19(2→3)	0	31(1→3)	30(3→4)	27(1→3)
7	Phó giám đốc nhà máy lên Giám đốc nhà máy	5(3→4)	5(3→4)	4(3→4)	0	0	5(3→4)
8	Giám đốc nhà máy lên Giám đốc điều hành	0	2(4→5)	0	3(3→4)	2(4→5)	0

Ghi chú:

(1→2): Từ cấp độ 1 lên cấp độ 2

(1→3): Từ cấp độ 1 lên cấp độ 3

(2→3): Từ cấp độ 2 lên cấp độ 3

(3→4): Từ cấp độ 3 lên cấp độ 4

(4→5): Từ cấp độ 4 lên cấp độ 5

Từ bảng 3.3 và bảng 3.4 ta có bảng tổng hợp nhu cầu đào tạo nhằm phát triển nguồn nhân lực của tổng công ty dệt may Hòa Thọ

Bảng 3.5 Bảng tổng hợp nhu cầu đào tạo

Stt	Nội dung	Từ cấp độ 1 lên cấp độ 2	Từ cấp độ 2 lên cấp độ 3	Từ cấp độ 1 lên cấp độ 3	Từ cấp độ 3 lên cấp độ 4	Từ cấp độ 2 lên cấp độ 4	Từ cấp độ 3 lên cấp độ 5	Từ cấp độ 4 lên cấp độ 5	Tổng cộng theo kỹ năng
1	Năng lực truyền thông	22	70	0	13	2	0	3	110
2	Năng lực hoạch định và điều hành	31	60	2	24	3	2	5	127
3	Năng lực làm việc nhóm	0	28	16	12	0	2	1	59
4	Năng lực hành động chiến lược	44	19	31	7	0	0	2	103

5	Năng lực tự quản	0	23	4	79	10	0	3	119
6	Năng lực nhận thức toàn cầu	0	5	64	13	0	2	11	95
	Tổng cộng theo cấp độ	97	205	117	148	15	6	25	613

3.3.2.2. Tiến hành đào tạo

a. Đào tạo kỹ năng truyền thông

Ta chia tổng số các đối tượng cần được đào tạo này thành 02 lớp.

Nội dung đào tạo

Khả năng giao tiếp một cách chiến lược để đạt được các mục tiêu cụ thể, làm cho học viên xem mỗi khía cạnh của vấn đề như một thông điệp tối ưu khi trình bày, lựa chọn thời điểm thích hợp hay dùng trong diễn đàn.

Học viên phải biết nhận diện và diễn đạt được các chính sách và thủ tục phòng ban cho các cán bộ cao cấp, ngang bằng hoặc cấp dưới.

Học viên sẽ có khả năng nhận ra được thành công và cơ hội cải thiện.

Thời gian đào tạo: Ngắn hạn (từ 4 ngày đến 6 ngày).

b. Đào tạo kỹ năng truyền hoạch định và điều hành

Ta chia tổng số các đối tượng cần được đào tạo này thành 02 lớp.

Nội dung đào tạo

Nội dung đào tạo cần tập trung trang bị cho người học khả năng hoạch định và điều hành công việc ở mức độ chiến lược.

Thời gian đào tạo: Ngắn hạn trong vòng 01 năm.

c. Đào tạo kỹ năng làm việc nhóm

Ta chia tổng số các đối tượng cần được đào tạo này thành 02 lớp.

Nội dung đào tạo

Nội dung đào tạo hướng đến việc tạo ra khả năng xây dựng quan hệ làm việc giữa các nhóm

Thời gian đào tạo: Ngắn hạn (từ 3 đến 5 ngày)

d. Đào tạo kỹ năng năng lực hành động chiến lược

Ta chia tổng số các đối tượng cần được đào tạo này thành 02 lớp

Nội dung đào tạo

Nội dung đào tạo hướng đến việc xây dựng tầm nhìn cho tổ chức

Thời gian đào tạo: Ngắn hạn (từ 3 đến 5 ngày)

e. Đào tạo kỹ năng: Năng lực tự quản

Ta chia tổng số các đối tượng cần được đào tạo này thành 02 lớp

Nội dung đào tạo

Nội dung đào tạo hướng đến việc tạo sự đồng hành học hỏi cá nhân với thay đổi tương lai trong chiến lược của tổ chức

Thời gian đào tạo: Ngắn hạn (từ 3 đến 5 ngày)

f. Đào tạo kỹ năng: Năng lực nhận thức toàn cầu

Ta chia tổng số các đối tượng cần được đào tạo này thành 02 lớp.

Nội dung đào tạo

Đào tạo hướng đến việc làm cho người học có khả năng hoạt động hiệu quả trong môi trường đa dạng về chính trị, văn hoá và xã hội.

