

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của cá nhân em, dưới sự hướng dẫn khoa học của TS.Vũ Thị Minh Hiền. Các số liệu, kết quả đã nêu trong luận văn có nguồn gốc rõ ràng, trung thực, xuất phát từ tình hình thực tế tại Công ty quốc tế Hannam.

Hà Nội, ngày / / 2013.

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Định

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện Luận văn này, em đã nhận được sự quan tâm giúp đỡ của Quý Thầy Cô, bạn bè, lãnh đạo các phòng ban trong Công ty quốc tế Hannam, đặc biệt là Phòng Nhân Sự.

Em xin bày tỏ lòng kính trọng và lời cảm ơn sâu sắc nhất tới Tiến sỹ Vũ Thị Minh Hiền, người đã tận tình hướng dẫn, truyền đạt cho em những kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm quý báu trong suốt quá trình thực hiện Luận văn tốt nghiệp

Xin trân trọng cảm ơn các vị lãnh đạo và tập thể cán bộ công nhân viên Công ty quốc tế Hannam, lãnh đạo các phòng ban Công ty, lãnh đạo các đơn vị trực thuộc đã cung cấp thông tin, tài liệu và hợp tác trong quá trình thực hiện Luận văn.

Để có được kiến thức như ngày hôm nay, cho phép em gửi lời cảm ơn sâu sắc đến Quý Thầy Cô Trường Đại học Lao Động Xã Hội trong thời gian qua đã truyền đạt cho em những kiến thức quý báu.

Xin trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, ngày tháng năm 2013

Tác giả luận văn

MỤC LỤC

	Trang
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT	I
DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ	II
DANH MỤC HÌNH VẼ.....	III
PHẦN MỞ ĐẦU.....	1
Chương 1: LÝ LUẬN CHUNG VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO TAY NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP	6
1.1. Một số vấn đề cơ bản về đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.....	6
1.1.1. Khái niệm về đào tạo và đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.....	6
1.1.2. Phương pháp đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp	9
1.2. Nội dung công tác đào tạo nghề tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.....	14
1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo.....	14
1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo	15
1.2.3. Xác định đối tượng đào tạo	22
1.2.4. Xây dựng chương trình và phương pháp đào tạo	22
1.2.5. Dự tính về chi phí đào tạo.....	23
1.2.6. Lựa chọn và giáo viên đào tạo	23
1.2.7. Đánh giá chương trình đào tạo.....	24
1.3. Những nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp	24
1.3.1. Các yếu tố thuộc môi trường bên trong doanh nghiệp	24
1.3.2. Các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài doanh nghiệp.....	26
1.4. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp	28
1.4.1. Vai trò của việc đào tạo nghề cho người lao động trong	

	doanh nghiệp.....	28
1.4.2.	Tác dụng công tác đào tạo nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.....	30
1.5.	Kinh nghiệm đào tạo công nhân may của một số doanh nghiệp	31
1.5.1.	Kinh nghiệm của các doanh nghiệp Trung Quốc	31
1.5.2.	Kinh nghiệm của các doanh nghiệp Hàn Quốc	33
1.5.3.	Kinh nghiệm của các doanh nghiệp Thái Lan	33
1.5.4.	Bài học rút ra cho các doanh nghiệp may Việt Nam	34
	TÓM TẮT CHƯƠNG 1	36
	Chương 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO TAY NGHỀ CHO CÔNG NHÂN MAY TẠI CÔNG TY QUỐC TẾ HANNAM.....	37
2.1.	Giới thiệu chung về Công ty Quốc tế Hannam	37
2.1.1.	Quá trình hình thành và phát triển của công ty quốc tế Hannam.....	37
2.1.2.	Một số đặc điểm kinh tế - kỹ thuật chủ yếu của công ty	40
2.1.3.	Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty từ năm 2010 – 2012	44
2.2.	Phân tích thực trạng công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại công ty Quốc tế Hannam.....	45
2.2.1.	Khái quát về lực lượng công nhân may tại công ty quốc tế Hannam	45
2.2.2.	Phân tích nội dung công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại công ty	53
2.2.3.	Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại công ty	69
2.3.	Đánh giá chung về công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại công ty	73
2.3.1.	Những kết quả đã đạt được trong công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may	74
2.3.2.	Những tồn tại và nguyên nhân	75
	TÓM TẮT CHƯƠNG 2	78

Chương 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHẪM NÂNG CAO TAY NGHỀ CHO CÔNG NHÂN MAY TẠI CÔNG TY QUỐC TẾ HANNAM.....	79
3.1. Quan điểm về đào tạo công tác đào tạo dạy nghề cho công nhân may của công ty quốc tế Hannam	79
3.1.1. Định hướng phát triển sản xuất kinh doanh	79
3.1.2. Phương hướng xây dựng chiến lược đào tạo công nhân may của công ty đến năm 2015	80
3.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may của Công ty quốc tế Hannam	82
3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác xác định nhu cầu đào tạo và mục tiêu đào tạo công nhân may	82
3.2.2. Lựa chọn chính xác đối tượng công nhân may được đào tạo qua đó xây dựng chương trình đào tạo hợp lý.....	86
3.2.3. Hoàn thiện định mức kinh phí đào tạo hàng năm và lựa chọn giáo viên giảng dạy.....	89
3.2.4. Tăng cường công tác đánh giá kết quả đào tạo công nhân may.....	91
TÓM TẮT CHƯƠNG 3	95
KẾT LUẬN.....	96
TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Asean:	Các nước Đông Nam Á
CN:	Công nhân
CNKT:	Công nhân kỹ thuật
ILO:	Tổ chức lao động quốc tế
NNL:	Nguồn nhân lực
KTQD:	Kinh tế quốc dân
SXKD:	Sản xuất kinh doanh
THCN:	Trung học chuyên nghiệp
XHCN:	Xã hội chủ nghĩa
XNK:	Xuất nhập khẩu
KSA:	Mô hình đánh giá nghề nghiệp dựa trên kiến thức, kỹ năng tay nghề, phẩm chất nghề nghiệp.
SMART:	Nguyên tắc xác định mục tiêu dựa trên các yếu tố là cụ thể, đo lường được, vừa sức, thực tế và có thời hạn.

DANH MỤC BẢNG BIỂU

BẢNG	TÊN BẢNG	TRANG
Bảng 1.1	Phạm vi, độ phức tạp, mức độ khó của công việc do CNKT đảm nhiệm	20
Bảng 1.2	Lương Lao động dệt may ở một số nước trên thế giới	35
Bảng 2.1	Số liệu vốn Công ty quốc tế Hannam năm 2012	38
Bảng 2.2	Danh mục một số máy móc thiết bị	42
Bảng 2.3	Danh mục phương tiện vận tải và thiết bị văn phòng (tính đến năm 2012)	43
Bảng 2.4	Số lượng cán bộ công nhân viên phân theo quốc tịch năm 2012.	43
Bảng 2.5	Kết quả sản xuất kinh doanh từ năm 2010 – 2012	44
Bảng 2.6	Số lượng công nhân may trong công ty năm 2012.	46
Bảng 2.7	Tình hình biến động cơ cấu công nhân phân theo giới tính từ năm 2010 – 2012.	46
Bảng 2.8	Cơ cấu công nhân theo tỉnh thành từ năm 2010 – 2012	48
Bảng 2.9	Cơ cấu công nhân may phân chia theo độ tuổi từ năm 2010 – 2012	49
Bảng 2.10	Cơ cấu công nhân may phân chia theo trình độ từ năm 2010 – 2012	50
Bảng 2.11	Trình độ tay nghề của công nhân trong công ty năm 2012.	52
Bảng 2.12	So sánh nhu cầu và thực tế thực hiện đào tạo mới và đào tạo nâng bậc công nhân may trong 3 năm 2010 – 2012	54
Bảng 2.13	Năng suất 1 công lao động công nhân may trong công ty quốc tế Hannam	56
Bảng 2.14	Số lượng các khóa đào tạo CN may được thực hiện bởi công ty quốc tế Hannam trong 3 năm 2010 – 2012	64

Bảng 2.15	Kinh phí đào tạo cho một công nhân tại công ty từ năm 2010-2012	65
Bảng 2.16	Chi phí đào tạo của công ty từ năm 2010 – 2012	65
Bảng 2.17	Thang điểm đánh giá đào tạo công nhân may	68
Bảng 2.18	Số công nhân đã đào tạo tại công ty từ năm 2010 – 2012	68
Bảng 2.19	Tỷ lệ số công nhân may khá, giỏi, trung bình được đào tạo mới tại công ty trong 3 năm 2010 – 2012	69
Bảng 2.20	Các mục tiêu cụ thể trong Chiến lược phát triển ngành công nghiệp dệt may đến năm 2015, với tầm nhìn đến năm 2020	70
Bảng 3.1	Dự tính kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh giai đoạn từ năm 2013 – 2015	79

DANH MỤC SƠ ĐỒ

SƠ ĐỒ	TÊN SƠ ĐỒ	TRANG
Sơ đồ 1.1	Nội dung công tác đào tạo nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.	14
Sơ đồ 1.2	Xác định nhu cầu đào tạo	14
Sơ đồ 1.3	Sơ đồ minh họa phạm vi lao động của công nhân kỹ thuật	17
Sơ đồ 2.1	Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty	39
Sơ đồ 2.2	Quy trình công nghệ sản xuất sản phẩm	40
Sơ đồ 2.3	Quy trình xây dựng chương trình đào tạo công nhân may	62

DANH MỤC HÌNH VẼ

HÌNH	TÊN HÌNH	TRANG
Hình 1.1	Mô Hình KSA	16
Hình 2.1	Tỷ lệ lao động phân theo quốc tịch năm 2012	44
Hình 2.2	Kết quả sản xuất kinh doanh từ năm 2010 – 2012	45
Hình 2.3	Tỷ lệ công nhân phân theo giới tính từ năm 2010 – 2012.	47
Hình 2.4	Tỷ lệ cơ cấu lao động phân theo tỉnh thành từ năm 2010 – 2012.	49
Hình 2.5	Tỷ lệ bậc thợ công nhân tại công ty quốc tế Hannam năm 2012	52
Hình 2.6	May nẹp áo sơ mi	58

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong quá trình hội nhập với khu vực và thế giới, việc trang bị kiến thức cho đội ngũ lao động ở nước ta là rất cần thiết và cấp bách. Cùng với sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật, trình độ của người lao động chưa theo kịp với sự thay đổi của công nghệ. Cách duy nhất để nâng cao trình độ cho người lao động chính là đào tạo và phát triển kỹ năng làm việc cho họ. Chính vì vậy, trong nhiều năm qua nhà nước ta luôn coi trọng việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Nghị quyết Đại hội VIII của Đảng ta khẳng định: *“Con người luôn được đặt vào vị trí trung tâm của sự phát triển.”*

Quá trình đào tạo nguồn nhân lực đem lại lợi ích lâu dài cho người lao động, doanh nghiệp và xã hội. Trong quá trình đào tạo, mỗi người sẽ được bù đắp những thiếu hụt về kiến thức, tiếp thu những kỹ năng và kinh nghiệm thiết thực trong lĩnh vực chuyên môn, mở rộng tầm hiểu biết... để không những có thể hoàn thành tốt công việc được giao mà còn có thể thích ứng với những biến đổi của môi trường xung quanh. Thực tế đã chứng minh, một doanh nghiệp phát triển tốt, ổn định, trước hết phải có đội ngũ lao động có trình độ tay nghề cao.

Ngành dệt may được xem là một trong những ngành kinh tế truyền thống có vai trò quan trọng của Việt Nam. Đây là ngành mang lại nguồn thu ngoại tệ cho đất nước, tận dụng thu hút nhiều lao động song cũng chịu áp lực cạnh tranh lớn từ ngành dệt may Trung Quốc và Ấn Độ. Trong những năm gần đây, dệt may Việt Nam trở thành một mắt xích trong chuỗi giá trị toàn cầu nhưng mới ở vị trí đáy của chuỗi này bởi thực tế các doanh nghiệp dệt may nước ta chủ yếu là thực hiện khâu gia công chứ không phải thiết kế và sản xuất sản phẩm hoàn chỉnh. Thêm nữa, lao động trong ngành dệt may hầu hết là nữ giới, có trình độ thấp, lại chưa được đào tạo bài bản, thậm chí ý thức

kỹ thuật lao động kém nên năng suất và hiệu quả lao động không cao. Thực tế này trong nhiều năm là nỗi lo của các doanh nghiệp dệt may nói riêng và toàn ngành dệt may nói chung.

Công ty quốc tế Hannam không nằm ngoài thực tế đó, là một Công ty chuyên sản xuất, gia công quần áo xuất khẩu Công ty cũng gặp rất nhiều khó khăn do ý thức cũng như trình độ công nhân may thấp. Vì vậy, Công ty rất chú trọng đến công tác đào tạo đối tượng này nhằm nâng cao nhận thức và tay nghề của họ. Qua thời gian thực tập tại Phòng nhân sự của công ty, Em nhận thấy công nhân may tại công ty mặc dù đã được đào tạo trong quá trình làm việc song còn nhiều hạn chế như: chủ yếu là lao động phổ thông qua các lớp đào tạo ngắn hạn, trình độ tay nghề chưa cao... làm ảnh hưởng tới năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh. Vì vậy, Em đã chọn đề tài : ***“Hoàn thiện công tác đào tạo nhằm nâng cao tay nghề cho công nhân may tại Công ty quốc tế Hannam”***.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Đã có nhiều công trình khoa học nghiên cứu, hội thảo, các bài viết về vấn đề đào tạo nguồn nhân lực như:

- Đề tài luận án tiến sỹ số 62.31.11.01 ***“Nghiên cứu việc làm của lao động qua đào tạo nghề ở Việt Nam”***, do Bùi Tôn Hiến - Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội năm 2009. Ngoài việc nghiên cứu lý luận cơ bản về lao động qua đào tạo nghề, tác giả còn phân tích và chỉ rõ thực trạng việc làm của lao động qua đào tạo nghề và ý nghĩa của việc sử dụng, đào tạo, bố trí việc làm cho đội ngũ lao động qua đào tạo nghề đối với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Qua đó, tác giả đề xuất những giải pháp về đào tạo và giải quyết việc làm cho lực lượng lao động qua đào tạo nghề giai đoạn 2011 - 2020.

- Đề tài luận văn thạc sỹ: **“Hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Dệt may thành phố Đà Nẵng.”** do Nguyễn Thị Bích Thu - ĐH Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Đà Nẵng bảo vệ ngày 09/2001, giảng viên hướng dẫn TS. Nguyễn Ngọc Quân, TS. Vũ Hoàng Ngân - ĐH Kinh tế Quốc dân
- Đề tài luận văn thạc sỹ: **“Một số giải pháp đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2010”** do Đào Xuân Anh – Đại học Kinh tế Hồ Chí Minh bảo vệ, giảng viên hướng dẫn là TS.Phạm Phi Yên.
- Đề tài luận văn thạc sỹ: **“Hoàn thiện công tác đào tạo để phát triển nguồn nhân lực của công ty cổ phần May 10”**.
- Lê Thị Mỹ Linh, Luận án Tiến sỹ: **“Phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế”**, nghiên cứu tại Trường Đại học kinh tế Quốc Dân và được công bố vào năm 2009. Ngoài việc đi sâu vào phân tích vấn đề phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa, tác giả còn đề cập đến khía cạnh đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nói chung.
- Tạp chí khoa học và công nghệ, Đại học Đà Nẵng – Số 5(40).2010 bài viết: **“Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực”...**

Các đề tài nghiên cứu đều có những đóng góp nhất định trong việc đào tạo nguồn nhân lực các ngành nghề nói chung và ngành dệt may nói riêng, nhưng đối với đào tạo công nhân may thì chưa có nhiều.

Vì vậy, việc lựa chọn nghiên cứu đề tài **“Hoàn thiện công tác đào tạo nhằm nâng cao tay nghề cho công nhân may tại Công ty quốc tế Hannam”** nhằm đưa ra kiến nghị có lợi trong việc đào tạo, phát triển nhân lực tại công ty. Từ đó mang lại hiệu quả sử dụng về con người cũng như hiệu quả kinh tế.

3. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu nhằm đạt được:

- Lý thuyết: Hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo tay nghề người lao động trong doanh nghiệp.
- Thực tiễn: Thông qua việc phân tích thực trạng đào tạo nâng cao tay nghề công nhân may tại Công ty quốc tế Hannam, tìm ra những tồn tại và nguyên nhân, từ đó tìm ra các giải pháp giúp công ty hoàn thiện công tác đào tạo nhằm nâng cao tay nghề của công nhân may, góp phần nâng cao năng suất lao động cho công nhân may nói riêng và hiệu quả kinh doanh của Công ty nói chung.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại Công ty Quốc tế Hannam.
- Phạm vi nghiên cứu: Nội dung công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại Công ty Quốc tế Hannam
- Chủ thể nghiên cứu: Công nhân may trong Công ty Quốc tế Hannam

5. Số liệu và phương pháp nghiên cứu

- Số liệu nghiên cứu: Từ năm 2010 – 2012, được thu thập qua các báo cáo tình hình lao động ngành may, báo cáo tình hình đào tạo tay nghề công nhân may của Công ty quốc tế Hannam, thu thập qua sách báo, Internet...
- Phương pháp nghiên cứu:
Luận văn sử dụng các phương pháp cơ bản như: phương pháp phân tích, tổng hợp so sánh các số liệu thu thập được từ công ty, và các số liệu trong các tài liệu tham khảo chung về ngành dệt may đã được công bố. Ngoài ra luận văn còn sử dụng phương pháp theo dõi thống kê, mô hình hóa.

6. Những đóng góp mới của luận văn

- Hệ thống hóa, góp phần làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về công tác đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp
- Đánh giá thực trạng công tác đào tạo công nhân may tại công ty quốc tế Hannam. Qua hệ thống số liệu cập nhật, từ đó rút ra các nguyên nhân, tồn tại cho việc đào tạo nâng cao tay nghề công nhân may tại công ty.
- Đề xuất hệ thống giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nâng cao tay nghề công nhân may tại Công ty quốc tế Hannam.

7. Kết cấu của luận văn

Luận văn gồm 3 phần:

Phần 1: Lời mở đầu

Phần 2: Nội dung gồm 3 chương

- **Chương 1: Lý luận chung về công tác đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.**
- **Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại Công ty Quốc tế Hannam.**
- **Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nhằm nâng cao tay nghề cho công nhân may tại Công ty Quốc tế Hannam.**

Phần 3: Kết Luận

Chương 1: LÝ LUẬN CHUNG VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO TAY NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Một số vấn đề cơ bản về đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp

1.1.1. Khái niệm về đào tạo và đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.

1.1.1.1. Đào tạo tay nghề cho người lao động.

Theo từ điển tiếng Việt: “Đào tạo là việc làm cho người học trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định” (31, Tr279).

Đào tạo: Là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập làm cho người lao động nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động có hiệu quả hơn. (6, Tr27)

Đào tạo nguồn nhân lực là quá trình trang bị kiến thức nhất định về chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động, để họ có thể đảm nhận một công việc nhất định. Công tác đào tạo được coi là một cách thức để phát triển nghề nghiệp cho nhân viên và phát triển NNL cho doanh nghiệp (16, Tr8). Nhu cầu đào tạo và phát triển nhằm đáp ứng sự thay đổi và hơn thế nữa, đào tạo cho công việc tương lai (13, Tr56).

Đào tạo lao động kỹ thuật: “là quá trình hoạt động đào tạo có mục đích, có tổ chức và có kế hoạch trong hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành nhằm hình thành và phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ cho mỗi cá nhân người lao động ở các cấp trình độ để có thể hành nghề, làm công việc phức tạp với năng suất và hiệu quả cao, đồng thời có năng lực thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của kỹ thuật và công nghệ trong thực tế”. (9, Tr29)

Trong quá trình đào tạo người lao động sẽ được bù đắp những thiếu hụt trong công việc, được cung cấp kiến thức kinh nghiệm thiết thực trong lĩnh vực chuyên môn được cập nhật kiến thức và mở rộng tầm hiểu biết để hoàn thành tốt những công việc được giao. Doanh nghiệp ngày càng phát triển, đòi hỏi người lao động thực hiện khối lượng công việc càng cao, đặt ra vấn đề cần phải không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ lao động. Các công cụ lao động, trang thiết bị làm việc ngày càng hiện đại, đòi hỏi trình độ kỹ thuật của người lao động cũng phải nâng cao để ứng dụng trong hoạt động kinh doanh.

Đào tạo nhằm mục đích góp cho người lao động tiếp thu các kiến thức, học các kỹ năng mới và thay đổi quan điểm hành vi, nâng cao khả năng nhận thức về nghề nghiệp mà họ đang đảm nhận, nâng cao khả năng thực hiện công việc của mỗi cá nhân, qua đó nâng cao hiệu suất làm việc của doanh nghiệp.

Nghiên cứu về “đào tạo nghề” có rất nhiều cách tiếp cận khác nhau, nhìn từ các góc độ khác nhau như sau:

- Dạy nghề là quá trình cung cấp cho người học một kỹ năng cụ thể, đào tạo gắn liền với truyền thống nghề nghiệp. Quá trình này có thể hoàn toàn độc lập và khác với quá trình đào tạo một văn bằng cụ thể như đào tạo văn bằng đại học, cao đẳng.
- Đào tạo nghề nhấn mạnh vào việc cung cấp các kỹ năng cụ thể cho một việc làm, một dây chuyền công nghệ. Đào tạo tập trung vào kinh nghiệm thực tế để học sinh có thể đảm nhận một công việc trong 1 lĩnh vực cụ thể.
- Đào tạo nghề là hình thức kết hợp học lý thuyết với kèm cặp tại nơi làm việc, thường được áp dụng trong công việc đào tạo các công nhân kỹ thuật, làm nghề thủ công.

Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO): *“Đào tạo nghề là những hoạt động nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ cần có cho sự thực hiện có*

năng suất và hiệu quả trong phạm vi một nghề hoặc một nhóm nghề. Nó bao gồm đào tạo ban đầu, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, cập nhật và đào tạo liên quan đến nghề nghiệp chuyên sâu”. (28, Tr174)

Theo Cac - Mac công tác dạy nghề phải bao gồm các thành phần sau:

- Một là: giáo dục trí tuệ.
- Hai là: Giáo dục thể lực như trong các trường thể dục thể thao hoặc bằng cách huấn luyện quân sự.
- Ba là: dạy kỹ thuật nhằm nắm được vững những nguyên lí cơ bản của các quá trình sản xuất, đồng thời biết sử dụng các công cụ sản xuất đơn giản nhất (8, Tr198).

Ở Việt Nam, trong chiến lược phát triển giáo dục 2001 – 2010 và trong quy hoạch mạng lưới trường dạy nghề giai đoạn 2002 – 2010 theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 48/2002/QĐ-TTg ngày 11/04/2002 đã đề ra việc hình thành hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành với ba cấp trình độ kỹ thuật nghề: bán lành nghề, lành nghề và trình độ cao. Đó là một chủ trương phù hợp với xu thế cải cách giáo dục kỹ thuật và dạy nghề ở các nước trong khu vực và trên thế giới.

1.1.1.2. Đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động.

Đào tạo nâng cao trình độ là đào tạo ngắn hạn, nhằm nâng cao trình độ đáp ứng kịp thời một yêu cầu cấp bách của thực tiễn. Đào tạo nâng cao trình độ cố gắng đảm bảo những yêu cầu cơ bản, hiện đại và thiết thực, tinh giảm và rút ngắn chương trình tới mức tối ưu để giảm thời gian đào tạo.

Đào tạo nâng cao trình độ chỉ được cấp giấy chứng nhận hay chứng chỉ, không được cấp bằng tốt nghiệp, vì kết quả đào tạo nâng cao trình độ chưa đủ mức độ để làm thay đổi trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người học.

Trong khu vực và trên thế giới, tiêu chuẩn kỹ năng nghề được dùng đồng nghĩa với tiêu chuẩn năng lực thực hiện. Tiêu chuẩn kỹ năng nghề bao

gồm tiêu chuẩn kiến thức và tiêu chuẩn kỹ năng thực hành nghề, được xây dựng cho từng công việc của nghề.

Tiêu chuẩn kỹ năng nghề là một tập hợp các quy định tối thiểu về các công việc mà người lao động phải làm ở mức độ cần đạt được khi thực hiện các công việc đó tại chỗ làm việc thực tế ở cấp trình độ kỹ năng nghề tương ứng và quy định về những kiến thức cần thiết ở các mức độ cần đạt làm cơ sở cho thực hiện các công việc trên

1.1.2. Phương pháp đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.

1.1.2.1. Đào tạo trong công việc.

Đây là phương pháp đào tạo người lao động cách thức thực hiện công việc ngay trong quá trình làm việc, qua đó người học sẽ học được những kỹ năng, kiến thức cần thiết cho công việc thông qua thực tế thực hiện công việc dưới sự hướng dẫn của người lao động lành nghề hơn.

Phương pháp này thường được áp dụng bởi chi phí không cao và người học có thể nắm bắt ngay được bài học. Phương pháp này tạo điều kiện cho người lao động làm việc với những đồng nghiệp tương lai của họ, tạo điều kiện thuận lợi cho công việc sau này, họ có thể bắt trước những thói quen, hành vi lao động tốt của đồng nghiệp.

Tuy nhiên bên cạnh đó còn có những nhược điểm là lý thuyết không được trang bị đầy đủ và có hệ thống. Hơn nữa do thực hành tại nơi làm việc có thể gây ra hỏng hóc máy móc, dẫn đến đình trệ sản xuất, ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

(1) Đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc.

Công nhân được phân công làm việc chung với một người thợ có kinh nghiệm hơn. Công nhân này vừa học vừa làm bằng cách giám sát, nghe những lời chỉ dẫn và làm theo.

Quá trình thực hiện:

- Giải thích cho công nhân mới về toàn bộ công việc.
- Thao tác mẫu cách thức thực hiện công việc.
- Công nhân làm thử từ tốc độ chậm đến nhanh dần.
- Kiểm tra chất lượng sản phẩm, hướng dẫn cho công nhân cách thực hiện tốt hơn.
- Công nhân tự thực hiện công việc, khuyến khích công nhân cho đến khi họ đạt được tiêu chuẩn về số lượng và chất lượng công việc.

Đây là cách đào tạo thông dụng ở Việt Nam, đặc biệt là ở trong các doanh nghiệp vừa, nhỏ và đối với những nghề thủ công phổ biến. Đồng thời giúp cho người lao động nắm bắt nhanh kiến thức vì được thực hành ngay sau khi hướng dẫn. Tuy nhiên nhược điểm là can thiệp vào tiến trình sản xuất làm hư hại máy móc, thiết bị do chưa quen sử dụng.

(2) Đào tạo theo kiểu học nghề.

Đây là phương pháp phối hợp giữa lớp học lý thuyết với phương pháp dạy kèm. Được áp dụng chủ yếu đối với các nghề thủ công hoặc với các nghề cần sự khéo léo. Thời gian đào tạo có thể từ 1-5 năm tùy theo loại nghề. Bằng phương pháp này người học vừa có thể nhanh chóng làm quen với công việc trên thực tế có một số kiến thức về lý thuyết tương đối đầy đủ. Nhưng người học khó có thể học hết được các kinh nghiệm từ phía người hướng dẫn họ.

(3) Kèm cặp và chỉ bảo.

Đây là một phương pháp đào tạo tại chỗ để phát triển cấp quản trị trên cơ sở một kèm một hoặc một có thể kèm nhiều người. Trong quá trình đào tạo các học viên sẽ làm việc trực tiếp với người mà họ sẽ làm việc. Người này sẽ có trách nhiệm hướng dẫn cho học viên cách thức giải quyết các vấn đề trong phạm vi trách nhiệm. Ngoài cơ hội quan sát, học viên cũng được chỉ định một số công việc quan trọng đòi hỏi các kỹ năng làm quyết định. Để đạt được kết

quả các cấp quản trị dạy kèm phải có một kiến thức toàn diện về công việc liên hệ với mục tiêu của tổ chức. Họ phải là những người sẵn lòng mất thời gian đáng kể để thực hiện công việc này. Mỗi quan hệ giữa người dạy và người học phải được xây dựng trên lòng tin cả hai bên với nhau.

Dùng để giúp cho cán bộ quản lý và nhân viên giám sát có thể học được các kiến thức kỹ năng cho công việc cần thiết trước mắt cũng như tương lai thông qua sự kèm cặp và chỉ bảo của những người quản lý giỏi hơn.

Có ba hình thức đào tạo:

- Kèm cặp chỉ bảo bởi người lãnh đạo trực tiếp.
- Kèm cặp chỉ bảo bởi một số cố vấn.
- Kèm cặp chỉ bảo bởi người quản lý có kinh nghiệm hơn.

Bên cạnh đó thực tập sinh cũng được áp dụng theo phương pháp này. Chương trình thực tập sinh là một phương pháp theo dõi các sinh viên đại học, cao đẳng dành thời gian đi học tại lớp và làm việc tại một cơ quan, xí nghiệp nào đó, dưới sự hướng dẫn của các nhà quản lý ở Công ty đó.

(4) *Luân chuyển và thuyên chuyển công việc.*

Phương pháp này có thể áp dụng để đào tạo cả các quản trị gia lẫn công nhân kỹ thuật và các cán bộ chuyên môn, là phương pháp mà học viên được luân phiên chuyển từ công việc này sang công việc khác, từ bộ phận này sang bộ phận khác các công việc có thể được thực hiện hoàn toàn khác nhau về nội dung và phương pháp. Kiến thức thu được qua quá trình này rất cần thiết để cho sau này học viên có thể đảm nhận những công việc cao hơn. Phương pháp đào tạo này giúp cho học viên được đào tạo đa kỹ năng, tránh được tình trạng chèn chệch, dễ dàng thích ứng những công việc được tình trạng trì trệ, dễ dàng thích ứng những công việc khác nhau. Bên cạnh đó, doanh nghiệp có thể bố trí nhân viên linh hoạt hơn, phối hợp hoạt động của các phòng ban có hiệu quả hơn. Luân chuyển công việc giúp cho học viên kiểm tra, phát hiện ra các

điểm mạnh điểm yếu của mình và có kế hoạch đầu tư phát triển nghề nghiệp phù hợp.

Phương pháp đào tạo trong công việc được áp dụng rộng rãi đối với lao động trực tiếp và cơ ưu nhược điểm như sau:

Ưu điểm là không đòi hỏi phải có thời gian và thiết bị đặc biệt dùng cho đào tạo do đó tiết kiệm được chi phí đào tạo cho doanh nghiệp, đặc biệt là đối với doanh nghiệp gặp khó khăn về tài chính. Khi được đào tạo theo phương pháp này người học nhanh chóng nắm bắt được các kỹ năng của công việc và có khả năng phục vụ ngay hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Ngoài ra phương pháp đào tạo này còn mang tính thiết thực đó là người lao động vừa học nghề vừa tham gia sản xuất và có mối quan hệ với đồng nghiệp. Từ đó, họ có thể sửa được những hành vi chuẩn mực trong quan hệ lao động cũng như được truyền các kinh nghiệm làm việc từ những người lành nghề hơn được rút ra từ thực tế.

Tuy nhiên phương pháp này cũng có một số nhược điểm nhất định:

- Người học không nắm bắt được những kiến thức lý thuyết một cách hệ thống từ thấp đến cao.
- Có thể có nhưng hạn chế về trình độ của người kèm cặp do đó làm cho chất lượng đào tạo thấp.
- Người học có thể bị ảnh hưởng bởi những thói quen xấu, lỗi không đáng có từ phía chủ quan người dạy.

1.1.2.2. Đào tạo ngoài công việc.

Nhóm phương pháp này bao gồm nhiều hình thức như:

(1) Chương trình liên hệ với các trường, trung tâm đào tạo nghề:

- Các trường đại học có thể cung cấp cho các doanh nghiệp các chương trình nâng cao năng lực quản trị, nâng cao cách quản lý đối với từng đối tượng lao động cụ thể.

- Các chương trình đào tạo chung về nghệ thuật lãnh đạo, khả năng quản lý. Các chương trình này có thể kéo dài vài ngày đến vài tháng.
- Các chương trình đào tạo riêng biệt nhằm cung cấp thêm các kiến thức cơ bản về lĩnh vực như tài chính, kế toán, marketing...
- Các chương trình đào tạo cấp bằng tốt nghiệp như: văn bằng hai, tại chức hoặc các lớp ngắn hạn cấp chứng chỉ.

(2) Lớp cạnh doanh nghiệp.

Đây là phương pháp đào tạo ngoài công việc bằng cách mở các lớp cạnh doanh nghiệp. Nó giúp các học viên nghiên cứu lý thuyết vừa tham quan thực hành công việc được học. Thường áp dụng cho đào tạo công nhân đào tạo ngắn hạn, phương pháp này tiết kiệm chi phí và thời gian đào tạo, có thể đào tạo chung cho nhiều người mà không đòi hỏi nhiều người hướng dẫn, theo dõi nhưng nó lại mang tính chất chung, không đi sâu kiểm tra sát sao được việc học tập của người lao động mà phụ thuộc vào trình độ hiểu biết nhận thức của từng người. Ở nước ta, cách đào tạo này rất thông dụng. Đặc biệt là đối với các doanh nghiệp có số lượng công nhân tương đối lớn mà không đủ người sử dụng để hướng dẫn kèm cặp hay dạy nghề.

1.1.2.3. Tự đào tạo nâng cao trình độ của người lao động.

Ngoài ra, một số doanh nghiệp còn có cơ chế chính sách thúc đẩy để người lao động tự học tập nâng cao trình độ như: tham gia học ngoài giờ làm việc, học nâng cao trình độ tay nghề, khuyến khích người lao động tham gia các lớp đào tạo nghề chuyên môn, ngành mà họ đang làm việc... Tuy theo từng điều kiện, môi trường mà doanh nghiệp có thể áp dụng các chính sách cho phù hợp, tạo điều kiện tốt nhất cho người lao động có thể tự nâng cao trình độ về kiến thức và tay nghề.

Tự nâng cao trình độ là hình thức đào tạo phụ thuộc bản thân người lao động. Do vậy để đạt được kết quả tốt thì họ phải nâng cao ý thức học tập.

1.2.Nội dung công tác đào tạo nghề tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.

Sơ đồ 1.1: Nội dung công tác đào tạo nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.

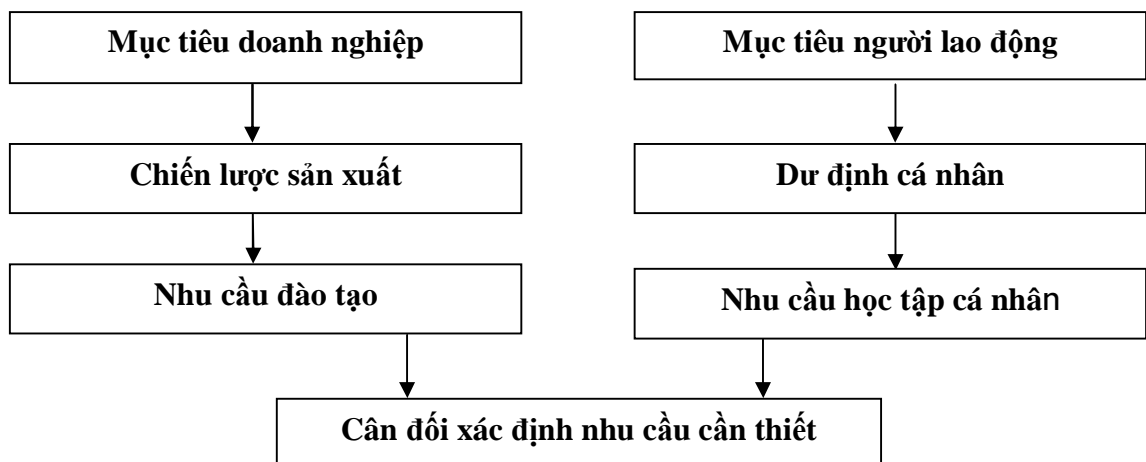


(Nguồn: Nguyễn Hữu Thân năm 2007)

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo.

Công ty quốc tế Hannam xác định nhu cầu đào tạo theo sơ đồ như sau:

Sơ đồ 1.2: Xác định nhu cầu đào tạo



(Nguồn: Nguyễn Hữu Thân năm 2007)

(1) Phân tích nhu cầu đào tạo.

Xác định bao nhiêu người cần phải đào tạo, ở trình độ nào trong những ngành nghề nào? Dựa vào bản phân tích công việc mô tả chức năng nhiệm vụ công việc sẽ bộc lộ được năng lực kỹ năng người lao động.

Nhu cầu người lao động: xuất phát từ đòi hỏi thoả mãn những nhu cầu thiết yếu để tồn tại và phát triển mong muốn có được địa vị trong xã hội và cộng đồng.

Nhu cầu doanh nghiệp:

- Bù đắp những thiếu hụt như những người về hưu, thiếu bỏ trống.
- Đáp ứng khả năng thay đổi về khoa học công nghệ, thay đổi mục tiêu, thay đổi chính sách, mục tiêu cơ bản.
- Hoàn thiện khả năng của người lao động đồng nghĩa với kích thích người lao động theo hướng tăng năng suất.

(2) Xác định nhu cầu tuyển sinh đào tạo công nhân.

Sau khi xác định được nhu cầu công nhân kỹ thuật cần có ở kỳ kế hoạch, nhu cầu đào tạo sẽ được xác định theo công thức:

Nhu cầu cần có = số hiện có + nhu cầu thay thế

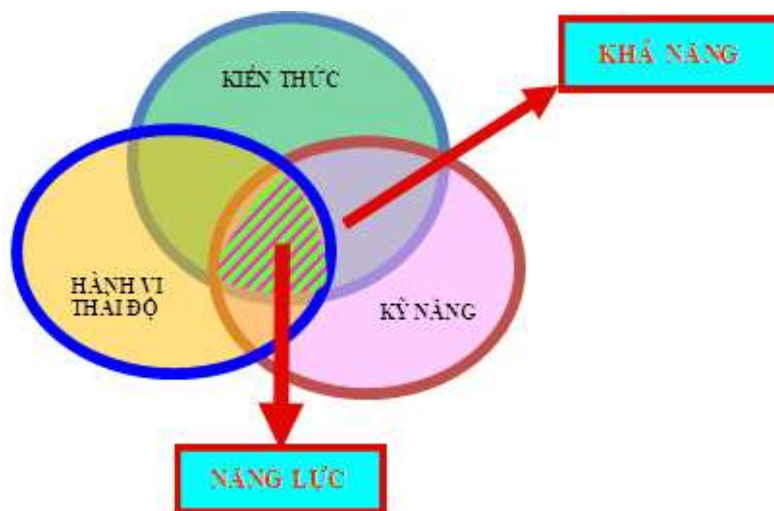
Nhu cầu thay thế dành cho những người sẽ nghỉ hưu, mất sức lao động, nghỉ việc, chuyển công tác... Nhu cầu thay thế được xác định theo số liệu thống kê hàng năm và được tính bằng tỷ lệ phần trăm trên tổng số công nhân kỹ thuật.

1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo.

Việc xác định mục tiêu đào tạo có thể theo nhiều cách. Chúng ta tham khảo mô hình KSA là mô hình đánh giá nghề nghiệp dựa trên 3 yếu tố:

- Kiến thức chuyên môn (Knowledge)
- Kỹ năng hành nghề (Skill)
- Thái độ đối với nghề (Attitude)

Hình 1.1: Mô Hình KSA



(Nguồn: Mô hình đánh giá nghề nghiệp)

1.2.2.1. Đào tạo kiến thức (Knowledge).

Đối với mỗi nghề thì đều có những yêu cầu kỹ thuật và tay nghề riêng. Do vậy khi tiến hành đào tạo tay nghề cho người lao động cần trang bị cho họ những kiến thức nhất định về nghề. Kiến thức trong đào tạo nghề bao gồm có các kiến thức về lý thuyết và thực hành nghề.

Công nhân kỹ thuật (CNKT) là lao động đã qua đào tạo nghề mang tính chất kỹ thuật, chương trình đào tạo kết hợp kiến thức lý thuyết và kỹ năng thực hành nghề. (14, Tr12)

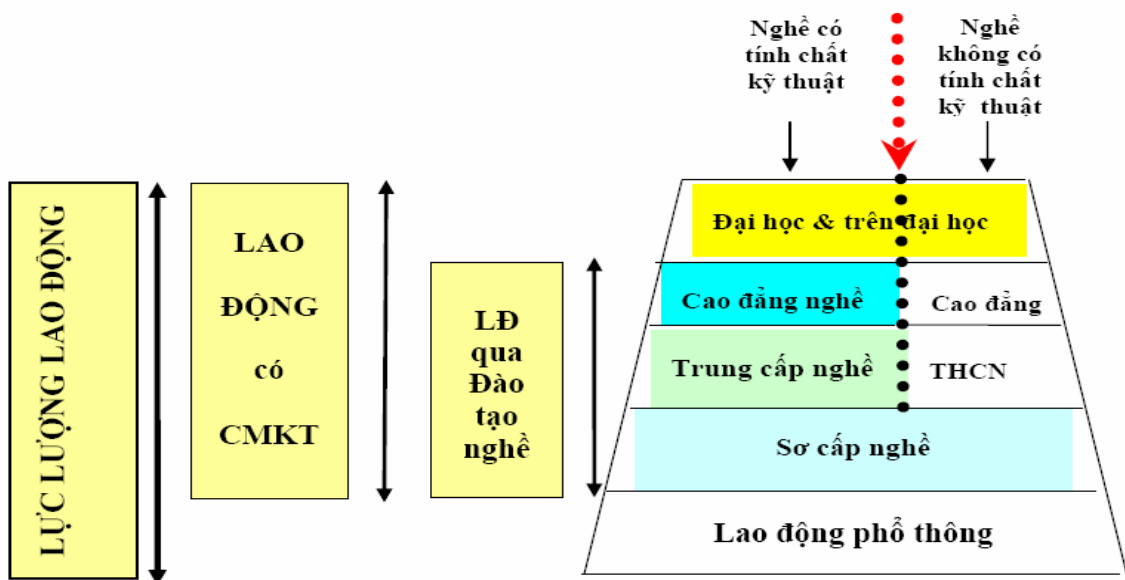
Thông thường, có 3 nhóm cung cấp CNKT đó là: (1) đào tạo chính thức trong các trường thuộc hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, (2) đào tạo nghề nghiệp trước khi làm việc (ngoài nhà trường), (3) đào tạo tại chỗ cho công nhân.

Như vậy, có thể định hình được nhóm đối tượng được gọi CNKT là những lao động đã được đào tạo nghề ở các trình độ khác nhau (sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề) trong các trường đào tạo nghề hay ngay trong các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh.

Có thể phân loại lao động CNKT thành các nhóm như sau: nhóm CNKT không có chứng chỉ nghề; nhóm CNKT có chứng chỉ nghề (sơ cấp 3 đến 6 tháng, trung cấp nghề, cao đẳng nghề); nhóm đã tốt nghiệp THPT, cao đẳng, đại học, sau đại học trở lên. Nhóm lao động chưa qua đào tạo được hiểu là những người chưa có bất kỳ một loại chứng chỉ nghề nào và thực tế cũng không đảm nhận một công việc nào đòi hỏi chuyên môn/kỹ thuật từ 3 năm trở lên hoặc công việc đòi hỏi chuyên môn/kỹ thuật nhưng kinh nghiệm chưa đủ 3 năm. (4, Tr21)

Việc phân biệt nghề có tính chất kỹ thuật và nghề không có tính chất kỹ thuật là tương đối. “Lao động có chuyên môn kỹ thuật là những người lao động có trình độ từ đào tạo nghề trở lên và bao gồm cả lao động có trình độ đại học và trên đại học”. [2, Tr13] Phạm vi lao động của công nhân kỹ thuật được minh họa ở sơ đồ 1.3 dưới đây.

Sơ đồ 1.3: Sơ đồ minh họa phạm vi lao động của công nhân kỹ thuật.



(Nguồn: Bùi Tôn Hiến năm 2009)

Chúng ta có thể đánh giá qua quá trình đào tạo và chứng chỉ kỹ năng nghề như sau:

- Đánh giá là quá trình người đánh giá thu thập chứng cứ, trên cơ sở đó so sánh, đối chiếu và đưa ra những phán xét về mức độ thành tích thực tế đạt được ở người lao động
- Chứng chỉ nghề quốc gia là một sự công nhận đảm bảo rằng người đó có thể thực hiện được các công việc của nghề theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề ở trình độ kỹ năng nghề quốc gia xác định.
- Chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia được cấp và có giá trị trong một thời gian nhất định (3 - 5 năm hoặc dài hơn) trên toàn quốc.

1.2.2.2. Đào tạo kỹ năng hành nghề (Skill)

Kỹ năng: Là năng lực cần thiết để thực hiện công việc, là kết quả của đào tạo và kinh nghiệm của từng cá nhân. Kỹ năng phụ thuộc vào kiến thức bởi vì trước khi thực hiện các công việc cụ thể thì cá nhân đó phải biết mình cần phải làm những việc gì và làm việc đó như thế nào, thời gian bao lâu, điều kiện làm việc như thế nào. Kỹ năng là việc thực hiện các công việc ở mức độ thuần thục trên nền tảng kiến thức có được, khác hẳn với sự hiểu biết về các công việc phải làm.