Thời gian đào tạo: Ngắn hạn (từ 5 đến 7 ngày)

3.3.2.3. Tổ chức thực hiện

Tiến hành lựa chọn địa điểm và sắp xếp thời gian phù hợp như ấn định ở trên, kết hợp với lịch làm việc cụ thể trong tháng trong tuần của lãnh đạo để khỏi trở ngại công việc và ảnh hưởng lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

Lớp đào tạo cho lãnh đạo từ trường phòng trở lên thì liên hệ với các trung tâm tại Đà Nẵng, còn lại thì tổ chức tại Hội trường Văn phòng Công ty.

Riêng lớp học tại công ty thì Phòng nhân sự nên lên lịch cụ thể, phân công trách nhiệm lên lớp giảng dạy cho Giám đốc hoặc phó giám đốc, điều hành lớp, in ấn tài liệu, kết hợp với phòng kế toán để lên dự trù kinh phí.

3.3.2.4. Dự trù kinh phí đào tạo

a. Kinh phí dành cho lớp lãnh đạo đào tạo tại các trung tâm

Học phí cho mỗi kỹ năng đào tạo là 1.000.000 đồng/kỹ năng, tổng số cán bộ lãnh đạo tham gia đào tạo kỹ năng là 70 kỹ năng. Phần chi phí đi lại 300.000 đồng, tiền ăn, nghỉ: 1.000.000đồng/kỹ năng/khoá.

Tổng chi phí của lớp lãnh đạo là một trăm sáu một triệu đồng y

b. Kinh phí dành cho lớp đào tạo tại công ty

Tổng chi phí của lớp lãnh đạo tại công ty là chín mươi chín triệu một trăm sáu mươi ngàn đồng y.

Tổng cộng kinh phí toàn bộ : 260.160.000 đồng (hai trăm sáu mươi triệu một trăm sáu mươi ngàn đồng y).

3.3.3. Giải pháp hỗ trợ

3.3.3.1 Hoàn thiện công tác đánh giá thành tích

Giai đoạn 1: Cá nhân tự đánh giá

Giai đoạn 2: Cấp trên trực tiếp đánh giá

Giai đoạn 3: Thảo luận việc đánh giá

3.3.3.2. Hoàn thiện chính sách trả công lao động

Những định hướng để xây dựng giải pháp hoàn thiện chính sách trả công lao động:

- Xác định những nghề có ý nghĩa quan trọng đối với công ty trong hiện tại và tương lai.

- Xây dựng hệ số ưu tiên, thu hút đối với người lao động

- Xây dựng khối lượng định mức đối với mỗi công việc và mức tiền công tương ứng với mỗi khối lượng công việc được hoàn thành.

- Bổ sung vào hệ số phụ cấp một số hệ số quan trọng như hệ số độc hại, hệ số kỹ thuật... và một số hệ số khác khi thị trường lao động có sự biến động.

3.3.3.3. Tổ chức hoạt động thi đua trong công ty

Người lao động luôn có nhiều nhu cầu khác nhau, bên cạnh nhu cầu về việc làm, thì người lao động còn có các nhu cầu khác, như nhu cầu xã hội, nhu cầu khẳng định, hoàn thiện... Chính vì vậy, để phát triển một cách bền vững, toàn diện nguồn nhân lực công ty cần tiến hành tạo ra xây chơi, để mỗi nhân viên có thể vui chơi học tập và phát triển những tài năng của mình.

KẾT LUẬN

Việt Nam nói chung và ngành dệt may nói riêng vẫn đang trên đà phát triển mạnh mẽ. Ngành dệt may đang dần chuyển hướng phát triển theo chiều rộng sang phát triển theo chiều sâu. Sức cạnh tranh trên thị trường cũng ngành càng tăng cao. Chất lượng sản phẩm may mặc cũng tốt hơn nhiều. Chính vì vậy, việc nâng cao sức cạnh tranh trên thị trường thông qua việc nâng cao chất lượng sản phẩm và đáp ứng tốt nhất các đơn hàng thời trang trong và ngoài nước là điều rất quan trọng đối với bất kỳ công ty nào trong ngành dệt may. Đối với ngành dệt may, chất lượng sản phẩm phụ thuộc lớn vào chất lượng, trình độ của nguồn nhân lực, việc phát triển nhân lực là công tác quan trọng đối với các doanh nghiệp trong đó có Tổng công ty dệt may Hòa Thọ.

Ngoài ra, việc phát triển nguồn nhân lực còn giúp phục vụ cho các hoạt động sản xuất chiến lược trong tương lai thông qua đó có thể đạt được những mục tiêu trong dài hạn.

Với đề tài luận văn “Phát triển nguồn nhân lực tại Tổng công ty dệt may Hòa Thọ”, tôi hy vọng bài viết có tính thực tiễn cao đối với Tổng công ty trong thời gian đến.

Trong quá trình hoàn thành luận văn chắc chắn không tránh khỏi những thiếu sót, mong độc giả đóng góp ý kiến để luận văn được hoàn thiện tốt hơn.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đến các anh, chị đang công tác tại Tổng công ty dệt may Hòa Thọ, cùng cô giáo TS. Nguyễn Thị Bích Thu đã tận tình hướng dẫn giúp tôi hoàn thành luận văn này.