(1) Khái quát về khung trình độ kỹ năng tay nghề:

Khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia được xây dựng theo ba cấp là cấp I, cấp II, cấp III. Việc phân chia thành 3 cấp trình độ kỹ năng dựa vào 3 nhóm tiêu chí: phạm vi, độ khó và phức tạp của công việc, yêu cầu về sự linh hoạt và sáng tạo trong thực hiện công việc, mức độ phối hợp và trách nhiệm cá nhân trong việc thực hiện công việc.

Luật giáo dục 2005 qui định dạy nghề có 3 cấp: sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề. Việc dự kiến chuyển cấp I sang sơ cấp nghề, cấp II sang trung cấp nghề và cấp III sang cao đẳng nghề không hề làm thay đổi bản chất thực hành, tức là chú trọng, tăng cường năng lực thực hành cho người tốt nghiệp của hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành. Đào tạo trung cấp nghề và

cao đẳng nghề đều phải chú trọng năng lực thực hành cho người tốt nghiệp, do đó phần đào tạo thực hành phải định hướng theo khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia đã xây dựng. (Tham khảo qua phần phụ lục số 1)

(2) Tiêu chí và nguyên tắc phân chia bậc thợ:

Có thể phân chia bậc thợ dựa vào những tiêu chí chủ yếu sau:

- Bề rộng và phạm vi bao quát của năng lực thực hiện hay công việc, kỹ năng
- Mức độ phức hợp và mức độ khó của năng lực thực hiện hay công việc, kỹ năng
- Mức độ đặc biệt, chuyên sâu của năng lực thực hiện hay công việc, kỹ năng
- Khả năng sáng tạo và linh hoạt của năng lực thực hiện hay công việc, kỹ năng.
- Khả năng hướng dẫn, tổ chức và giám sát (quản lý) những người khác.

(3) Nguyên tắc phân chia bậc thợ:

Có bốn nguyên tắc sau đây mà việc phân chia bậc thợ (dựa vào những tiêu chí chủ yếu nêu trên) phải đảm bảo:

- Bậc thợ càng cao càng phải bao hàm nhiều tiêu chí hơn các tiêu chí đó.
- Trong cùng một tiêu chí, bậc thợ càng cao càng có mức độ năng lực thực hiện kỹ năng, công việc càng cao và rộng hơn.
- Bậc thợ cao hơn phải bao gồm toàn bộ các năng lực thực hiện, kỹ năng, công việc của bậc thợ thấp hơn.
- Căn cứ vào các phân tích trên và khung trình độ kỹ năng nghề có thể thấy rằng đội ngũ công nhân kỹ thuật nói chung được chia thành ba cấp trình độ: công nhân kỹ thuật bán lành nghề, công nhân kỹ thuật lành nghề, công nhân trình độ cao

Trong thực tế sản xuất, CNKT ở các trình độ khác nhau có khả năng đảm nhiệm những công việc khác nhau. Có thể thấy rõ ở bảng sau:

Bảng 1.1: Phạm vi, độ phức tạp, mức độ khó của công việc do CNKT đảm nhiệm

Trình độ bán lành nghề	Trình độ lành nghề	Trình độ cao
- Đọc và vẽ được các bản vẽ kỹ thuật, sơ đồ, biểu đồ đơn giản.	- Đọc và vẽ được các bản vẽ kỹ thuật, sơ đồ, biểu đồ tương đối phức tạp trong nghề	- Đọc và vẽ được hầu hết các bản vẽ kỹ thuật và sơ đồ phức tạp trong nghề
- Có thể làm được một vài công việc có phạm vi hẹp, không mang tính quen thuộc và lặp đi lặp lại.	- Thực hiện được một số tương đối lớn các công việc phức tạp, không mang tính quen thuộc và lặp đi lặp lại.	- Có hiểu biết về khả năng giải thích các hiện tượng, sự cố kỹ thuật trong phạm vi có giới hạn.
- Vận hành được các máy móc thiết bị cơ bản, đơn giản.	- Có hiểu biết và khả năng vận hành được các máy móc thiết bị tương đối phức tạp.	- Có khả năng vận hành được các máy móc thiết bị tương đối phức tạp.
- Thực hiện được các công việc bảo dưỡng dự phòng.	- Thực hiện được các công việc có tính chất hoàn thiện, các công việc đòi hỏi đạt dung sai tối thiểu. - Có khả năng phát hiện được sai hỏng, trục trặc kỹ thuật.	- Thực hiện và tổ chức thực hiện được các kế hoạch, các bản vẽ thiết kế được giao, có khả năng đưa ra quyết định về kỹ thuật. - Có khả năng phân tích, đánh giá và đưa ra giải pháp xử lý các sự cố, tình huống trong hoạt động nghề nghiệp.

(Nguồn: Tổng cục dạy nghề, thẩm định tiêu chuẩn kỹ năng nghề và chương trình dạy nghề trong dự án giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, Hà Nội.)

Bảng 1.1 cho thấy CNKT lành nghề có thể làm được mọi công việc của trình độ bán lành nghề, CNKT trình độ cao có thể làm được mọi công việc của trình độ lành nghề, CNKT trình độ cao có thể làm được mọi công việc của trình độ lành nghề và bán lành nghề (có cùng nghề). Như vậy CNKT bán lành nghề hoàn toàn có thể được đào tạo thành CNKT lành nghề hoặc trình độ cao nếu được bổ sung thêm những kiến thức, kỹ năng còn thiếu ở những trình độ này.

Khung trình độ lành nghề phải được xây dựng hoàn chỉnh, được xem là nền tảng, là gốc xuất phát để xây dựng các cấp trình độ khác.

Khung trình độ cao được xây dựng trên cơ sở bổ sung thêm các năng lực thực hiện hay công việc, kỹ năng cần thiết mà trình độ lành nghề không có hoặc nâng mức độ của năng lực thực hiện hay công việc, kỹ năng của một nghề.

Trình độ bán lành nghề là một phần nhất định của trình độ lành nghề. Bán lành nghề được hiểu là một phần, bao gồm một số năng lực thực hiện công việc, kỹ năng của lành nghề.

1.2.2.3. Đào tạo phẩm chất nghề nghiệp (Attitude).

Phẩm chất nghề nghiệp của người lao động thể hiện qua từng sản phẩm mà họ làm ra có hội tụ đủ các yếu tố: chất lượng, kiểu cách, quy trình, chấp hành đúng các quy định sản xuất sản phẩm đó không? Để làm được ra các sản phẩm chuẩn đáp ứng đúng yêu cầu sản xuất và chất lượng sản phẩm đòi hỏi người lao động chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động trong doanh nghiệp, làm đúng quy trình công nghệ sản phẩm đã đề ra.

Ý thức chấp hành kỷ luật lao động: đối với từng ngành nghề khác nhau đều có những tiêu chuẩn, quy định về kỷ luật lao động khi làm việc và yêu cầu người lao động hiểu rõ và nghiêm túc chấp hành.

Trong thời đại công nghiệp hóa - hiện đại hóa ngày nay sự phát triển là không ngừng, công nghệ sản xuất và máy móc có thể thay đổi nhanh chóng với từng ngành nghề. Do vậy người lao động luôn luôn phải tự trao dồi và nâng cao trình độ, kỹ năng tay nghề để có thể đáp ứng với sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất.

Xác định kết quả cần đạt được của quá trình đào tạo kỹ năng cụ thể về lý thuyết thực hành cần đạt được sau quá trình đào tạo gắn liền mục tiêu phát triển của doanh nghiệp.

Trong quá trình xác định, yêu cầu đặt ra là phải xác định cụ thể rõ ràng và hợp lý. Kết hợp mục tiêu đào tạo cá nhân và mục tiêu đào tạo doanh nghiệp để đưa ra những quyết định đúng đắn.

1.2.3. Xác định đối tượng đào tạo.

Căn cứ vào nhu cầu và động cơ đào tạo của người lao động. Cần phải cân đối giữa thoả mãn của người lao động với các lợi ích có thể đem lại được cho tổ chức.

Căn cứ vào tác dụng của đào tạo đối với người lao động có ảnh hưởng đến công việc. Dự định năng suất của người lao động tăng lên so với trước khi được đưa đi đào tạo.

Căn cứ vào khả năng đáp ứng của người được đưa đi đào tạo với bản yêu cầu công việc của từng đơn vị.

Việc lựa chọn đối tượng đào tạo phải kịp thời để đáp ứng được yêu cầu công việc hiện tại và cả tương lai của doanh nghiệp.

1.2.4. Xây dựng chương trình và phương pháp đào tạo.

Việc xây dựng chương trình chỉ là một trong những bước đầu của giai đoạn đào tạo nguồn nhân lực nhưng lại là bước quan trọng nhất do xây dựng chương trình đào tạo hợp lý, phù hợp với nhu cầu mục tiêu của đào tạo,

những phân tích kỹ càng, chính xác làm cho công tác đào tạo đã được hoàn thành 50%.

Sau khi xác định các mục tiêu một cách cụ thể, cấp quản trị cần phải lựa chọn phương pháp đào tạo thích hợp với chương trình đào tạo, phù hợp với đặc điểm, tính chất của doanh nghiệp mình, phù hợp với điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy, điều kiện kinh phí của doanh nghiệp dành cho chương trình đào tạo và phát triển.

1.2.5. Dự tính về chi phí đào tạo.

Giai đoạn kế toán của quá trình đào tạo là phải trả lời các câu hỏi. Chi phí đào tạo lấy từ đâu? Những chi phí liên quan đến chương trình đào tạo.

Trước hết doanh nghiệp cần xác định rõ nguồn ngân sách dành cho đào tạo lấy từ quỹ của công ty hay do người học tự túc. Chi phí thực tế của đào tạo nguồn nhân lực không phải chỉ ở mặt tài chính mà nó còn bao gồm cả chi phí cơ hội. Tuy nhiên, vì con số của chi phí cơ hội là khó xác định nên doanh nghiệp cần làm rõ các chi phí liên quan đến đào tạo như sau:

- Chi phí cho học tập, những chi phí phải trả trong quá trình người lao động học tập: chi phí đi lại, trang thiết bị kỹ thuật, nguyên vật liệu sử dụng trong quá trình đào tạo, kết quả kinh doanh bị giảm sút do trong quá trình học tập người đào tạo không làm đúng.
- Chi phí cho đào tạo: chi phí đào tạo giáo viên tiền lương cho người hướng dẫn và những chi phí khác như học phải trả cho trung tâm, các trường...

Doanh nghiệp cần phải dự tính được các loại chi phí nói trên để từ đó đưa ra cách quản lý và phân bổ kinh phí hợp lý và hiệu quả.

1.2.6. Lựa chọn và giáo viên đào tạo.

Dù tất cả các công việc trên đã thực hiện tốt nhưng giáo viên giảng dạy không đủ trình độ hay không có tinh thần giảng dạy... sẽ ảnh hưởng trực tiếp

đến kết quả đào tạo do người học rất dễ bị ảnh hưởng bởi giáo viên. Khi lựa chọn giáo viên cần chú ý xem sử dụng phương pháp đào tạo gì để lựa chọn phương pháp gì cho phù hợp. Nếu giáo viên là cán bộ trong công ty thì cần xác định xem họ đã có khả năng về sư phạm để truyền đạt những nội dung cần đào tạo chưa? Nếu chưa có thì có thể gửi đi học một số lớp huấn luyện về phương pháp giảng dạy. Nếu Công ty không có người giảng dạy mà phải thuê ở ngoài thì cần phải cân nhắc xem nên lựa chọn giáo viên đó ở đâu? ở trường nào? họ có trình độ giảng dạy không? đào tạo giáo viên phải trên cơ sở tập huấn giúp họ hiểu rõ mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo, đối tượng đào tạo. Khi giáo viên giảng dạy đã nắm được một số vấn đề cơ bản như vậy chương trình đào tạo sẽ được thực hiện một cách hiệu quả hơn.

1.2.7. Đánh giá chương trình đào tạo.

Sau khi kết thúc đào tạo thì việc đánh giá hiệu quả của chương trình đào tạo là hết sức quan trọng. Các cấp quản trị cần thấy rằng đào tạo là một tiến trình liên tục không bao giờ hết. Do vậy nhà quản trị phải thường xuyên kiểm tra và đánh giá xem chương trình đào tạo có đáp ứng các nhu cầu và mục tiêu đề ra không. Bên cạnh đó cần phải đánh giá hiệu quả kinh tế của chương trình này. Trên cơ sở đó tổ chức, sử dụng hợp lý và đánh giá hiệu quả công tác đào tạo, tìm ra những mặt còn tồn tại để từ đó có biện pháp khắc phục và đưa ra những mô hình đào tạo có hiệu quả, chất lượng cao hơn.

1.3. Những nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.

1.3.1. Các yếu tố thuộc môi trường bên trong doanh nghiệp.

Môi trường bên trong là các yếu tố bên trong của tổ chức ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến công tác đào tạo. Môi trường bên trong một doanh nghiệp bao gồm tất cả các yếu tố và hệ thống nội bộ của doanh nghiệp mà doanh nghiệp có thể kiểm soát được. Các doanh nghiệp phải cố gắng phân

tích một cách rõ ràng các yếu tố đó, nhằm xác định rõ các ưu điểm và nhược điểm của mình. Trên cơ sở đó, đưa ra các biện pháp nhằm khắc phục nhược điểm và phát huy ưu điểm để đạt được lợi thế tối đa. Liên quan đến đào tạo thì cần quan tâm chủ yếu bao gồm các lĩnh vực chức năng như: mục tiêu của doanh nghiệp, nguồn nhân lực, nghiên cứu và phát triển, sản xuất, tài chính, marketing, và nề nếp tổ chức chung.

Dưới đây là một vài yếu tố đặc trưng:

Sứ mạng/ Mục tiêu của doanh nghiệp: Tùy theo chiến lược phát triển kinh doanh, sứ mạng của doanh nghiệp để hoạch định và tổ chức các khóa đào tạo tay nghề cho người lao động sao cho phù hợp. Việc chuẩn bị kiến thức, trình độ cho nhân viên nhằm đáp ứng các chiến lược trong tương lai của doanh nghiệp sẽ góp phần tạo nên sự thành công của doanh nghiệp đó.

Đặc điểm, yêu cầu của sản phẩm, dịch vụ: Một doanh nghiệp có thể sản xuất kinh doanh một hoặc nhiều loại sản phẩm, dịch vụ. Tùy theo yêu cầu của sản phẩm, dịch vụ về độ phức tạp, tính lành nghề, độ ổn định... mà doanh nghiệp xây dựng chương trình đào tạo cho phù hợp. Nếu doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh loại sản phẩm tương đối đơn giản về mẫu mã, chất lượng, có tính ổn định về thị trường, yêu cầu tương đối về độ chính xác, tinh xảo của sản phẩm thì công tác đào tạo tay nghề cho người lao động xoay quanh mục tiêu nâng cao tính thuần thực cho người lao động để họ có thể tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm trong thời gian nhanh nhất. Còn đối với những mặt hàng thường xuyên thay đổi về thị trường, yêu cầu cao về chất lượng, độ chính xác và tinh xảo thì công tác đào tạo tay nghề hướng đến mục tiêu phát huy tính sáng tạo cho người lao động, nâng cao tinh thần tự chủ trong công việc, giảm sự giám sát của quản lý đối với người lao động.

Cơ sở vật chất – kỹ thuật hiện có của doanh nghiệp: Đây là nhân tố quan trọng, tác động trực tiếp đến chất lượng đào tạo. Trang thiết bị, cơ sở vật

chất càng đầy đủ, hiện đại thì người lao động càng có điều kiện thực hành những kiến thức đã được học vào thực tế, nâng cao chất lượng đào tạo và khả năng làm việc nhanh chóng hơn. Hơn nữa, cơ sở vật chất tốt giúp cho giáo viên truyền đạt kiến thức dễ dàng hơn và học viên cũng yên tâm, thoải mái hơn trong quá trình học tập.

Ngoài ra còn có các yếu tố khác như: khả năng đầu tư, tiếp nhận công nghệ mới, sự đáp ứng về giáo viên, sự ganh đua trong các chính sách khuyến khích học tập, điều kiện sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp... cũng ảnh hưởng đến công tác đào tạo tay nghề cho người lao động.

1.3.2. Các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài doanh nghiệp.

Một vài nhân tố đặc trưng của môi trường bên ngoài ảnh hưởng tới công tác đào tạo tay nghề người lao động như sau:

Tiến bộ khoa học kỹ thuật: Hiện nay, trình độ khoa học kỹ thuật công nghệ không ngừng thay đổi và phát triển một cách nhanh chóng. Những thành tựu khoa học kỹ thuật làm cho tuổi đời máy móc, thiết bị công nghệ ngày càng rút ngắn. Theo thống kê cho thấy trung bình cứ 10 năm thì có tới 80% - 90% các loại máy móc thiết bị công nghệ lại trở nên lạc hậu và cần phải thay thế. Điều đó kéo theo toàn bộ các nhà quản lý, nhân viên phải thay đổi kỹ năng, năng lực làm việc và do đó các tổ chức, doanh nghiệp cần phải tiến hành công tác đào tạo để giúp nhân viên thích ứng được với các công nghệ mới. Hơn nữa, các nhà quản trị cấp chiến lược còn cần phải có tầm nhìn xa, dự đoán được xu hướng phát triển trong tương lai để xây dựng những chương trình đào tạo không chỉ là hình thức đối phó mà còn thật sự đón đầu những thay đổi có thể xảy ra.

Môi trường pháp luật: Hầu hết các nước trên thế giới đều quan tâm đến sự nghiệp đào tạo tay nghề cho người lao động, đều có quy định là các doanh nghiệp khi sử dụng lao động phải đóng góp quỹ tài chính cho hoạt động đào

tạo theo một tỷ lệ % nhất định từ quỹ tiền lương (từ 1% - 5%). Riêng ở nước ta, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, coi đó là quốc sách hàng đầu. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X xác định 1 trong 8 nhiệm vụ chủ yếu phát triển kinh tế, xã hội trong 5 năm 2006 - 2010 là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và phát triển kinh tế tri thức. Hàng năm, dù ngân sách còn hạn hẹp, tổng thu nhập quốc dân đầu người còn thấp nhưng nhà nước vẫn chi khoảng 15% - 20% tổng chi ngân sách cho giáo dục, đào tạo.

Chất lượng nguồn nhân lực bên ngoài: Những thành tựu của công cuộc đổi mới, xây dựng đất nước đã làm nước ta thay đổi trên tất cả các mặt kinh tế, chính trị, xã hội. Việc gia nhập nền kinh tế khu vực Đông Nam Á ASEAN, kí hiệp định thương mại Việt – Mỹ (7/2001) và gia nhập tổ chức thương mại thế giới WTO (11/2006) làm cho việc hợp tác lao động không còn bó hẹp trong phạm vi một vùng kinh tế hay lãnh thổ đất nước mà đã mở rộng ra trên phạm vi toàn thế giới. Chất lượng nguồn nhân lực bên ngoài không ngừng được cải thiện và nâng cao. Trong môi trường cạnh tranh gay gắt hiện nay, doanh nghiệp rất cần nguồn nhân lực chất lượng cao để có được lợi thế cạnh tranh so với đối thủ trên thương trường. Vì vậy mà doanh nghiệp cần phải đầu tư mạnh và có chiến lược lâu dài đối với công tác đào tạo tay nghề người lao động nhằm củng cố và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Bối cảnh kinh tế: Thực trạng nền kinh tế thường biến động, nền kinh tế ổn định, phát triển hay đang trì trệ, suy thoái đều có tác động đến hầu hết các tổ chức sản xuất kinh doanh, đến mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp. Vì vậy, nó cũng ảnh hưởng lớn đến công tác đào tạo tay nghề cho người lao động. Khi nền kinh tế suy thoái, các doanh nghiệp có xu hướng thu hẹp dần

sản xuất bằng việc giảm nhân công lao động, giảm chi phí tiền lương. Lúc này tổ chức các khóa huấn luyện, đào tạo tay nghề cho người lao động sẽ gặp nhiều khó khăn đặc biệt là vấn đề kinh phí và chiến lược đào tạo. Ngược lại, khi nền kinh tế ổn định và đang phát triển tốt thì nhu cầu mở rộng kiến thức, nâng cao tay nghề của người lao động là cấp thiết.

Thị trường sức lao động: Thị trường sức lao động có ảnh hưởng lớn đến nhu cầu học tập và tự nâng cao tay nghề của người lao động trong doanh nghiệp. Bởi lẽ, cung lao động luôn lớn hơn cầu lao động, mặt khác chất lượng nguồn nhân lực ngày càng được nâng cao. Người lao động không muốn bị đào thải khỏi doanh nghiệp thì phải không ngừng học tập nhằm trang bị những kiến thức và kỹ năng tay nghề thiết yếu đáp ứng nhu cầu biến động của doanh nghiệp.

Các đối thủ cạnh tranh: Cạnh tranh về nguồn nhân lực, cụ thể là tay nghề người lao động quyết liệt không kém bất cứ một sự cạnh tranh nào. Nói như vậy để thấy rằng doanh nghiệp nào có được một đội ngũ người lao động có tay nghề cao, năng động, sáng tạo, thích ứng tốt với môi trường, thu hút được nhiều nhân tài thì doanh nghiệp đó đã thắng trong mọi lĩnh vực.

1.4.Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.

1.4.1.Vai trò của việc đào tạo nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.

Đào tạo nghề có thể cung cấp một đội ngũ lao động có trình độ lành nghề cho sự phát triển của nền kinh tế đất nước. Họ là những người đưa lý thuyết vào thực hành, đưa khoa học công nghệ mới vào lao động sản xuất. Cac Mac đã viết rằng : “*Những người công nhân tiên tiến hoàn toàn nhận thức được rằng tương lai của giai cấp mình mà cũng chính là tương lai của loài người tùy thuộc vào công tác giáo dục thế hệ công nhân trẻ*” (8, Tr168)

Công tác đào tạo nghề cho tầng lớp công nhân để họ đi vào lao động sản xuất luôn luôn là một yếu tố quan trọng trong việc tái sản xuất sức lao động. Vì thế mà công tác đó là một điều kiện bắt buộc để phát triển nền sản xuất xã hội. Do đó tại nghị quyết hội nghị lần thứ 4 ban chấp hành Trung Ương Đảng (khoá VII) đã khẳng định: *“sự nghiệp đổi mới có thành công hay không, đất nước bước vào thế kỷ XXI có vị trí xứng đáng trong cộng đồng thế giới hay không, phần lớn tùy thuộc vào lực lượng thanh niên, vào việc bồi dưỡng rèn luyện thế hệ thanh niên, công tác thanh niên là vấn đề sống còn của dân tộc, là một trong yếu tố quyết định sự thành bại của cách mạng”*. Nói rộng ra có nghĩa là chúng ta phải chú trọng đào tạo, rèn luyện kiến thức văn hóa, kiến thức xã hội và kiến thức chuyên môn cho cho giới trẻ. Đây là công việc thường xuyên và liên tục nó thể hiện vai trò quan trọng của giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

Như vậy, chúng ta có thể thấy rằng trong xã hội XHCN, đặc biệt là trong bối cảnh đang tiến hành xây dựng và hoàn thiện một nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN từng bước hội nhập với nền kinh tế khu vực và thế giới. Ở Việt Nam hiện nay thì vấn đề con người là vấn đề chủ chốt. Một trong những công tác hàng đầu để hình thành con người mới XHCN đó chính là đào tạo nghề cho người lao động.

Đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp nhằm:

- Để đáp ứng yêu cầu công việc của chính bản thân doanh nghiệp, bù đắp vào những vị trí còn đang thiếu bị bỏ trống, sự bù đắp này diễn ra thường xuyên nhằm làm cho hoạt động sản xuất của doanh nghiệp không bị đình trệ. Chuẩn bị nguồn nhân lực có tay nghề và trình độ cho các chiến lược phát triển trong tương lai của doanh nghiệp .
- Để đáp ứng yêu cầu học tập, phát triển của người lao động. Con người luôn có năng lực và nhu cầu phát triển, mọi người trong tổ chức đều có

khả năng phát triển để giữ vững sự tồn tại của tổ chức nói chung và bản thân cá nhân nói riêng.

- Để đem lại hiệu quả sản xuất kinh doanh cao hơn, đào tạo là một kênh đầu tư sinh lợi đáng kể, là phương pháp hiệu quả giúp doanh nghiệp đạt được sự phát triển như kỳ vọng..

1.4.2.Tác dụng công tác đào tạo nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.

(1) Đối với doanh nghiệp:

Đào tạo tay nghề cho người lao động được xem như một yếu tố cơ bản nhằm đáp ứng các mục tiêu chiến lược của tổ chức, chất lượng người lao động đã trở thành một trong những lợi thế cạnh tranh quan trọng của doanh nghiệp. Nó giúp các doanh nghiệp giải quyết được các vấn đề tổ chức, chuẩn bị các chiến lược kinh doanh và tung ra các sản phẩm có chất lượng cao và giúp cho doanh nghiệp phát triển thích ứng kịp thời với sự thay đổi của xã hội. Quá trình đào tạo tay nghề cho người lao động thành công sẽ mang lại những lợi ích sau:

- Nâng cao năng suất lao động, hiệu quả thực hiện công việc.
- Nâng cao chất lượng thực hiện công việc
- Giảm bớt được sự giám sát vì khi người lao động được đào tạo họ có thể tự giám sát được.
- Tạo thái độ tán thành và hợp tác trong lao động.
- Giảm bớt được tai nạn lao động vì nhiều tai nạn xảy ra là do những hạn chế của con người hơn là do những hạn chế của trang thiết bị, máy móc hay những hạn chế về điều kiện làm việc.
- Nâng cao tính năng động, ổn định của tổ chức và đảm bảo giữ vững hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp ngay cả khi thiếu những người quan trọng do có nguồn nhân lực đào tạo dự trữ.

(2) Đối với người lao động:

Giúp cho người lao động cập nhật các kỹ năng, kiến thức mới, áp dụng thành công các thay đổi về công nghệ, kỹ thuật. Nhờ có đào tạo mà người lao động tránh được sự đào thải quá trình phát triển của tổ chức và xã hội. Và nó còn góp phần thoả mãn nhu cầu phát cho người lao động.

(3) Đối với nền kinh tế xã hội:

Đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động có ảnh hưởng vô cùng to lớn đến sự phát triển kinh tế xã hội của quốc gia. Sự phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp cũng chính là yếu tố tích cực thúc đẩy nền kinh tế phát triển.

Trên thực tế cho thấy: đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp là điều kiện quyết định một tổ chức sản xuất có thể đi lên trong cạnh tranh.

Nếu làm tốt công tác đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp sẽ mang lại nhiều tác dụng cho tổ chức:

- Trình độ tay nghề người lao động nâng cao từ đó nâng cao năng suất và hiệu quả công việc.
- Nâng cao chất lượng thực hiện công việc.
- Giảm bớt tai nạn lao động do người lao động có tay nghề cao hơn và ý thức tổ chức kỷ luật cao hơn.
- Giảm bớt được sự giám sát vì người lao động được đào tạo là người có khả năng tự giám sát do hiểu rõ quy trình, hiểu rõ công việc hơn.
- Nâng cao tính ổn định và năng động của tổ chức.

1.5.Kinh nghiệm đào tạo công nhân may của một số doanh nghiệp.

1.5.1. Kinh nghiệm của các doanh nghiệp Trung Quốc.

Kinh nghiệm quý báu rút ra từ công tác đào tạo công nhân may tại các doanh nghiệp ở Trung Quốc là việc xã hội hóa công tác đào tạo:

- Tất cả các doanh nghiệp may mặc đều được khuyến khích tham gia công tác đào tạo công nhân may. Từ các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có đầu tư nước ngoài hay các doanh nghiệp nhỏ trong nước, các xưởng may...
- Hầu hết các doanh nghiệp lớn đều có trường đào tạo riêng.
- Công tác đào tạo được triển khai rộng khắp trên tất cả các địa phương trên toàn quốc. Chú trọng đến các vùng sâu vùng xa như: Tân Cương, Nội Mông, Cam Túc, Tây Tạng

Kể từ đầu những năm 90, Trung Quốc luôn là một trong những nước đứng đầu thế giới về xuất khẩu hàng dệt và may mặc. Kim ngạch xuất khẩu chiếm tỷ trọng ngày càng cao trong tổng kim ngạch buôn bán hàng dệt may toàn cầu. Trung bình kim ngạch xuất khẩu hàng may chiếm 20% kim ngạch xuất khẩu toàn cầu trong đó các thị trường truyền thống là: Nhật Bản, Hồng Kông, Mỹ, EU. Bốn thị trường chính này chiếm trên 80% tổng giá trị xuất khẩu hàng dệt may của Trung Quốc năm 2002. Sau khi gia nhập WTO, đến năm 2010, kim ngạch xuất khẩu hàng may của Trung Quốc sẽ chiếm đến 47% thị trường may mặc của thế giới (theo dự đoán của các chuyên gia nghiên cứu thế giới). Ngành dệt may của Trung Quốc là một ngành có sức cạnh tranh mạnh nhất trên thị trường thế giới vì ngành này có nhiều lợi thế rất lớn từ nguyên liệu bông, xơ, hóa chất, thuốc nhuộm đến máy móc thiết bị sợi, dệt hoàn tất đều do các ngành sản xuất trong nước cung cấp cộng với giá nhân công thấp và các chính sách hỗ trợ xuất khẩu của chính phủ Trung Quốc đã làm cho ngành này phát triển nhanh chóng.

Chính vì có sự đầu tư cơ bản về đào tạo công nhân may tại các doanh nghiệp đã đóng góp lớn cho ngành công nghiệp dệt may Trung Quốc. Hiện nay ngành công nghiệp dệt may Trung Quốc đang đứng đầu thế giới về kim ngạch xuất khẩu.

1.5.2. Kinh nghiệm của các doanh nghiệp Hàn Quốc.

Hàn Quốc là một nước có hoàn cảnh lịch sử khá đặc biệt, nhưng đã biết vươn lên từ một nước rất nghèo về tài nguyên thiên nhiên, GDP/đầu người 90,9 đô-la năm 1962 trở thành một quốc gia có nền kinh tế hùng hậu đứng thứ 11 trên thế giới với GDP/đầu người đạt 22.029 đô la năm 2005. Chính phủ Hàn Quốc đưa ra một chiến lược tham gia toàn diện vào quá trình toàn cầu hoá vào giữa thập kỷ 1990, mà quan trọng nhất là hệ thống giáo dục phải được cải thiện triệt để, để đào tạo một số lượng đủ những công dân trẻ, sáng tạo và dám làm, những nhà lãnh đạo tương lai của đất nước.

1.5.3. Kinh nghiệm của các doanh nghiệp Thái Lan.

Trong lĩnh vực dệt may hơn hai thập kỷ qua chính phủ Thái Lan tập trung giải quyết hai vấn đề:

- Chuyển từ gia công sang sản xuất chuyên môn hóa.
- Chú trọng vấn đề chất lượng, nâng cao đơn giá sản phẩm.

Nhờ vậy, thu nhập của công nhân dệt may Thái Lan cao hơn các nước trong khu vực trong đó có cả Việt Nam và Trung Quốc. Nghề dệt may thực sự là nghề mang lại thu nhập cao và ổn định cho đội ngũ công nhân lành nghề có qua đào tạo cơ bản. Do vậy các doanh nghiệp Thái Lan cũng rất chú trọng công tác đào tạo công nhân may nâng cao chất lượng sản phẩm mang lại doanh thu cao cho doanh nghiệp.

Các trường đào tạo ở Thái Lan luôn đề cao chất lượng đào tạo và quan tâm đến trình độ học viên học nghề dệt may bởi:

- Khi học viên tốt nghiệp khóa đào tạo và được tuyển vào một doanh nghiệp dệt may nào đó thì doanh nghiệp đó trả chi phí đào tạo.
- Các doanh nghiệp dệt may Thái Lan tuyển chọn rất kỹ lưỡng, đặc biệt về kỹ năng tay nghề công nhân may khi có nhu cầu bổ sung lao động mới cho công ty.

- Khi một trường đào tạo nghề tốt thì các doanh nghiệp sẽ tìm đến và đón lao động về doanh nghiệp của họ. Và như vậy tạo thành vòng tròn khép kín thúc đẩy công tác đào tạo nghề cho công nhân may.

Quy trình đào tạo công nhân may tại Thái Lan mang lại hiệu quả cao, là bài học cho các doanh nghiệp, tổ chức đào tạo công nhân may của Việt Nam học tập và rút kinh nghiệm.

1.5.4. Bài học rút ra cho các doanh nghiệp may Việt Nam.

Qua tìm hiểu về kinh nghiệm đào tạo công nhân ngành Dệt May của Trung Quốc, Hàn Quốc, Thái Lan có thể đưa ra những bài học kinh nghiệm cho phát triển ngành công nghiệp Dệt May Việt Nam như sau:

- Phát triển công nghiệp Dệt May xuất phát từ lợi thế của mình về nguồn nhân lực, nguồn nguyên liệu, nguồn vốn đầu tư, thiết bị công nghệ để lựa chọn hình thức tự sản xuất, gia công hay liên doanh của từng vùng từng địa phương.
- Từng bước hiện đại hóa máy móc, trang thiết bị công nghệ tại các trung tâm công nghiệp. Đồng thời chuyển giao, thải loại thanh lý các công nghệ cũ lạc hậu còn sử dụng được cho các vùng có trình độ công nghệ yếu kém. Chuyển giao công nghệ từ thành phần kinh tế quốc doanh sang thành phần kinh tế ngoài quốc doanh. Sử dụng đồng thời cả công nghệ truyền thống và công nghệ hiện đại để giải quyết và thu hút lao động có trình độ từ đơn giản đến phức tạp.
- Nâng cao tay nghề cho công nhân may tại Việt Nam sẽ gia tăng sản phẩm và nâng mức lương cơ bản của người công nhân may gần sát với các nước trong khu vực. Ta có thể tham khảo qua bảng 1.2 bên dưới, lương lao động của người lao động ngành dệt may ở nước ta năm là 0.32 usd/giờ, thấp hơn so với các nước có nền công nghiệp dệt may tương đương như Ấn Độ, Trung Quốc

Bảng 1.2: Lương Lao động dệt may ở một số nước trên thế giới

Các nước	Lương lao động USD/giờ
Indonexia	0,25
Việt Nam	0,32
Trung Quốc	0,44
Ấn Độ	0,66
Philippin	0,8
Thái Lan	1,2
Malayxia	1,55
Singapore	3,6
Hồng Kông	3,81
Hàn Quốc	4,6
Đài Loan	5,2
Anh	11,19
Mỹ	11,4
Pháp	13,65
Nhật	17,47

(Nguồn: Bản tin công nghiệp Dệt- số 221 ra ngày 13/06/2011)

Lương lao động trong ngành dệt may ở các nước đều rất cao, so với các nước trong bảng 1.2 thì lương của lao động ngành dệt may của VN chỉ hơn Indonexia. Mức lương này còn thấp, chính vì vậy đời sống người lao động trong ngành dệt may ở nước ta vẫn còn gặp nhiều khó khăn.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Công tác đào tạo nghề cho người lao động trong doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

Vì vậy, trong Chương 1 tác giả tập trung vào những vấn đề lớn sau:

1. Những vấn đề cơ bản: Khái niệm đào tạo tay nghề cho người lao động, phương pháp đào tạo nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.

2. Nội dung công tác đào tạo nghề gồm 7 vấn đề:

- Xác định nhu cầu đào tạo
- Xác định mục tiêu đào tạo
- Xác định đối tượng đào tạo
- Xây dựng chương trình và phương pháp đào tạo
- Dự tính chi phí đào tạo
- Lựa chọn giáo viên
- Đánh giá chương trình đào tạo

3. Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nghề cho người lao động trong doanh nghiệp bao gồm các yếu tố bên trong và các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp.

4. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác đào tạo tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp bao gồm có vai trò việc đào tạo nghề cho người lao động và tác dụng công tác đào tạo nghề cho người lao động trong doanh nghiệp.

5. Từ kinh nghiệm đào tạo công nhân may trong các doanh nghiệp may Trung Quốc, Hàn Quốc, Thái Lan → Rút ra bài học cho các doanh nghiệp Việt Nam.

Chương 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO TAY NGHỀ CHO CÔNG NHÂN MAY TẠI CÔNG TY QUỐC TẾ HANNAM

2.1. Giới thiệu chung về Công ty Quốc tế Hannam.

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty quốc tế Hannam.

Công ty quốc tế Hannam là một doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài. Công ty xây dựng trên một khu đất có diện tích rộng 6 ha, nằm tại cửa khu công nghiệp Bình Xuyên - Huyện Bình Xuyên - Tỉnh Vĩnh Phúc, cách đường quốc lộ số 2 khoảng 500m, phía đông nằm giáp với đường vành đai, phía bắc rộng 40m, phía tây giáp với nhà máy sản xuất thép Việt Đức, với chiều rộng mặt đường 200m và chiều sâu 300m, rất thuận lợi về cơ sở hạ tầng như: mặt bằng, đường điện nước, điện thoại tới tận chân hàng rào nhà máy.



Công ty quốc tế Hannam được thành lập dưới chủ đầu tư là Tổng công ty Yakjin Trading - Hàn Quốc. Công ty Yakjin Trading được thành lập từ năm 1978, trụ sở chính tại 166-9 Karakdong, Songpa-Ku, Seoul (Hàn Quốc). Đại diện được ủy quyền, ông Young Tai Cho, Chủ tịch hội đồng quản trị, quốc tịch Hàn Quốc.

Các sản phẩm may mặc là một trong những sản phẩm chính của công ty. Ngay từ khi thành lập, các sản phẩm của công ty đã được xuất khẩu sang thị trường Mỹ, châu Âu và Nhật Bản. Từ đó đến nay, sản phẩm may mặc của công ty liên tục được phát triển và mở rộng để đáp ứng nhu cầu cung cấp sản phẩm sang các thị trường trên. Công ty Yakjin Trading đã đầu tư vào Nga và Lào. Tuy nhiên với những thị trường hiện tại và năng lực các nhà máy vẫn chưa cung cấp đủ nhu cầu của thị trường.

Để phục vụ cho nhu cầu xuất khẩu, công ty Yakjin Trading đã quyết định đầu tư thêm một nhà máy tại Việt Nam, chính là công ty quốc tế Hannam, được cấp giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh ngày 05 tháng 04 năm 2006, với tổng số vốn đầu tư là 4.000.000 USD. Năng lực sản xuất 8 triệu sản phẩm áo/năm, thời gian hoạt động là 40 năm. Người đại diện theo pháp luật của công ty - Ông Song Seung Han, quốc tịch Hàn Quốc, là tổng giám đốc công ty.

Trong đó, số liệu về vốn đến năm 2012 được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.1: Số liệu vốn Công ty quốc tế Hannam năm 2012

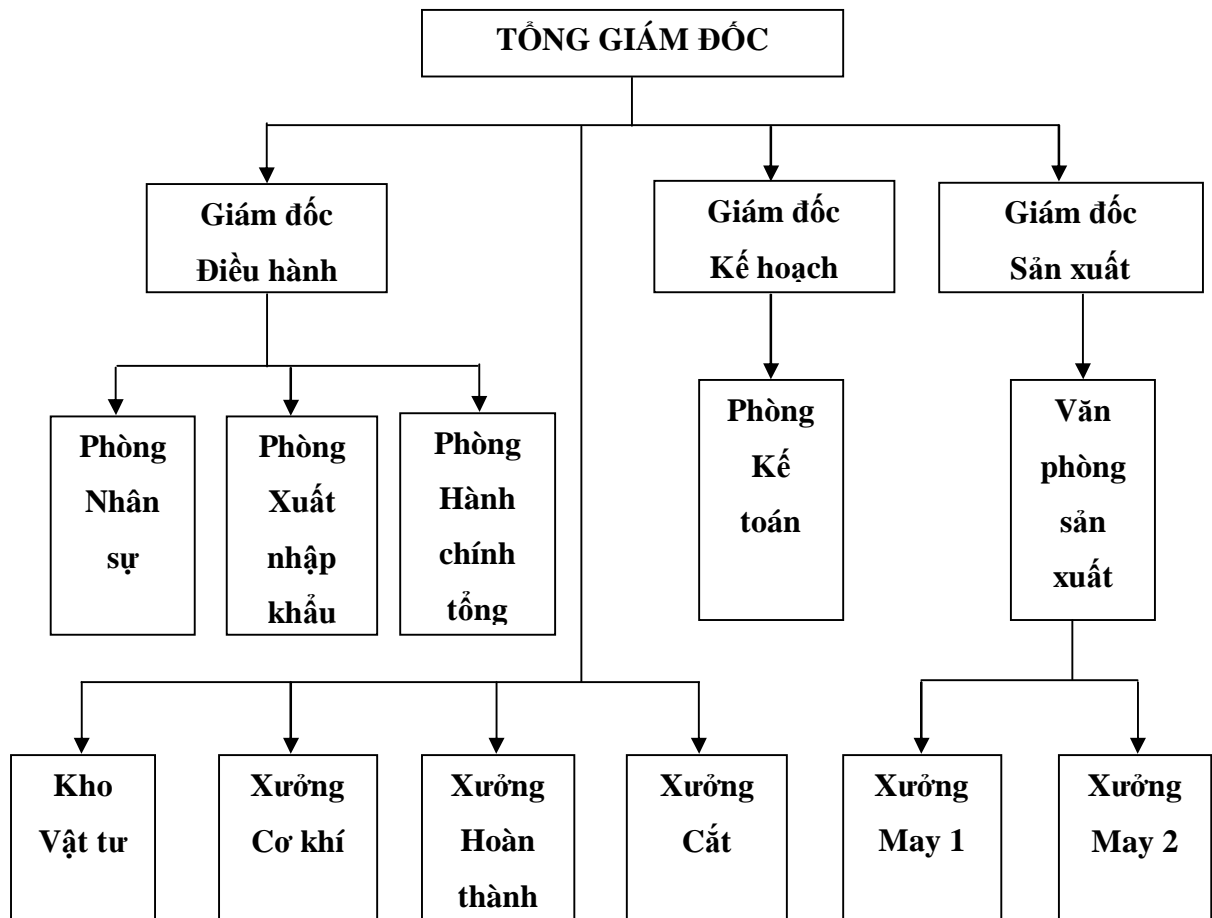
VỐN	SỐ TIỀN (USD)
Vốn cố định	
Xây dựng cơ bản	900,000
Máy móc thiết bị	1,345,000
Phương tiện vận tải	430,000
Máy móc văn phòng	80,000
Chi phí đầu tư	45,000
Tổng số vốn cố định	2,800,000
Vốn lưu động	
Tổng số vốn lưu động	1,200,000
Tổng số	4,000,000

(Nguồn: Báo cáo công ty Hannam)

Sản phẩm của công ty được xuất khẩu 100%. Hiện nay, công ty cung cấp cho xuất khẩu hơn 8 triệu sản phẩm trên một năm. Chủ yếu xuất khẩu sang thị trường Mỹ, ngoài ra còn xuất khẩu sang Canada, Nhật và EU. Hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty đã đem lại việc làm cho gần 5000 lao động trong và ngoài tỉnh, có thu nhập ổn định với mức lương bình quân 55 USD/tháng. Công ty còn đóng góp vào kim ngạch xuất khẩu của tỉnh trên 40 triệu USD/năm, đóng góp cho ngân sách nhà nước gần 100.000 USD/năm.

Tổ chức bộ máy quản lý sản xuất kinh doanh của công ty có vai trò quan trọng trong việc quản lý, điều hành các hoạt động của công ty đảm bảo việc tăng cường công tác kiểm tra, giám sát quá trình sản xuất, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty. Cơ cấu tổ chức Công ty như sau:

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy của Công ty



(Nguồn: Phòng nhân sự)

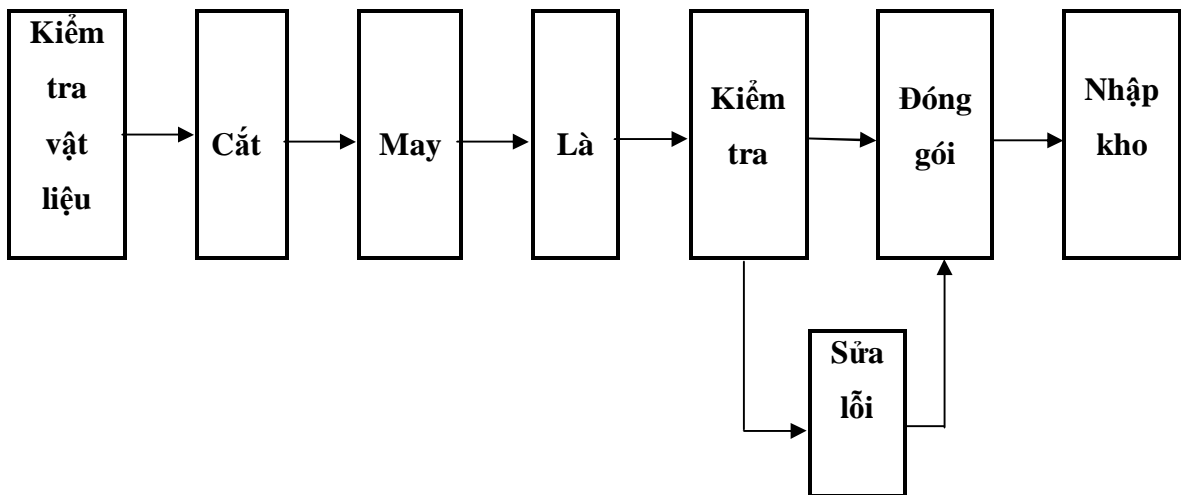
Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty quốc tế Hannam được tổ chức theo mô hình trực tuyến. Đây là cơ cấu tổ chức đơn giản nhất, trong đó có một cấp trên là Tổng giám đốc và một số cấp dưới. Toàn bộ vấn đề được giải quyết theo một kênh liên hệ đường thẳng. Tổng giám đốc lãnh đạo trực tiếp điều hành và chịu toàn bộ trách nhiệm về sự hoạt động của tổ chức.

2.1.2. Một số đặc điểm kinh tế - kỹ thuật chủ yếu của công ty.

2.1.2.1. Quy trình công nghệ sản xuất sản phẩm.

Sản phẩm may xuất khẩu đảm bảo các yêu cầu về tiêu chuẩn rất chặt chẽ. Do vậy quy trình công nghệ sản xuất sản phẩm của công ty chú trọng đến các tiêu chuẩn như: chất lượng nguyên vật liệu, vệ sinh sản phẩm, bao bì, nhãn mác, hướng dẫn giặt và trách nhiệm xã hội. Đó là một số các quy định về mặt pháp lý mà công ty đang áp dụng.

Sơ đồ 2.2: Quy trình công nghệ sản xuất sản phẩm



(Nguồn: Văn phòng sản xuất)

Nguyên liệu chính đầu vào là vải sau khi nhập về nhà máy sẽ được đưa vào bộ phận kiểm tra để tiến hành kiểm tra lại chất lượng vải, sau đó chuyển qua bộ phận cắt. Tại đây vải sẽ được cắt theo các mẫu và kích cỡ khác nhau theo đơn đặt hàng, sau đó chuyển sang bộ phận may, bao gồm cả phần đóng

khuy, khoá, cúc, chun và kết thúc phần may là sản phẩm hoàn thành. Sau đó đưa sang bộ phận là, rồi sang bộ phận kiểm tra (KCS). Những sản phẩm đảm bảo chất lượng sẽ được đóng gói và nhập kho, sản phẩm lỗi đưa qua bộ phận sửa lại. Một số hình ảnh về dây chuyền sản xuất của công ty (Tham khảo qua phụ lục số 2)

Một số hình ảnh các sản phẩm may mặc mới nhất năm 2013 hiện công ty đang sản xuất như bên dưới và tham khảo qua phụ lục số 3

Đồ nữ:



Đồ nam:



2.1.2.2. Đặc điểm máy móc, thiết bị và các phương tiện vận tải.

Cùng với việc nghiên cứu, áp dụng kỹ thuật mới vào quá trình sản xuất, công ty luôn chú trọng đến việc mua mới máy móc thiết bị hiện đại, phục vụ cho sản xuất. Công ty thường xuyên tổ chức thực hiện công tác sửa chữa, bảo dưỡng định kỳ cho máy móc, thiết bị. Sau đây là bảng 2.2 bảng danh mục máy móc thiết bị năm 2012 của công ty.

Bảng 2.2: Danh mục một số máy móc thiết bị năm 2012

STT	LOẠI MÁY	SỐ LƯỢNG	ĐƠN GIÁ (USD)	THÀNH TIỀN (USD)
1	Máy khâu 1 kim	220	530	116,600
2	Máy vắt sủ 2 kim	410	1,200	492,000
3	Máy vào gấu 3 kim	60	3,500	210,000
4	Máy khâu 2 kim	6	1,000	6,000
5	Máy khâu khuy	10	2,100	21,000
6	Máy cắt vải tốc độ 10"	17	900	15,300
7	Máy cắt nẹp, đai	13	1,700	22,100
8	Máy cắt vải	10	1,200	12,000
9	Máy cuộn chỉ	3	400	1,200
10	Bộ sấy	2	5,000	10,000
11	Bộ máy giặt	1	6,000	6,000
12	Máy làm sạch	2	7,000	14,000
13	Máy vắt nước	1	4,000	4,000
14	Máy chằm công	10	300	3,000
15	Máy kiểm tra	1	3,000	3,000
16	Bảng cắt	36	400	14,400
17	Là hơi	76	30	2,280
Tổng		878	38,260	952,880

(Nguồn: Văn phòng sản xuất)

Qua bảng danh mục máy móc thiết bị của công ty, có thể thấy máy móc thiết bị được trang bị đầy đủ và hiện đại có các loại máy khâu 1 kim, 2 kim, các loại máy vắt sủ, máy cắt, máy cuộn chỉ..., đòi hỏi người lao động biết sử dụng và vận hành thành thạo, chuyên nghiệp để mang lại hiệu quả cao trong sản xuất.

Bên cạnh đó các thiết bị vận tải và thiết bị văn phòng cũng được công ty chú trọng và trang bị đầy đủ.

**Bảng 2.3: Danh mục phương tiện vận tải và thiết bị văn phòng
(tính đến năm 2012)**

STT	TÊN THIẾT BỊ	HÃNG XE	SỐ LƯỢNG	ĐƠN GIÁ (USD)	THÀNH TIỀN (USD)
1	Xe tải thùng (10 tấn)	Huyndai	3	79,500	238,500
2	Xe 4 chỗ	Toyota	2	49,800	99,600
3	Xe 7 chỗ	Toyota	2	30,800	61,600
4	Xe 16 chỗ	Huyndai	1	31,000	31,000
5	Xe máy 2 bánh	Việt Nam	2	1,500	3,000
6	Thiết bị văn phòng (<i>Máy tính, máy fax, điện thoại, bàn ghế</i>)	Việt Nam			230,000
Tổng		3	x	x	663,700

(Nguồn: Văn phòng sản xuất)

2.1.2.3. Số lượng lao động của công ty trong những năm gần đây.

Tổng số lao động trong công ty hiện tại là 4940 người, trong đó công nhân lao động là 4823 người, số lao động nữ chiếm tỷ lệ cao và là lực lượng lao động chủ yếu của công ty.

Bảng 2.4: Số lượng cán bộ công nhân viên phân theo quốc tịch năm 2012

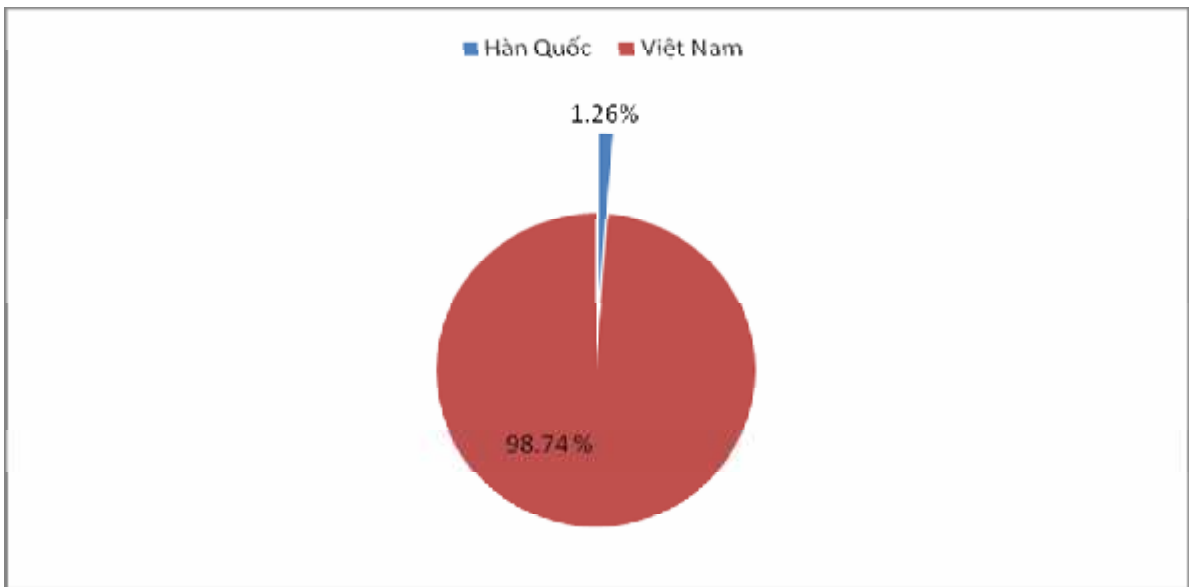
Đơn vị tính: Người

QUỐC TỊCH	CÁN BỘ QUẢN LÝ	CÔNG NHÂN LAO ĐỘNG	TỔNG SỐ LAO ĐỘNG THEO QUỐC TỊCH	TỶ LỆ %
Hàn Quốc	62	0	62	1.26
Việt Nam	55	4823	4878	98.74
Tổng số	117	4823	4940	100

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Qua bảng 2.4 chúng ta thấy rằng số lượng lao động trong công ty là 4940 người nhưng chủ yếu là người Việt Nam với số lượng 4823 chiếm tỷ lệ 98.74%, người nước ngoài với số lượng 117 người chiếm tỷ lệ 1.26%. Tuy nhiên lao động Việt Nam chủ yếu là công nhân lao động, bộ phận quản lý chủ yếu là người nước ngoài giữ những vị trí quan trọng trong công ty.

Hình 2.1: Tỷ lệ lao động phân theo quốc tịch năm 2012



(Nguồn: Phòng nhân sự)

2.1.3. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty từ năm 2010 – 2012.

Kết quả sản xuất kinh doanh của công ty trong 2 năm từ năm 2010 – 2012 được thể hiện qua bảng 2.5 bên dưới:

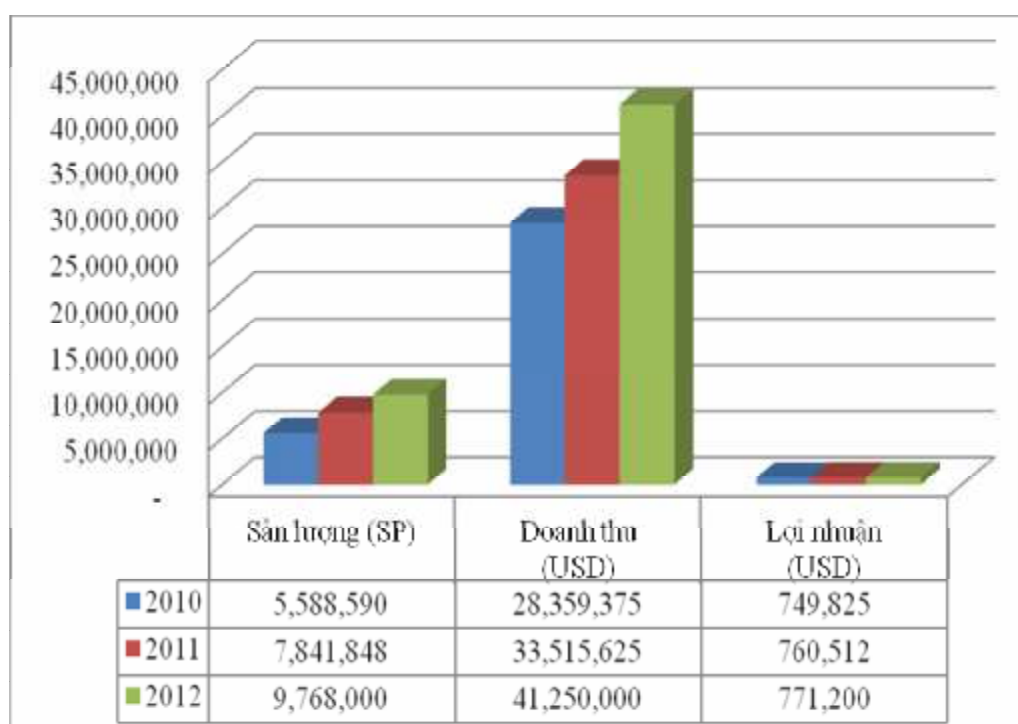
Bảng 2.5: Kết quả sản xuất kinh doanh từ năm 2010 – 2012

TT	Chỉ tiêu	Năm			2011/20110		2012/2011	
		2010	2011	2012	+/-	%	+/-	%
1	Sản lượng (SP)	5,588,590	7,841,848	9,768,000	2,253,258	17	1,926,252	11
2	Doanh thu (USD)	28,359,375	33,515,625	41,250,000	5,156,250	8	7,734,375	10
3	Lợi nhuận (USD)	749,825	760,512	771,200	10,687	0.7	10,688	0.69

(Nguồn: Phòng kế toán)

Qua bảng số liệu trên, chúng ta thấy các chỉ tiêu về sản lượng, doanh thu, lợi nhuận của công ty đều tăng lên rất nhanh. Sản lượng từ hơn 5,5 triệu sản phẩm năm 2010 đã tăng lên thành 9,768 triệu sản phẩm năm 2012. Doanh thu từ hơn 28 triệu USD năm 2010, đến năm 2012 đã là 41,25 triệu USD. Các chỉ tiêu lợi nhuận tăng dần lên qua các năm. Năm 2010 là 749,825 USD, đến năm 2012 là 771,200 USD.

Hình 2.2: Kết quả sản xuất kinh doanh từ năm 2010 – 2012



(Nguồn: Phòng kế toán)

Mặc dù từ năm 2010 - 2012 áp lực gây ra từ khủng hoảng kinh tế là rất lớn, thêm nữa áp lực cạnh tranh trong ngành dệt may gia tăng nhưng cả 3 chỉ tiêu này đều tăng là do công ty mở rộng thêm quy mô sản xuất, sản phẩm đa dạng, phong phú và có thêm nhiều đơn đặt hàng từ thị trường Nhật, Mỹ, EU.

2.2. Phân tích thực trạng công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại công ty Quốc tế Hannam.

2.2.1. Khái quát về lực lượng công nhân may tại công ty quốc tế Hannam.

2.2.1.1.Đặc điểm về số lượng lao động.

Là một công ty hoạt động trong lĩnh vực dệt may, một trong các ngành đặc thù. Cho nên số lao động nữ trong công ty chiếm tỷ lệ lớn.

Bảng 2.6: Số lượng công nhân may trong công ty năm 2012

STT	TÊN PHÂN XƯỞNG	SỐ CÔNG NHÂN	TỶ LỆ %
1	Xưởng may 1	1500	30.4
2	Xưởng may 2	2000	40.5
3	Xưởng cắt	350	7.1
4	Xưởng hoàn thành	835	16.9
5	Phân xưởng khác	138	2.8
Tổng số công nhân		4823	97.6
Tổng số lao động trong công ty		4940	100

(Nguồn: Phòng nhân sự)

Lực lượng công nhân may trong công ty được phân chia theo giới tính, theo tỉnh thành theo độ tuổi và theo trình độ.

Bảng 2.7: Tình hình biến động cơ cấu công nhân phân theo giới tính từ năm 2010 – 2012

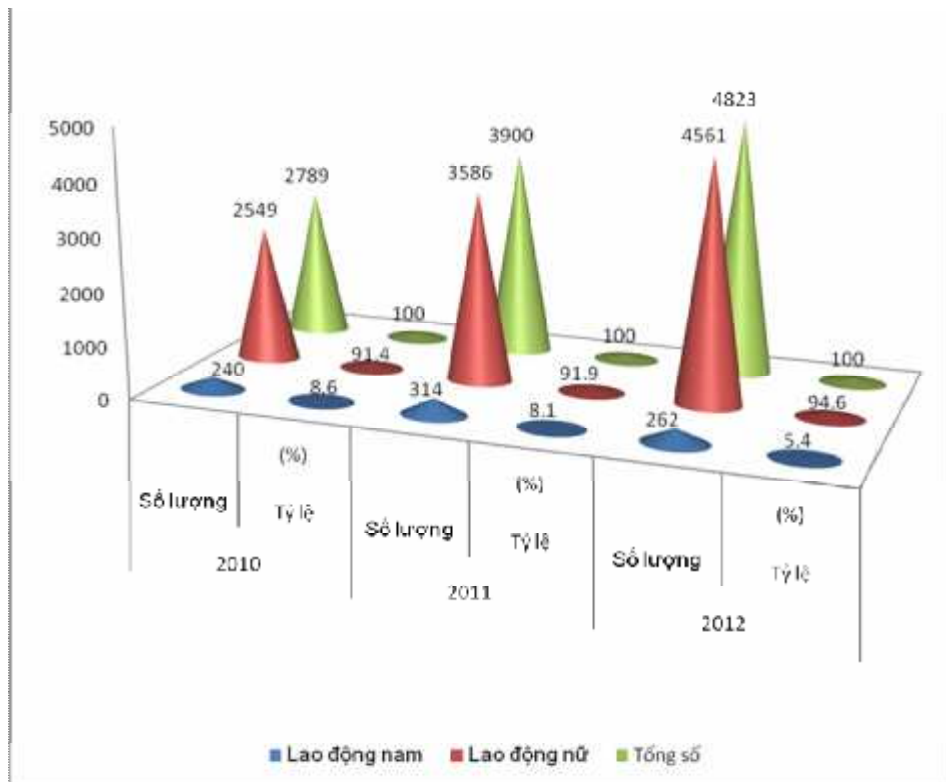
(Đơn vị tính: Người)

NĂM CHỈ TIÊU	2010		2011		2012		2011/2010		2012/2011	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	+/-	Tỷ lệ (%)	+/-	Tỷ lệ (%)
Tổng số	2789	100	3900	100	4823	100	1111	16.6	923	10.6
Lao động nữ	2549	91.4	3586	91.9	4561	94.6	1037	16.9	975	11.9
Lao động nam	240	8.6	314	8.1	262	5.4	74	13.3	-52	-9

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Từ bảng số liệu trên ta có thể thấy tình hình lao động của công ty có sự biến đổi, từ năm 2010 số lao động trong công ty là 2789 người đến năm 2012 tổng số lao động là 4823 người đã tăng hơn năm 2000 người. Tỷ lệ giữa lao động nam và lao động nữ cũng thay đổi, tỷ lệ lao động nữ tăng từ năm 2010 từ 91.4% lên 91.9% năm 2011 và đến năm 2012 là 94.6%, tỷ lệ lao động nam giảm theo từng năm từ năm 2010 chiếm 8.6% đến năm 2011 là 8.1% và đến năm 2012 tỷ lệ lao động là nam chỉ còn chiếm 5.4% trong tổng số công nhân của công ty. Số lượng lao động nữ nhiều hơn số lao động nam rất nhiều (năm 2012, lao động nữ chiếm 94.6%, trong khi lao động nam chỉ có 5.4%), nhưng với đặc thù của ngành may mặc cần sự tỉ mỉ, cẩn thận trong công việc thì tỷ lệ này coi như hợp lý. Để có thể rõ hơn về tỷ lệ đó chúng ta có thể tham khảo qua hình 2.3 bên dưới:

Hình 2.3: Tỷ lệ công nhân phân theo giới tính từ năm 2010 – 2012



(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Nguyên nhân của sự thay đổi tăng số lượng lao động trên là do công ty đã mở thêm một xưởng may là phân xưởng 2 vào năm 2010. Số lao động trong phân xưởng 2 là 2000 lao động, chủ yếu là nữ công nhân may dẫn tới tỷ lệ chênh lệch về giới tính giữa nam và nữ càng tăng. Mục đích của việc mở thêm phân xưởng của công ty là để mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh, nhằm đáp ứng kịp thời các đơn hàng từ các thị trường mà công ty đang cung cấp.

Ngoài ra lực lượng công nhân may của công ty còn được phân chia theo tỉnh thành, tập trung chủ yếu ở các tỉnh phía bắc.

Bảng 2.8: Cơ cấu công nhân theo tỉnh thành từ năm 2010 - 2012

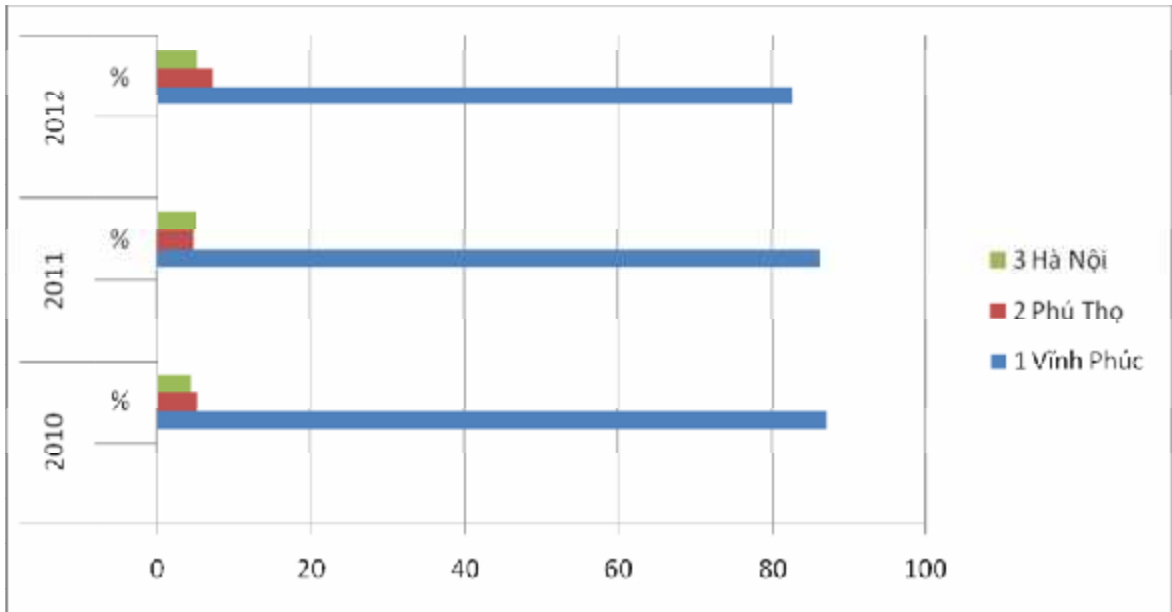
TT	TỈNH	2010		2011		2012	
		Người	%	Người	%	Người	%
1	Vĩnh Phúc	2428	87.06	3368	86.36	3984	82.60
2	Phú Thọ	150	5.38	189	4.85	360	7.46
3	Hà Nội	125	4.48	198	5.08	254	5.27
4	Thanh Hóa	36	1.29	45	1.15	56	1.16
5	Thái Nguyên	0	0	7	0.18	18	0.37
6	Hải Dương	8	0.29	18	0.46	39	0.81
7	Ninh Bình	0	0	12	0.31	20	0.41
8	Bắc Ninh	20	0.72	25	0.64	40	0.83
9	Bắc Giang	22	0.79	38	0.97	52	1.08
Tổng		2789	100	3900	100	4823	100

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Số lao động của công ty chủ yếu ở Vĩnh Phúc chiếm hơn 80% tổng số lao động, sau đó là đến Phú Thọ chiếm 7.46% năm 2012 và Hà Nội chiếm 5.27% năm 2012. Ngoài ra còn có lao động đến từ Thái Nguyên, Thanh Hóa,

Hải Dương... Tỷ lệ lao động từ các tỉnh thành khác cũng thay đổi theo chiều hướng tăng từ năm 2010 đến năm 2012.

Hình 2.4: Tỷ lệ cơ cấu lao động phân theo tỉnh thành từ năm 2010 – 2012



(Nguồn: Phòng nhân sự)

Đặc thù công nhân may trong công ty chủ yếu là nữ ở độ tuổi từ 18-30 tuổi. Chúng Ta có thể tham khảo qua bảng 2.9 bên dưới:

Bảng 2.9: Cơ cấu công nhân may phân chia theo độ tuổi từ năm 2010-2012

(Đơn vị tính: Người)

Năm		Tổng số công nhân	Phân theo độ tuổi		
			18 - 30	30 – 40	Từ 40 trở lên
2010	Số lượng	2789	1860	809	120
	Tỷ lệ %	100	66.7	29	4.3
2011	Số lượng	3900	2650	1164	86
	Tỷ lệ %	100	67.9	29.8	2.3
2012	Số lượng	4823	3485	1223	115
	Tỷ lệ %	100	72.3	25.4	2.1

(Nguồn : Phòng TC –HC)

Qua bảng số liệu về cơ cấu công nhân may phân chia theo độ tuổi từ năm 2010-2012 tại công ty ta thấy rằng công nhân may có độ tuổi trẻ chủ yếu từ 18-30 tuổi, tỷ lệ trẻ hóa tăng dần trong từng năm từ 66.7% năm 2010 tăng lên 67.9% năm 2011 và đến năm 2012 là 72.3%. Độ tuổi này rất phù hợp với ngành may, nhưng nó cũng là nguyên nhân chính dẫn tới sự biến động về lao động trong công ty.

Chủ yếu các công nhân là nữ trong độ tuổi lao động, dưới áp lực nặng nề của công việc và trách nhiệm của mỗi người trong gia đình nên khó tránh khỏi sự ảnh hưởng giữa hai việc này. Chính vì vậy mà công ty cần đưa ra các hình thức đào tạo tay nghề cho công nhân may phù hợp để họ có thể nâng cao trình độ, tay nghề, giảm bớt được áp lực từ công việc. Để từ đó họ có thể yên tâm lao động và sản xuất, góp phần giảm thiểu bớt sự biến động về tình hình lao động trong công ty.

Ngoài ra cơ cấu công nhân may trong công ty còn phân chia theo trình độ học vấn, chúng ta có thể tham khảo qua bảng 2.10 bên dưới:

Bảng 2.10: Cơ cấu công nhân may phân chia theo trình độ từ năm 2010-2012

Đơn vị tính: Người

Năm	Số lượng	Tổng số công nhân	Phân theo trình độ học vấn		
			Đại học, Cao đẳng	Trung cấp	Chứng nhận nghề
2010	Số lượng	2789	255	850	1684
	Tỷ lệ %	100	9.1	30.5	60.4
2011	Số lượng	3900	564	1230	2106
	Tỷ lệ %	100	14.5	31.5	54
2012	Số lượng	4823	690	1550	2583
	Tỷ lệ %	100	14.3	32.1	53.6

(Nguồn: phòng TC-HC)

Qua bảng trên ta thấy trình độ học vấn của công nhân may trong công ty không đồng đều. Số người có trình độ đại học, cao đẳng năm 2010 chiếm 9.1%, trung cấp chiếm 30.5%, chứng nhận nghề là 60.4%. Tỷ lệ này tăng trong từng dần đến năm 2012 thì số người trình độ đại học, cao đẳng là 14.3%, trung cấp là 32.1%, chứng nhận nghề 53.6%. Do vậy trong thời gian công ty cần chú trọng, quan tâm đến việc nâng cao trình độ học vấn cho công nhân may để bắt kịp với sự phát triển của ngành dệt may nói chung cũng như ngành gia công sản xuất quần áo xuất khẩu .

2.2.1.2.Đặc điểm về chất lượng lao động.

Đối với công nhân lao động trực tiếp thì công ty yêu cầu có trình độ văn hóa lớp 12 trở lên, ưu tiên các lao động đã qua các lớp đào tạo nghề may ngắn hạn và dài hạn thông qua các Trung tâm xúc tiến lao động và việc làm tại địa phương.

Công ty áp dụng theo tiêu chuẩn chung bậc thợ công nhân may công nghiệp như sau:

* Qui định về việc chấp hành pháp luật nội quy theo các yếu tố sau:

- Luật Lao động hiện hành của Nhà nước Việt Nam.
- Nội quy, quy chế của doanh nghiệp.
- Quy trình công nghệ tại nơi sản xuất.
- Chấp hành sự phân công điều động của cấp trên.

* Trình độ văn hoá (tối thiểu):

- Đối với công nhân bậc 1, 2, 3: Tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên.
- Đối với công nhân bậc 4, 5, 6: Tốt nghiệp trung học phổ thông và tương đương.

* Về kiến thức, kỹ năng, thái độ:

- Hiểu biết các kiến thức có liên quan ở bậc thợ hiện có.
- Làm được nội dung các công việc theo tiêu chuẩn bậc thợ; hiểu biết và

làm được ở mức thành thạo công việc của thợ bậc dưới, hướng dẫn công việc cho bậc thợ thấp hơn cùng nhóm nghề;

- Có tinh thần trách nhiệm, hợp tác trong công việc, tính kỷ luật và tác phong công nghiệp.

Trình độ công nhân may trong công ty còn thấp, có gần hơn 70% lao động mới chỉ tốt nghiệp phổ thông cơ sở, chủ yếu là công nhân bậc 1, bậc 2.

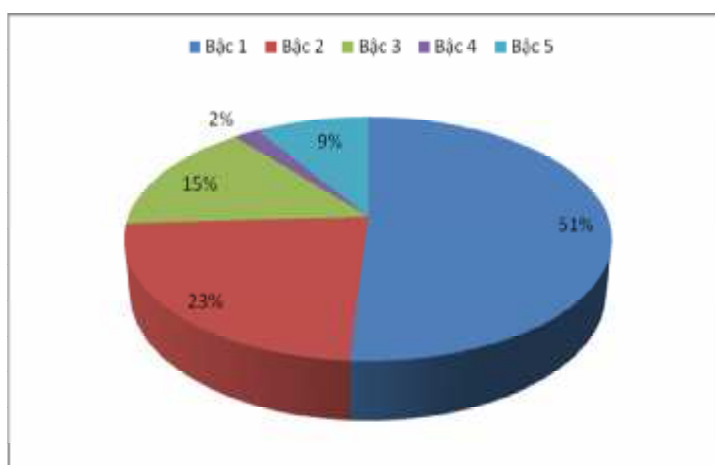
Bảng 2.11: Trình độ tay nghề của công nhân trong công ty năm 2012

STT	Tên phân xưởng	Số công nhân	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5
1	Xưởng may 1	1500	850	300	295	35	20
2	Xưởng may 2	2000	1000	520	400	30	50
3	Xưởng cắt	350	50	0	0	0	300
4	Xưởng hoàn thành	835	500	250	5	0	50
5	Xưởng khác	138	65	50	5	3	8
Tổng số		4823	2465	1120	705	68	428
%		100%	51%	23%	15%	2%	9%

(Nguồn: Phòng Nhân sự)

Công nhân có trình độ tay nghề bậc cao chiếm tỷ lệ rất thấp. Đây là những khó khăn cho công tác đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may.

Hình 2.5: Tỷ lệ bậc thợ công nhân tại công ty quốc tế Hannam năm 2012



(Nguồn: Phòng Nhân Sự)

Công nhân trong công ty quốc tế Hannam chiếm tỷ lệ thợ bậc 1 là 51%, bậc 2 là 23%, tỷ lệ này còn cao. Trong khi tỷ lệ thợ từ bậc 3 trở lên còn chiếm tỷ lệ rất thấp. Công nhân may trong công ty chủ yếu đào tạo qua các lớp ngắn hạn và được cấp chứng nhận nghề. Do vậy công ty cần mở rộng các lớp đào tạo nâng cao tay nghề bậc thợ cho công nhân may.

Đối với các Quản đốc phân xưởng, thợ kỹ thuật chính sẽ được đưa từ công ty mẹ bên Hàn Quốc sang làm việc. Riêng Tổng Giám đốc là người Hàn Quốc, đại diện được ủy quyền từ Công ty YAKJIN TRADING CO., Ltd sang làm việc tại Việt Nam. Đối chiếu những thông tin trên, ta thấy tình hình tuyển dụng cán bộ công nhân viên của công ty là phù hợp với yêu cầu được đặt ra.

2.2.2. Phân tích nội dung công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại công ty.

2.2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo công nhân may tại công ty.

Đối với đào tạo công nhân may tại công ty thì nhu cầu đào tạo được xác định từ:

- Kế hoạch sản xuất kinh doanh (sản lượng sản phẩm sản xuất)
- Số lượng đơn đặt hàng từ các đối tác
- Khi có sự thay đổi về công việc, công nghệ hoặc thiết bị mới

Khi các trưởng các bộ phận đã xác định được nhu cầu đào tạo công nhân may tại bộ phận của mình thì gửi danh sách lên phòng tổ chức. Phòng tổ chức có nhiệm vụ tổng hợp lại, xem xét và điều chỉnh, lên kế hoạch và chương trình đào tạo cho công nhân may tại công ty, sau đó trình tổng giám đốc phê duyệt.

Trong ba năm từ 2010 – 2012, Công ty quốc tế Hannam đã thực hiện đào tạo thực tế thực hiện so với nhu cầu đặt ra cụ thể tham khảo trong bảng 2.12 như sau:

Bảng 2.12: So sánh nhu cầu và thực tế thực hiện đào tạo mới và đào tạo nâng bậc công nhân may trong 3 năm 2010 - 2012

NĂM	NHU CẦU (CÔNG NHÂN)	THỰC HIỆN (CÔNG NHÂN)	HƠN KÉM TUYỆT ĐỐI	TỶ LỆ %
2010	450	475	+ 25	105,5
2011	380	392	+ 12	103,9
2012	589	615	+ 26	104,4

(Nguồn: Công ty quốc tế Hannam, hồ sơ đào tạo từ 2010 đến 2012)

Nhìn vào bảng trên ta thấy các chỉ tiêu thực hiện luôn lớn hơn kế hoạch xác định nhu cầu vì:

Một là, sự biến động về số lượng công nhân may trong công ty quốc tế Hannam hàng năm tương đối lớn. Số công nhân rời bỏ công ty đã tạo ra các vị trí bị khuyết trong dây chuyền. Do đó, để đảm bảo sản xuất, công ty phải tuyển thêm công nhân và đào tạo họ.

Hai là, đối với đào tạo nâng bậc. Trên thực tế là cứ 3 năm thì công nhân được thi nâng bậc 1 lần. Các nhân viên thống kê phân xưởng nắm vững về số liệu của các công nhân từng bậc trong phân xưởng mình, thông báo cho họ để họ đăng ký thi nâng bậc. Vì thế mà năm nào cũng có đào tạo nâng bậc trong công ty.

Ồ Nhận xét: Việc Xác định nhu cầu đào tạo thiếu với thực tế dẫn tới một số ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty và sự bị động khi tiến hành đào tạo:

- Chi phí đào tạo tăng.
- Thiếu công nhân lao động đủ trình độ, các đơn đặt hàng không làm kịp tiến độ, giao hàng không đúng thời hạn
- Công nhân được đào tạo cao hơn so với nhu cầu công nhân cần đào tạo sẽ dẫn tới việc tăng chi phí đào tạo, tăng quỹ lương trong công ty.

2.2.2.2.Xác định mục tiêu đào tạo công nhân may .

Mục tiêu đào tạo công nhân may tại công ty được xác định theo mô hình KSA.

(1)Đào tạo về kiến thức (K):

Công ty căn cứ vào tiêu chuẩn bậc thợ để xác định mục tiêu đào tạo kiến thức và nâng cao tay nghề cho đội ngũ công nhân may.

Đối với đào tạo nghề dài hạn, theo Luật dạy nghề năm 2006 thì đào tạo nghề hiện nay chỉ còn ba cấp trình độ là cao đẳng nghề, trung cấp nghề và sơ cấp nghề. Vì thế, công ty xác định mục tiêu đào tạo nghề dài hạn như sau :

Đối với đào tạo trình độ trung cấp nghề may thì mục tiêu đào tạo nên xác định ở mức độ phải hoàn thành toàn bộ các kiến thức, kỹ năng và thái độ cho đến bậc 3 của tất cả các nghề cắt, may, đóng gói, là.

Đối với đào tạo trình độ cao đẳng nghề may thì mục tiêu đào tạo nên xác định ở mức độ phải hoàn thành toàn bộ các kiến thức, kỹ năng và thái độ cho đến bậc 4 của tất cả các nghề cắt, may, đóng gói, là.

Đối với đào tạo trình độ sơ cấp nghề (đào tạo ngắn hạn): khảo sát thực tế và so sánh với bảng tiêu chuẩn bậc thợ đang áp dụng ở công ty để từ đó tìm ra được những công việc nào trong tiêu chuẩn bậc thợ đang cần đối với công ty nhằm thiết lập mục tiêu đào tạo vừa đúng với nhu cầu, vừa có hệ thống theo bảng tiêu chuẩn bậc thợ để có thể tiến hành các khâu tiếp theo của quá trình đào tạo một cách có hiệu quả.

Hầu hết công nhân may trong công ty là thợ may bậc 1, bậc 2 nhưng họ vẫn gia công hoàn chỉnh các sản phẩm như áo sơ mi, áo khoác, quần âu... Trong tiêu chuẩn bậc thợ hiện hành, bậc 3 của nghề may chỉ đề cập đến may hoàn chỉnh sản phẩm quần âu, sơ mi. Còn áo Jacket là nội dung tay nghề của bậc 4, áo Veston là nội dung tay nghề của bậc 5 trở lên.

Đối với công nhân may bậc 4/6 của Công ty quốc tế Hannam thực hiện

các kỹ thuật chuyên môn sau:

- May kỹ thuật các sản phẩm từ đơn giản như sơ mi, quần âu, sản phẩm xuất khẩu đạt tiêu chuẩn mẫu chào hàng.
- Thiết kế, cắt, may các sản phẩm quần áo thời trang và cao cấp;
- Tính, bố trí, phân chuyên và định mức sản phẩm;
- Làm được công việc chuẩn bị sản xuất mã hàng mới như: ra mẫu, nhảy cỡ, thiết kế chuyên, viết tiêu chuẩn kỹ thuật sản xuất, kỹ thuật chuyên...
- Đọc và dịch được tài liệu kỹ thuật tiếng Anh chuyên ngành may.
- Thiết kế, giác sơ đồ trên máy vi tính;
- Quản lý, kiểm tra và đánh giá chất lượng sản phẩm;
- Phân tích đưa ra giải pháp xử lý một tình huống trên dây chuyền may.

Như vậy, có thể thấy rằng yêu cầu thực tế đối với đội ngũ công nhân may tại công ty hiện nay cao hơn nhiều so với quy định trong tiêu chuẩn bậc thợ hiện hành. Các sản phẩm của công ty sản xuất chủ yếu là áo sơ mi, áo jacket, áo khoác... đều có yêu cầu bậc thợ cao hơn so với thực tế bậc thợ tại của công nhân may tại công ty.

Năng suất lao động công nhân may trong công ty được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 2.13: Năng suất 1 công lao động công nhân may trong công ty quốc tế Hannam

STT	Tên sản phẩm	Năng suất 1 công lao động dự tính (Sp/người)
1	Áo sơ mi	19
2	Áo khoác	5
3	Áo jacket	3
4	Quần âu	10

(Nguồn: Công ty quốc tế Hannam)

Năng suất lao động của một công nhân như trên là còn thấp, nguyên nhân chủ yếu do công nhân may trong có thâm niên ngắn và trình độ bậc thợ thấp.

Công ty đã xác định mục tiêu đào tạo công nhân may dựa trên kiến thức, kỹ năng tay nghề hiện có tại công ty. Tuy nhiên việc xác định mục tiêu này đôi khi khó thực hiện vì chủ yếu công nhân may đều có trình độ thấp nên khả năng tiếp thu còn hạn chế.

Phòng nhân sự là bộ phận được giao nhiệm vụ xác định mục tiêu đào tạo của công ty. Tuy nhiên các mục tiêu được xây dựng tại công ty còn nặng về tiêu chuẩn kỹ năng nghề, chưa dựa vào trình độ thực tế của công nhân may tại công ty. Các mục tiêu trên áp dụng đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may từ bậc 3 trở lên. Công nhân trong công ty chủ yếu là công nhân bậc 1, bậc 2 chiếm 70% nên rất khó để áp dụng các mục tiêu đã xây dựng đào tạo nâng cao tay nghề cho toàn bộ công nhân may trong công ty.

(2) Kỹ năng tay nghề (S):

Các công việc tại xưởng may trong công ty được phân ra thành dây chuyền may như sau:

- May cổ sơ mi
- May cổ áo khoác, măng tô có dựng
- May nẹp áo sơ mi
- May nẹp áo khoác, măng tô có dựng, lót
- May túi, dằng, dọc, sườn, vai của sơ mi, quần âu
- May túi áo khoác, măng tô có dựng, có đóng
- May tay áo sơ mi
- May tay áo khoác, măng tô
- May cặp quần, đệm mông, đệm gối, gấu quần, gấu áo sơ mi, các công việc khác như : thừa khuyết, đính cúc, nhật chỉ...

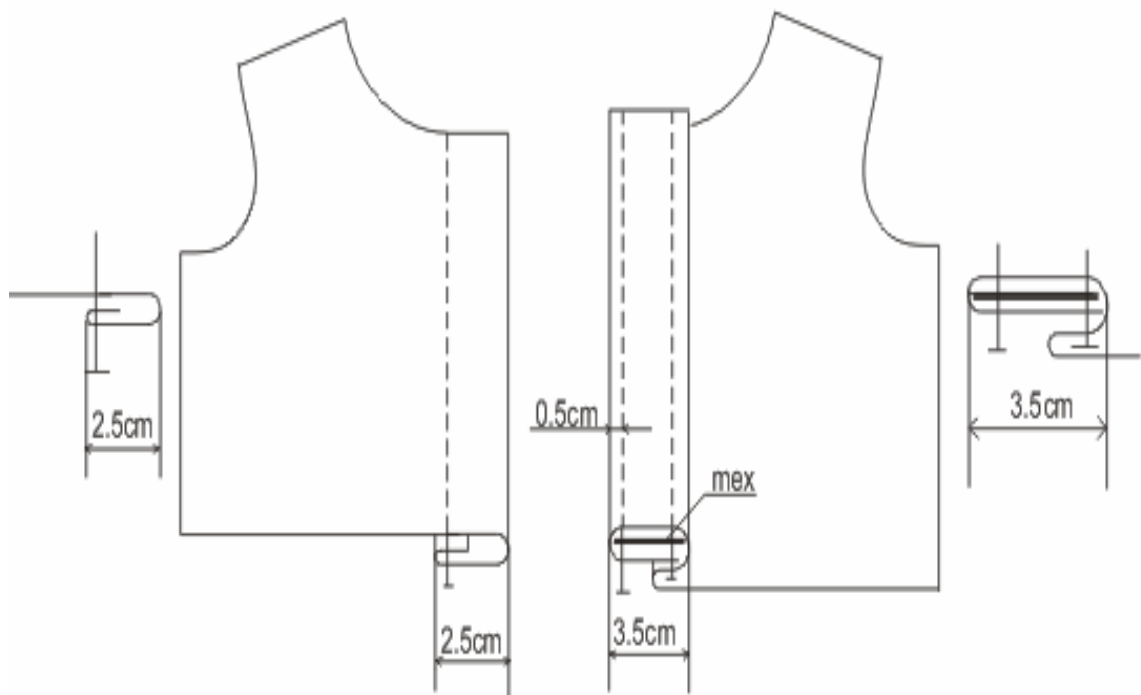
- May sườn, vai áo khoác, măngtô

Trong mỗi công việc ở trên đều chia thành các bước thực hiện và nêu ra các bậc thợ tương ứng với các bước thực hiện đó như sau:

- Bậc 2 : can, nổi, viền sổ mép nẹp trong
- Bậc 3 : May lộn nẹp rời bẻ gập vào (không ve)
- Bậc 4 : May lộn ve, nẹp cắt rời. May lộn nẹp lật ra ngoài, cổ điều trang trí hai bên, điều trang trí ve nẹp.
- Bậc 5: May lộn ve, nẹp cắt rời có viền trang trí. May lộn nẹp cắt chéo sợi lật ra ngoài có dựng hoặc có trang trí nghệ thuật, điều chỉ phản màu. May các bộ phận trang trí có liên quan đến nẹp như đề cúp ngực...

Ví dụ công việc thứ ba được chia như sau: may nẹp áo sơ mi, nẹp được may bên thân khuyết áp dụng với áo sơ mi, mặt phải có 2 đường điều, mặt trái có 1 đường chỉ như hình vẽ 2.6 bên dưới:

Hình 2.6: May nẹp áo sơ mi



(Nguồn: Công ty quốc tế Hannam)

Về cơ bản, có thể thấy rằng việc sắp xếp lao động theo từng vị trí trong dây chuyền sản xuất sản phẩm chủ yếu nhằm mục đích giúp cho công ty bố trí lao động vào dây chuyền sản xuất một cách hợp lý nhất theo bậc thợ thực tế hiện có tại dây chuyền, đồng thời việc phân chia cấp bậc công việc còn giúp cho việc định mức lao động để trả lương cho đúng với công việc mà người công nhân đang làm nhằm đảm bảo nguyên tắc trả lương theo lao động.

Kỹ năng tay nghề của công nhân may được phân chia ra từng công đoạn, người công nhân phụ trách và làm thuần thục công việc của mình.

(3) Đào tạo phẩm chất nghề nghiệp cho công nhân may (A):

Hình thức này thường được áp dụng đào tạo cho công nhân mới tại công ty. Chương trình đào tạo kéo dài trong 3 tháng bao gồm 2 phần:

Phần lý thuyết: các công nhân may học tập trung tại hội trường, giảng viên là những trưởng các bộ phận.

Nội dung bao gồm 5 buổi:

- Quy định về kỷ luật lao động.
- Quy định về An toàn lao động.
- Quy định về phòng chống cháy nổ.
- Quy định thực hiện vệ sinh lao động.
- Huấn luyện về 5 kỹ thuật cấp cứu cơ bản.
- Đào tạo về hệ thống quản lý chất lượng công ty ISO 9001: 2000.
- Đào tạo nhận thức cơ bản về hệ thống quản lý chất lượng môi trường ISO 14001:1998.
- Đào tạo về công nghệ sản xuất.

Phần thực hành, những học viên mới sẽ được đưa xuống xưởng sản xuất và làm việc tại đó dưới sự hướng dẫn của tổ trưởng sản xuất và nhân viên quản lý chất lượng. Nội dung phần thực hành gồm 40 buổi dạy các thao tác và huấn luyện các thao tác cho học viên thành thục để khi ra nghề có thể

đạt được một trình độ nhất định đáp ứng được định mức lao động do công ty đặt ra đối với công nhân bậc 1.

Chương trình dành cho đào tạo nâng bậc chỉ có phần lý thuyết 6 buổi học về nâng cao kỹ thuật công nghệ và sau đó thi tay nghề mà không cần có thực hành nâng cao tay nghề.

Chương trình đào tạo lại được diễn ra thường xuyên cho toàn bộ công nhân sản xuất gồm 4 buổi:

- Hai buổi về kỷ luật lao động và bảo hộ lao động.
- Hai buổi về an toàn lao động và phòng chống cháy nổ.

Ồ Nhận xét: Việc xác định mục tiêu đào tạo của công ty rất rõ ràng theo mô hình KSA, đào tạo về kiến thức, kỹ năng tay nghề và phẩm chất nghề nghiệp. Tuy nhiên mục tiêu đào tạo về kiến thức còn chưa sát với thực tế vì trình độ công nhân thấp và chủ yếu là công nhân bậc thấp.

2.2.2.3. Đối tượng công nhân may được đào tạo tại công ty.

Đối tượng đầu tiên mà công ty chọn để tổ chức đào tạo đó là số lao động mới được tuyển dụng vào. Trong 2 năm gần đây số lao động này có sự biến động do mở thêm 1 phân xưởng, và chủ yếu là lực lượng công nhân may. Những lao động này phần lớn là những người mới tốt nghiệp tại các trường, trung cấp nghề ngắn hạn, ở các đơn vị khác chuyển sang...chưa có kinh nghiệm cũng như thời gian để làm quen với thực tiễn công việc nên đòi hỏi các nhà quản lý phải mở các lớp đào tạo hoặc bố trí người kèm cặp chỉ dẫn cho để hoà nhập và thực hiện công việc sản xuất tại công ty một cách nhanh nhất, tốt nhất và hiệu quả nhất.

Đối tượng thứ hai công ty đã xác định là rất cần thiết phải được đào tạo nâng cao tay nghề, đó là số lao động chưa đáp ứng yêu cầu công việc đặt ra. Là những đối tượng khi làm việc mang lại hiệu quả lao động chưa cao theo yêu cầu của công ty đề ra thể hiện qua kiến thức, kỹ năng, năng lực thực hành

chưa đáp ứng được công việc dẫn đến số lượng, chất lượng công việc chưa đạt yêu cầu, năng suất lao động thấp.

Bên cạnh đó, việc lựa chọn đối tượng để thi nâng bậc cũng được công ty quan tâm. Đối với việc lựa chọn đối tượng để đào tạo thi nâng bậc bên cạnh những quy định chung của nhà nước đối với những người được tham gia thi nâng bậc công ty cũng có quy chế riêng. Người lao động được lựa chọn để thi nâng bậc phải là người :

- Đã có thời gian công tác tại đơn vị 3 năm liền trở lên, có ít nhất hai năm chưa thi nâng bậc.
- Thường xuyên hoàn thành công việc được giao kể cả về số lượng và chất lượng.
- Không vi phạm kỷ luật lao động từ khiển trách trở lên.
- Không vi phạm pháp luật Nhà nước

Đối với các lao động mới được đào tạo thì được bố trí làm ở những tổ sản xuất phù hợp với khả năng của họ. Đối với những lao động đã có tay nghề, được đào tạo lại thì bố trí họ vào những vị trí đòi hỏi sự khéo léo, phức tạp hơn hay những vị trí phải áp dụng quy trình sản xuất mới.

Phần lớn những công nhân sau đào tạo đã được bố trí công việc một cách hợp lý, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty.

Ồ Nhận xét: Đối tượng công nhân may được đào tạo tại công ty xác định rất rõ ràng và mang lại hiệu quả đào tạo cao cũng như sự đáp ứng về nhân lực nâng cao năng suất, sản lượng cho Công ty.

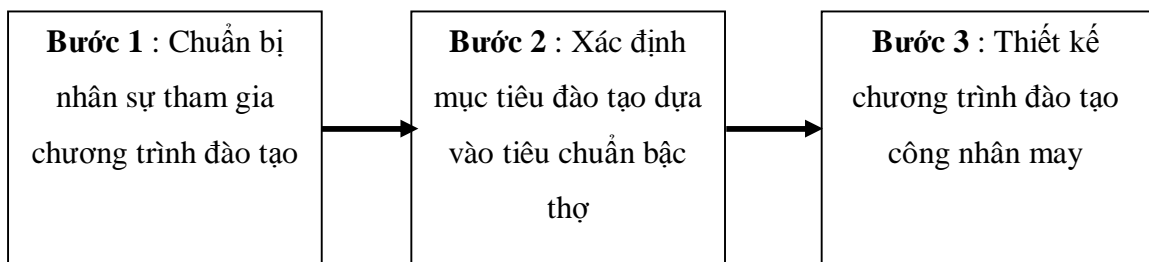
2.2.2.4. Xây dựng chương trình đào tạo công nhân may tại công ty.

Trong quá trình xây dựng chương trình và giáo trình phục vụ công tác đào tạo công nhân may, công ty đã đặc biệt chú ý đến các nội dung cần thiết của các công việc tương ứng với các tiêu chuẩn bậc thợ trong ngành may và chú ý đến các yêu cầu chi tiết của các bước thực hiện công việc của người

công nhân may để xác định nội dung chương trình và giáo trình đào tạo sao cho không quá nặng cũng không bỏ sót các kiến thức, kỹ năng và thái độ yêu cầu đối với các trình độ đào tạo.

Toàn bộ quy trình xây dựng chương trình đào tạo công nhân may tại công ty được mô tả trong sơ đồ sau đây :

Sơ đồ 2.3. Quy trình xây dựng chương trình đào tạo công nhân may



(Nguồn: Tác giả tổng hợp và xây dựng)

Quá trình xây dựng chương trình đào tạo công nhân may tại công ty được thực hiện theo quy trình sau :

Bước 1: Chuẩn bị nhân sự cho xây dựng chương trình, thành lập các nhóm phát triển chương trình. Thành viên của nhóm là các các giáo viên có chuyên môn giỏi và có kinh nghiệm về đào tạo nghề may, cán bộ có kinh nghiệm về xây dựng chương trình và tài liệu học về ngành may. Ngoài ra nên mời thêm một số chuyên gia và công nhân may lành nghề ở các doanh nghiệp tham gia nhóm phát triển chương trình.

Bước 2: Xác định mục tiêu đào tạo dựa vào tiêu chuẩn bậc thợ CN may.

Bước 3: Thiết kế chương trình đào tạo bao gồm xác định các môn học, phân bổ thời gian, sắp xếp trình tự các môn học sao cho chương trình phải bao phủ được toàn bộ các công việc trong bảng tiêu chuẩn bậc thợ tương ứng với mục tiêu đào tạo đã xác định.

Phương pháp đào tạo tay nghề cho công nhân may ở công ty quốc tế Hannam được triển khai như sau: Phòng nhân sự tổ chức triển khai kế hoạch

đào tạo cho công nhân may hàng năm, Các cán bộ phụ trách về đào tạo có trách nhiệm tổ chức lớp học, lên lịch giảng dạy, mời giáo viên giảng dạy và quản lý học viên. Trong phòng tổ chức có 2 cán bộ phụ trách về đào tạo, một người chuyên trách về đào tạo học viên mới và các khóa đào tạo lại hàng năm, một người chuyên về đào tạo nâng bậc.

Tùy theo tình hình thay đổi của môi trường và xu thế tương lai để lựa chọn các khóa đào tạo:

- Đào tạo dài hạn và ngắn hạn
- Đào tạo theo định kỳ hàng năm
- Đào tạo đột xuất
- Dạy nghề cho số lao động phổ thông mới tuyển dụng.

Phương pháp đào tạo được công ty quốc tế Hannam sử dụng để đào tạo công nhân may là phương pháp đào tạo trong công việc. Công ty áp dụng có 2 phương pháp chính là:

Đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc:

Với hình thức đào tạo này công ty áp dụng đối với những người lao động tuyển mới vào thường chưa đạt yêu cầu về chuyên môn cũng như tác phong làm việc của các bộ phận, vì vậy để họ tự tiếp cận với công việc là rất khó. Trưởng bộ phận hiện tại sẽ lựa chọn những người có kinh nghiệm và chuyên môn để kèm cặp và hướng dẫn người mới, tùy theo mức độ phức tạp của công việc và vị trí người lao động đảm nhận mà thời gian hướng dẫn dài hay ngắn (không kéo dài quá 3 tháng theo quy định của công ty).

Kết thúc thời gian này người được hướng dẫn sẽ phải thực hành đánh giá kết quả thực hiện công việc. Nếu sản phẩm làm ra đạt kết quả như yêu cầu đặt ra thì chương trình kết thúc còn ngược lại thì đơn vị đó sẽ tổ chức đào tạo lại hoặc chuyển chuyên làm công việc khác.

Đào tạo theo kiểu luân chuyển công việc:

Phương pháp luân chuyển công việc cũng được áp dụng vì khi làm việc trong dây chuyền sản xuất có rất nhiều các phân đoạn, các công nhân phải làm được tất cả các phân đoạn này để có thể thế chỗ nhau, tránh sự gián đoạn sản xuất nếu vị trí đó bị khuyết.

Sau khi có kế hoạch luân chuyển lao động thì trưởng các đơn vị sẽ lập danh sách đưa lên phòng tổ chức để xét duyệt, nếu được xét thì các đơn vị bắt đầu tiến hành và có thông báo lại Phòng hành chính để điều chỉnh lại lao động ở các bộ phận. Khi kết thúc thời gian quy định thì có thể sử dụng luôn một số lao động tại bộ phận đó hoặc trả lại bộ phận cũ để sử dụng trong các trường hợp khác.

Bảng 2.14: Số lượng các khóa đào tạo CN may được thực hiện bởi công ty quốc tế Hannam trong 3 năm 2010 – 2012

Năm	2010		2011		2012	
	Số khóa học	Số công nhân	Số khóa học	Số công nhân	Số khóa học	Số công nhân
Đào tạo mới	6	237	4	251	15	504
Đào tạo nâng bậc	1	285	1	230	1	121
Đào tạo lại	1	641	1	517	1	720

(Nguồn: Hồ sơ đào tạo, công ty quốc tế Hannam)

Phương pháp đào tạo chủ yếu được xây dựng trong công ty là đào tạo nâng cao tay nghề trong công việc. Với phương pháp này thì công ty phải mất công đào tạo nhưng các thao tác trên máy và tay tại nơi làm việc nên vẫn tận dụng được các sản phẩm đúng với yêu cầu và chất lượng đề ra. Với chương trình đào tạo này vừa mang lại lợi nhuận cho công ty vừa đào tạo nâng cao được tay nghề cho công nhân may.

Ồ Nhận xét: Công ty đã xây dựng chương trình đào tạo theo quy trình rõ ràng, chương trình đào tạo phù hợp với công nhân may trong công ty.

2.2.2.5. Dự tính kinh phí đào tạo công nhân may tại công ty.

Trong 3 năm kể từ năm 2010 đến nay, hàng năm công ty quốc tế Hannam đặt ra nhiệm vụ đào tạo công nhân may và kinh phí đào tạo hàng năm đến hàng trăm triệu đồng. Những khoản kinh phí đào tạo như sau:

Bảng 2.15: Kinh phí đào tạo cho một công nhân tại công ty từ năm 2010-2012

KHÓA ĐÀO TẠO	ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN MỚI	ĐÀO TẠO LẠI	ĐÀO TẠO NÂNG BẬC
Kinh phí (vnd/người)	300.000	500.000	2.500.000

(Nguồn: Công ty quốc tế Hannam)

Công ty thực hiện hỗ trợ 100% kinh phí đào tạo cho các học viên. Đối với giáo viên tham gia vào khóa đào tạo nâng bậc được bồi dưỡng 70.000VND/1 buổi, khóa đào tạo mới được bồi dưỡng 50.000VND/1 buổi.

Kinh phí đào tạo có ảnh hưởng rất lớn đến việc thực hiện và chất lượng của công tác đào tạo. Đây là một yếu tố quan trọng có tính chất quyết định đến qui mô và chất lượng của một chương trình đào tạo. Kinh phí đào tạo của công ty được lấy chủ yếu từ quỹ đào tạo và dùng để trả lương cho giảng viên thuê ngoài, mua các trang thiết bị dùng để dạy học, các chi phí liên quan đến công tác đào tạo...

Quỹ đào tạo được trích từ lợi nhuận của công ty, thường là 5% lợi nhuận. Nếu công ty có kế hoạch đào tạo lớn và lâu dài thì có thể trích từ lợi nhuận cho quỹ đào tạo nhiều hơn (khoảng 8–10%).

Bảng 2.16: Chi phí đào tạo của công ty từ năm 2010 - 2012

NĂM	LỢI NHUẬN (USD)	TRÍCH (%)	QUỸ ĐÀO TẠO (USD)
2010	749,825	5%	37,491.25
2011	760,512	5%	38,025.6
2012	771,200	5%	38,560

(Nguồn: Phòng Kế toán)

Qua bảng trên, ta thấy do lợi nhuận của công ty tăng (từ 749,825 USD năm 2010 đến 771,200 USD năm 2012) nên kinh phí dành cho quỹ đào tạo cũng được tăng lên, từ 37,491.25 USD thành 38,560 USD năm 2012. Điều này làm cho việc tổ chức các chương trình đào tạo tay nghề của công ty nhanh chóng hơn, dễ dàng hơn, có thể tổ chức các chương trình đào tạo với qui mô lớn hơn.

Còn khi dự tính đào tạo do thuê các tổ chức bên ngoài thì Công ty phải thương lượng khoản chi phí cho cả chương trình. Chi phí đào tạo ngoài công việc cao hơn nhiều so với đào tạo trong công việc. Phần chi phí tổng hợp ở trên mới chỉ là phần chi phí mà công ty bỏ ra còn 1 phần lớn hơn chi phí vô hình do người lao động phải tự đóng vào để hoàn thành chương trình nên người lao động trong nhiều trường hợp ít quan tâm đến việc được đi đào tạo trong khi có sự thay đổi biến động về công nghệ sản xuất, bảo quản sản phẩm, doanh số bán hàng hay muốn nâng cao trình độ thì việc đào tạo bên ngoài là rất cần thiết.

Ồ Nhận xét: Chi phí đào tạo công nhân may của công ty vẫn còn thấp, chủ yếu công nhân may được đào tạo tại công ty tốn kém ít chi phí.

2.2.2.6. Công tác lựa chọn giáo viên.

Lực lượng giáo viên đào tạo công nhân hầu hết là nhân viên trong công ty. Giáo viên dạy lý thuyết là các trưởng bộ phận có liên quan đến nội dung giảng dạy, còn giáo viên thực hành là nhân viên của phòng quản lý chất lượng (phòng QC). Ngoài ra để giúp đỡ cho các giáo viên thực hành, các tổ trưởng sản xuất thường đóng vai trò là các trợ giáo để giúp đỡ các học viên khi gặp khó khăn khi thực hiện công việc.

Giáo viên dạy lý thuyết: chỉ có 30% là giáo viên được thuê từ bên ngoài là có trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm, còn lại chủ yếu là công nhân có bậc cao trong công ty hướng dẫn giảng dạy.

Giáo viên thực hành: 100% là công nhân có trình độ lành nghề, bậc cao và làm lâu năm trong công ty.

Ồ Nhận xét: Hầu hết giáo viên đều là công nhân có trình độ, bậc thợ tay nghề cao và đang làm việc tại các phân xưởng trong công ty. Do vậy có những ưu và nhược điểm riêng như sau:

Ưu điểm:

- Sử dụng thành thạo máy móc trang thiết bị của công ty
- Am hiểu về lĩnh vực sản xuất các sản phẩm
- Tiết kiệm được chi phí

Nhược điểm:

- Thiếu về kỹ năng sư phạm, truyền đạt kiến thức cho các công nhân may.
- Không ứng dụng được các kỹ thuật mới vào giảng dạy

2.2.2.7. Công tác đánh giá kết quả đào tạo công nhân may tại công ty quốc tế Hannam.

Tiêu chuẩn bậc thợ công nhân may đã thể hiện chi tiết tất cả các công việc liên quan đến nghề may, trong mỗi công việc đều xác định rõ các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc đó và xác định phương pháp cũng như phương tiện đánh giá việc thực hiện công việc. Có thể nói rằng, tiêu chuẩn bậc thợ công nhân kỹ thuật may là một bộ cẩm nang về cách thức đánh giá tất cả các kiến thức và kỹ năng của đội ngũ công nhân may.

Vì vậy công ty quốc tế Hannam cũng sử dụng các tiêu chí cũng như những phương pháp đánh giá này trong quá trình đào tạo công nhân may. Việc đánh giá này được thực hiện bởi phòng nhân sự.

Phương pháp vận dụng như sau: trong quá trình đào tạo công nhân may, công ty thường phải tiến hành kiểm tra thường xuyên và kiểm tra kết thúc các môn học hoặc mô đun đào tạo.

Nếu là kiểm tra thường xuyên thì các cơ sở đào tạo nên kiểm tra ngay sau khi học viên học xong một công việc trong tiêu chuẩn bậc thợ và trong đánh giá nên sử dụng các tiêu chí đã thể hiện trong tiêu chuẩn bậc thợ.

Kết thúc mỗi khóa đào tạo, phòng Tổ chức và phòng Quản lý chất lượng phối hợp để đánh giá kết quả đào tạo bằng cách kiểm tra lý thuyết, thi tay nghề. Trong sự phối hợp này, phòng Tổ chức có trách nhiệm tổ chức buổi thi, cử giám thị trông thi, mời giám khảo chấm thi, quản lý và theo dõi các thí sinh trong buổi thi.

Kết quả đào tạo được tính là điểm trung bình cộng giữa lý thuyết và thực hành, được chia thành 4 mức căn cứ vào điểm thi như sau:

Bảng 2.17 : Thang điểm đánh giá đào tạo CN may

MỨC	KHÔNG ĐẠT	TRUNG BÌNH	KHÁ	GIỎI
Điểm	< 5	5 – 6	7 – 8	9 – 10

(Nguồn: Hồ sơ đào tạo - Công ty quốc tế Hannam)

Trong 3 năm từ 2010 -2012 kết quả đào tạo của công ty như sau:

Bảng 2.18: Số công nhân đã đào tạo tại công ty từ năm 2010 - 2012

Năm	2010			2011			2012		
	Số lượng	Đạt	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Đạt	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Đạt	Tỷ lệ (%)
Đào tạo học nghề	237	226	95	251	347	98,9	504	503	99,8
Đào tạo nâng bậc	235	201	85,25	230	130	100	121	121	100
Đào tạo lại	641	318	49,7	517	517	100	720	714	99,2

(Nguồn: Hồ sơ đào tạo, công ty quốc tế Hannam)

Đối với các học viên học nghề không đạt được thi lại lần 2 sau khi đào tạo thêm 01 tháng. Nếu thi lại vẫn không đạt thì công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động đối với những học viên đó.

Bảng 2.19: Tỷ lệ số công nhân may khá, giỏi, trung bình được đào tạo tạo mới tại công ty trong 3 năm 2010 – 2012

NĂM	2010	2011	2012
Giỏi	4%	4,67%	3,53%
Khá	60,32%	66,82%	39,4%
TB	35,68%	28,5%	57,1%

(Nguồn: Hồ sơ đào tạo - Công ty quốc tế Hannam)

Nhìn vào hai bảng tổng hợp kết quả đào tạo trên, ta thấy rõ chất lượng đào tạo trong năm 2012 xuống thấp hơn so 2 năm trước. Tuy tỷ lệ số học viên thi đạt vẫn cao nhưng tỷ lệ số học viên thi đạt loại giỏi giảm 1,14% so năm trước, tỷ lệ thi đạt loại khá giảm 27,42% so năm 2011. Đi liền với nó tất nhiên là tỷ lệ học viên thi loại trung bình gia tăng. Đây là tín hiệu không tốt cho công tác đào tạo công nhân may mới của công ty quốc tế Hannam. Nó cũng chứng minh một biểu hiện là do số lượng học viên tăng đột biến, số khóa học quá nhiều trong năm làm công ty không thể tập trung đào tạo tốt cho học viên như những năm trước.

Ồ Nhận xét:

- Đánh giá kết quả đào tạo còn mang tính hình thức
- Chưa có tiêu chuẩn đánh giá cụ thể
- Kết quả đào tạo chưa được sử dụng để: nâng bậc, tăng lương...

2.2.3. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại công ty.

2.2.3.1. Các yếu tố bên ngoài công ty.

(1) Chính sách của nhà nước:

Trong giai đoạn vừa qua, Việt Nam có thực hiện chương trình xúc tiến thương mại quốc gia. Ngân hàng Phát triển Việt Nam có cấp tín dụng xuất khẩu cho các doanh nghiệp, với lãi suất ưu đãi. Đây là điều kiện thuận lợi cho công ty quốc tế Hannam khi có ý định mở rộng vốn đầu tư kinh doanh.

Được sự phê duyệt của Thủ tướng, Bộ Công Thương cũng đã ban hành Quyết định số 42/2008/QĐ-BCT ngày 19/11/2008 về việc phê duyệt quy hoạch phát triển ngành công nghiệp dệt may Việt Nam đến năm 2015, định hướng đến năm 2020. Các mục tiêu cụ thể được thể hiện trong bảng dưới đây.

Bảng 2.20: Các mục tiêu cụ thể trong Chiến lược phát triển ngành công nghiệp dệt may đến năm 2015, với tầm nhìn đến năm 2020

CHỈ TIÊU	ĐƠN VỊ	NĂM 2010	NĂM 2015	NĂM 2020
1. Kim ngạch XK	Triệu USD	12.000	18.000	25.000
2. Sử dụng lao động	1000 người	2.500	2.750	3.000
3. Sản phẩm chủ yếu				
- Bông xơ	1000 Tấn	20	40	60
- Xơ, sợi tổng hợp	1000 Tấn	120	210	300
- Sợi các loại	1000 Tấn	350	500	650
- Vải các loại	Triệu m ²	1.000	1.500	2.000
- Sản phẩm may	Triệu sản phẩm	1.800	2.850	4.000
4. Tỷ lệ nội địa hoá	%	50	60	70

(Nguồn: Bộ Công Thương)

Với các chính sách ưu đãi về vốn và xuất khẩu của nhà nước có ảnh hưởng tích cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty quốc tế Hannam như sau:

- Nâng cao năng suất sản phẩm xuất khẩu, mở rộng thị trường kinh doanh trên thế giới.

- Xây dựng chương trình đào tạo có sự liên kết với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước.
- Nghiên cứu áp dụng các công nghệ mới, các nguyên liệu mới, và nâng cao năng lực tư vấn, nghiên cứu triển khai, chuyển giao công nghệ, khả năng thiết kế và sáng tác mẫu mã sản phẩm đa dạng.

Bên cạnh đó nó cũng mang lại một số bất lợi như: mức độ cạnh tranh giữa các doanh nghiệp xuất hàng may mặc xuất khẩu như công ty tăng lên.

(2) Thị trường lao động:

Lao động của nước ta hiện nay nói chung và ngành dệt may nói riêng đều là lao động phổ thông, chất lượng chưa cao. Theo số liệu thống kê năm 2010, trong số 20,1 triệu lao động đã qua đào tạo trên tổng số 48,8 triệu lao động đang làm việc, thì chỉ có 8,4 triệu người có bằng cấp, chứng chỉ do các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Với số lượng lao động như vậy thì luôn đảm bảo nhân lực về công nhân may cho công ty nhưng lại luôn thiếu người lao động có tay nghề cao.

Việc tuyển được lao động có trình độ chuyên môn là rất khó khăn và doanh nghiệp phải chấp nhận tuyển những lao động chưa qua đào tạo, hoặc lao động đã được học qua tại các trường nghề và chấp nhận đào tạo mới cũng như đào tạo lại đáp ứng yêu cầu công việc. Chính vì vậy khi tuyển dụng nhân sự công ty quốc tế Hannam cũng cần đưa ra các chính sách về đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may phục vụ cho các chiến lược sản xuất kinh doanh của công ty.

(3) Sự tiến bộ về khoa học công nghệ:

Khoa học công nghệ càng hiện đại tiên tiến thì bắt buộc trình độ của công nhân cũng phải được nâng lên để có thể nắm vững các thao tác, quy trình của công nghệ khi thực hiện công việc. Điều này có ảnh hưởng không nhỏ đến công ty và quá trình đào tạo công nhân may.

Khi thay đổi máy móc trang thiết bị thì vốn bỏ ra nhiều lên ảnh hưởng đến nguồn kinh phí đào tạo trong công ty. Có máy móc hiện đại thì lao động sẽ giảm thiểu được một số thao tác trong công việc tạo điều kiện cho việc nâng cao năng suất lao động.

(4) Mức độ cạnh tranh trên thị trường

Một trong các yếu tố ảnh hưởng đến lợi thế cạnh tranh của ngành dệt may là cuộc cạnh tranh giữa các đối thủ cạnh tranh hiện tại và đối thủ cạnh tranh tiềm ẩn. Có thể nói khi xâm nhập vào thị trường dệt may thế giới đặc biệt là thị trường EU, Nhật Bản, Mỹ bằng con đường xuất khẩu thì đối thủ cạnh tranh không lồ và đáng gờm nhất đối với các doanh nghiệp dệt may Việt Nam là Trung Quốc. Trung Quốc giữ vị trí hàng đầu trong ngành dệt may thế giới về sản lượng sợi bông, vải bông và sản phẩm may mặc và đứng thứ hai về sợi hoá học.

Rõ ràng đối với ngành dệt may Việt Nam nói chung và công ty quốc tế Hannam nói riêng thì có quá nhiều đối thủ cạnh tranh nặng ký. Điều này làm cho mức độ cạnh tranh trên thị trường xuất khẩu thế giới rất gay gắt và quyết liệt buộc các doanh nghiệp Việt Nam phải đầu tư đúng mức về mọi phương diện để trụ được một cách vững vàng trên thị trường thế giới. Do vậy công ty nên đầu tư nâng cao tay nghề công nhân may nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm, lấy đó là điểm mạnh của mình trên thị trường cạnh tranh gay gắt của ngành dệt may xuất khẩu.

2.2.3.2. Các yếu tố bên trong công ty.

(1) Chiến lược kinh doanh của công ty.

Là công ty chuyên sản xuất gia công quần áo xuất khẩu theo đơn đặt hàng từ các đối tác nước ngoài. Nên số lượng, chất lượng, mẫu mã sản phẩm thay đổi liên tục, yêu cầu người công nhân may phải có đủ trình độ kỹ thuật hoàn thành sản phẩm.

Chiến lược kinh doanh của công ty luôn chú trọng đến công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm, nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường.

Đây là ảnh hưởng tích cực tạo điều kiện thuận lợi để công ty đầu tư đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho công nhân may, khi người lao động được đào tạo, có tay nghề cao, họ sẽ hoàn thành sản phẩm đúng thời hạn và đảm bảo chất lượng.

(2) Máy móc, trang thiết bị kỹ thuật:

Theo bảng tổng hợp bên trên số lượng máy móc trang thiết bị của công ty đều là mới, hiện đại. Do vậy yêu cầu người lao động phải biết vận hành và sử dụng thành thạo chúng. Đó là điều kiện thuận lợi trong việc đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may, họ có thể được thực hành luôn các máy móc công nghiệp hiện đại tại công ty. Đây là lợi thế mà không phải các trường, trung tâm nào dạy nghề cũng có.

Bên cạnh đó cũng có nhược điểm là sự cố xảy ra khi người công nhân chưa thành thạo với sử dụng các máy móc, thiết bị hiện đại nên có thể gây ra hỏng hóc, hư tổn máy móc, tài sản của công ty.

(3) Khả năng tài chính của công ty:

Khả năng tài chính của doanh nghiệp ảnh hưởng rõ rệt đến việc thực hiện các hoạt động đào tạo công nhân may trong công ty. Qua bảng 2.5 kết quả kinh doanh của công ty trong 03 năm từ 2010 đến 2012 ta nhận thấy doanh thu, lợi nhuận của công ty đều tăng trong những năm qua, công ty chấp hành nghiêm chỉnh nghĩa vụ nộp thuế vào ngân sách nhà nước và lương thưởng, chế độ công nhân viên trong công ty. Đây là ảnh hưởng mang tính tích cực tới việc đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may tại công ty.

2.3. Đánh giá chung về công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại Công ty.

2.3.1. Những kết quả đã đạt được trong công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may.

Những kết quả đã đạt được trong công tác đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may trong 3 năm vừa qua tại công ty quốc tế Hannam là:

Một là, việc xác định nhu cầu đào tạo của công ty ban đầu cho thấy kết quả tương đối khả quan song vẫn còn nhiều tồn tại và bất cập.

Hai là, công ty xác định mục tiêu đào tạo rất rõ ràng và đào tạo theo mô hình KSA, đào tạo về kiến thức, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp.

Ba là, với phương pháp dự tính nhu cầu đào tạo của công ty được dựa vào chiến lược kinh doanh và năng lực công nhân, năng lực thiết bị nên nhu cầu được dự báo là tương đối chính xác.

Bốn là, công ty đã thiết kế được chương trình đào tạo khá phù hợp với cả học viên và giáo viên. Do có sự phù hợp về chương trình này mà giáo viên đã có những phương pháp giảng dạy khá hiệu quả làm học viên có thể hiểu và làm việc được ngay mà không gặp nhiều khó khăn trong học tập.

Năm là, phương pháp đào tạo chỉ dẫn công việc, luân chuyển công việc của công ty đang sử dụng để đào tạo cho CN may đã mang lại những thành công không nhỏ. Người công nhân sau quá trình đào tạo học tập tại công ty đã có thể làm ra các sản phẩm một cách khá thành thạo. Mặt khác, vì được tham gia trực tiếp vào sản xuất nên họ cũng làm các sản phẩm, điều này cũng giúp họ có thêm thu nhập, mặc dù không nhiều (chỉ khoảng 500.000 - 600.000/tháng) nhưng cũng đã động viên học viên có thêm tinh thần để học tập tốt hơn.

Sáu là, đội ngũ giáo viên giảng dạy chủ yếu là công nhân có tay nghề cao. Họ am hiểu quy trình sản xuất và máy móc trang thiết bị nên rất dễ dàng truyền đạt cho các công nhân may trong quá trình đào tạo. Đây cũng là điều kiện thuận lợi tạo điều kiện cho các khóa đào tạo đạt kết quả cao.

Bây là, việc đánh giá hiệu quả sau mỗi khoá học được thực hiện theo các tiêu chí do công ty xây dựng và do người lao động tự thực hiện việc đánh giá. Đây là phương pháp được sử dụng phổ biến ở nhiều công ty nhưng mới chỉ đánh giá được bước đầu của quá trình áp dụng kiến thức được đào tạo vào trong công việc do vậy chưa phản ánh được kết quả của toàn bộ quá trình đào tạo.

Có được các thành tích đã đạt được ở trên tại công ty quốc tế Hannam là do:

- Ban lãnh đạo công ty đã đầu tư quan tâm sát sao đến vấn đề đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may tại công ty
- Phòng tổ chức hành chính đã thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ của mình. Tổ chức các khóa đào tạo phân chia theo từng đối tượng cụ thể, rõ ràng
- Ý thức chấp hành và thực hiện nghiêm túc của các đối tượng công nhân may trong công ty.

2.3.2 Những tồn tại và nguyên nhân.

Tồn tại thứ nhất là việc xác định nhu cầu đào tạo còn mang tính chủ quan, còn nhiều thiếu sót.

Nguyên nhân là do:

- Việc xác định nhu cầu đào tạo mới chỉ căn cứ vào quan điểm chủ quan của người lãnh đạo mà chưa có sự đánh giá xem xét nhu cầu đào tạo thực tế tại các bộ phận dẫn tới chưa đáp ứng yêu cầu của công việc.
- Sự biến động về số lượng công nhân may trong công ty hàng năm tương đối lớn.
- Xác định nhu cầu dựa trên chiến lược sản xuất kinh doanh, chưa đánh giá hết các nguyên nhân chủ quan cũng như các nguyên nhân khách quan cần tiến hành đào tạo cho người lao động.

Tồn tại thứ hai là việc xác định mục tiêu đào tạo chưa sát với thực tế.

Nguyên nhân là do:

- Xác định mục tiêu đào tạo về kiến thức cao hơn so với thực tế trình độ công nhân may trong công ty.
- Ý thức chấp hành kỷ luật lao động công nhân may chưa cao

Tồn tại thứ ba là do bản thân người lao động không xác định được thực sự nhu cầu của mình.

Nguyên nhân là do:

- Công nhân may được tuyển dụng vào công ty là thấp chủ yếu là lao động phổ thông, họ thiếu kiến thức về công việc, tác phong trong công nghiệp cũng như sự hiểu biết về luật lao động, về an toàn lao động. Bên cạnh đó, họ cũng không thấy được tầm quan trọng của đào tạo do vậy thiếu sự chủ động trong việc tự nâng cao năng lực của bản thân.
- Tầm nhìn về sự phát triển của mỗi cá nhân trong doanh nghiệp chưa cao. Họ chưa có ý thức phấn đấu phát huy điểm mạnh và hoàn thiện điểm yếu của mình trong công việc, đơn giản là họ nghĩ công ty yêu cầu đào tạo thì đi học.

Tồn tại thứ tư là các phương pháp đào tạo còn hạn chế, chủ yếu áp dụng các phương pháp truyền thống, chưa áp dụng các phương pháp đào tạo mới như những phương pháp có sự trợ giúp của máy tính.

Nguyên nhân là do:

- Phương pháp đào tạo chủ yếu ở công ty là phương pháp đào tạo trong công việc.
- Đội ngũ cán bộ công nhân viên phụ trách đào tạo trong công ty còn thiếu, chưa tương xứng với quy mô của công ty, họ phải kiêm nhiệm nhiều công việc khác nhau nên thời gian đầu tư cho công tác đào tạo không được nhiều.

Tồn tại thứ năm là kinh phí đào tạo vẫn còn thấp, chưa tính đến chi phí cơ hội nên việc dự tính chi phí chưa toàn diện.

Nguyên nhân là do:

- Kinh phí đào tạo được ấn định máy móc (cứ 300.000/1 công nhân đào tạo mới; 2.500.000đ/1 công nhân đào tạo nâng bậc)
- Mọi chi phí đều phải dự tính hoạch toán trên kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm nên còn một số khó khăn chưa thể đưa ra mức cụ thể.

Tồn tại thứ sáu là chất lượng giáo viên trong công ty chưa đồng đều.

Nguyên nhân là do:

- Chưa thực hiện đánh giá trình độ giáo viên nội bộ do đó vẫn còn một số giáo viên có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao nhưng kỹ năng sư phạm và khả năng truyền đạt chưa đáp ứng yêu cầu về đào tạo CN may.
- Việc đãi ngộ cho giáo viên nội bộ chưa tương xứng với công sức bỏ ra.

Tồn tại thứ bảy là cách đánh giá đào tạo chỉ dựa vào kết quả học tập của học viên là chưa đủ. Cách đánh giá hiệu quả của đào tạo còn phải thêm cả đánh giá về sự phù hợp chương trình đào tạo và so sánh những lợi ích thu lại của đào tạo so với chi phí bỏ ra. Như vậy, trong phần đánh giá kết quả đào tạo này, công ty còn thiếu các công cụ đánh giá để đánh giá hiệu quả đào tạo một cách toàn diện.

TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Trong chương 2 thì tác giả có tập trung nghiên cứu thực trạng đào tạo tay nghề cho công nhân may tại công ty quốc tế Hannam, tập trung chủ yếu 3 vấn đề sau:

- Khái quát chung về công ty quốc tế Hannam: quá trình hình thành, đặc điểm kinh tế kỹ thuật, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh từ năm 2010 – 2012
- Phân tích thực trạng công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may tại công ty quốc tế Hannam theo 7 vấn đề đã xác định ở chương 1
- Đánh giá thực trạng đào tạo tay nghề cho công nhân may tại công ty quốc tế Hannam. Đó là cơ sở để xây dựng các giải pháp trong chương 3

Chương 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHẪM NÂNG CAO TAY NGHỀ CHO CÔNG NHÂN MAY TẠI CÔNG TY QUỐC TẾ HANNAM

3.1. Quan điểm về đào tạo công tác đào tạo dạy nghề cho công nhân may của công ty quốc tế Hannam.

3.1.1. Định hướng phát triển sản xuất kinh doanh.

Để hoạt động sản xuất kinh doanh có hiệu quả, đảm bảo sự tồn tại và phát triển bền vững trong môi trường kinh doanh đầy biến động như hiện nay, công ty đã xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh cho giai đoạn 2012 - 2015. Vì các sản phẩm của công ty chủ yếu là xuất khẩu và làm theo các đơn hàng của nước ngoài, nên công ty đặt ra mục tiêu đẩy nhanh quá trình sản xuất, hoàn thành các đơn hàng trước thời hạn, với chất lượng sản phẩm ngày càng được nâng cao. Công ty cũng thực hiện đa dạng hóa mẫu mã, phát huy cao độ mọi nguồn lực để nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

Trong giai đoạn 2013 – 2015 công ty phấn đấu đạt các chỉ tiêu trong hoạt động sản xuất kinh doanh như sau: Tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm: 10 – 15%/năm.

Dự tính kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh giai đoạn 2013 - 2015 qua bảng sau:

Bảng 3.1: Dự tính kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh giai đoạn từ năm 2013 – 2015

TT	NĂM			
	CHỈ TIÊU	2013	2014	2015
1	Sản lượng (SP)	10,744,800	11,819,280	13,001,208
2	Doanh thu (USD)	45,375,000	49,912,500	54,903,750
3	Lợi nhuận (USD)	848,320	933,152	1,026,467

(Nguồn: phòng kế toán)

Đảm bảo việc làm và thu nhập bình quân của người lao động đạt từ 55 USD trở lên.

Sản xuất kinh doanh có hiệu quả, sản lượng đạt 8 triệu sản phẩm/năm trở lên, doanh thu sắp xỉ 42 triệu USD.

Tuy nhiên, để đạt được các chỉ tiêu trên công ty phải có chiến lược xác định và mở rộng thị trường tiêu thụ. Tiếp tục mở rộng thị trường tiêu thụ tại các nước hiện tại công ty đang hợp tác như Mỹ, Canada, EU, Nhật Bản...

Đẩy mạnh hoạt động tìm kiếm và marketing đến các thị trường tiềm năng như khu vực Đông Nam Á,...

3.1.2. Phương hướng xây dựng chiến lược đào tạo công nhân may của công ty đến năm 2015.

3.1.2.1. Phương hướng xây dựng chiến lược đào tạo công nhân may của công ty.

Trong quá trình sản xuất giai đoạn tiếp theo, công ty đã có kế hoạch cụ thể về sản xuất kinh doanh, vì thế công ty cũng đã sẵn sàng lên kế hoạch đào tạo công nhân may để kịp thời đáp ứng được những biến động về lao động như sau:

- Tổ chức thi nâng bậc, đào tạo đội ngũ công nhân lành nghề, nắm vững công nghệ mới, vận hành thành thạo các thiết bị, máy móc hiện đại.
- Không ngừng gia tăng số lượng cán bộ công nhân viên tham gia đào tạo và công ty luôn nỗ lực đáp ứng tối đa nhu cầu đào tạo của cán bộ công nhân viên trong công ty.

Trong quá trình hội nhập kinh tế hiện nay, cần phải lập kế hoạch xây dựng và chuẩn bị một lực lượng lớn kỹ sư, công nhân kỹ thuật để học tập và tiếp thu công nghệ mới, sẵn sàng tiếp nhận những dự án lớn, tầm cỡ.

Công ty luôn tìm mọi cách phát huy hiệu quả xã hội của công tác đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may. Làm thế nào để người lao động

hiệu đào tạo tay không chỉ đáp ứng nhu cầu nhân lực của công ty mà còn đáp ứng nhu cầu, nguyện vọng học tập, trau dồi kiến thức của người lao động để công tác này trở thành một trong những chính sách thu hút người lao động mới, đồng thời lao động cũ sẽ gắn bó, trung thành hơn với công ty.

Công ty cũng đã chuẩn bị các chính sách khuyến khích và động viên những người có thành tích học tập tốt sau khi kết thúc khóa học.

3.1.2.2. Đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho công nhân may phải phù hợp với định hướng phát triển sản xuất kinh doanh của công ty.

Đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho công nhân may theo định hướng gia tăng các đơn đặt hàng từ các thị trường khó tính như: Mỹ, Canada, EU, Nhật... Với tình trạng đào tạo như hiện nay tại công ty chưa đáp ứng được đủ các kỹ năng cần thiết để có thể gia công các sản phẩm phục vụ cho các thị trường trên. Do vậy cần mở rộng quy mô và hình thức đào tạo để đáp ứng nhu cầu về số lượng và đào tạo nên đội ngũ công nhân may giỏi.

Đào tạo công nhân may để nâng cao hàm lượng chất xám trong các sản phẩm của công ty. Trên thực tế công ty quốc tế Hannam là công ty chuyên gia công sản phẩm xuất khẩu. Người công nhân may trong công ty có vai trò hoàn thành các sản phẩm theo mẫu đã thiết kế sẵn, các công đoạn của họ lặp đi lặp lại trên một sản phẩm, thiếu đi tính sáng tạo và sự suy nghĩ cũng như sự hao phí lượng chất xám trong sản phẩm may của người công nhân. Khi người công nhân may được đào tạo có chất lượng cao, họ sản xuất ra các sản phẩm dệt may có hàm lượng chất xám cao. Đó chính là lợi thế cạnh tranh mới và là xu hướng phát triển tất yếu của công ty.

Đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may là vấn đề có ý nghĩa quan trọng, quyết định đến khả năng tăng năng suất lao động, giảm giá thành sản phẩm, tăng năng lực cạnh tranh đối với các doanh nghiệp hoạt động trong cùng lĩnh vực .

3.1.2.3.Đào tạo gắn lý thuyết với thực hành, tăng kỹ năng thực hành để nâng cao chất lượng sản phẩm.

Ngành dệt may là một trong những ngành phát triển có tính toàn cầu, xu hướng hiện nay trên toàn thế giới là khách hàng không chỉ quan tâm đến vấn đề mặc lành, mặc ấm mà vấn đề mặc đẹp và đáp ứng thị hiếu thời trang được đặt lên hàng đầu.

Đào tạo công nhân may tại công ty phải gắn lý thuyết với thực hành, đào tạo nên những người có kỹ năng giỏi. Khi người công nhân may có tay nghề cao sẽ đáp ứng được đòi hỏi mang tính chất đặc thù của công ty, thích ứng được với sự thay đổi thường xuyên về mẫu mã, kiểu dáng của sản phẩm.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may của công ty quốc tế hannam.

3.2.1.Nâng cao chất lượng công tác xác định nhu cầu đào tạo và mục tiêu đào tạo công nhân may.

3.2.1.1.Nâng cao chất lượng công tác xác định nhu cầu đào tạo.

* Muốn nâng cao chất lượng công tác xác định nhu cầu đào tạo tay nghề công nhân may thì cần lựa chọn thêm đối tượng tham gia xác định nhu cầu đào tạo:

- Ngoài 2 cán bộ chuyên trách về công tác đào tạo tại phòng tổ chức và nhân sự, ở mỗi phòng ban, phân xưởng may cũng phải có cán bộ bán chuyên trách làm công tác đào tạo.

- Để xác định được nhu cầu đào tạo công nhân may trong từng phân xưởng và toàn công ty thì đòi hỏi những người làm công tác đào tạo phải thu thập đầy đủ thông tin liên quan đến quá trình thực hiện công việc của từng công nhân may, hiểu và nắm rõ quá trình thực hiện công việc của họ, có đủ trình độ để tổng hợp và tìm ra những nguyên nhân dẫn đến kết quả thực hiện công việc của công nhân may. Do đó hằng năm công ty cần lập kế hoạch để

thực hiện đào tạo bồi dưỡng kiến thức về công tác đào tạo cho những CN này để họ có đủ kiến thức tham gia vào quá trình đào tạo.

Tác giả đề xuất đối tượng tham gia xác định nhu cầu đào tạo công nhân may trong công ty quốc tế Hannam gồm có:

- Đối tượng tham gia xác định nhu cầu chính là bản thân những người công nhân may trong công ty, chính họ là người được xác định nhu cầu đào tạo mới là người hiểu rõ nhất những tồn tại, những kiến thức cần được đào tạo, bồi dưỡng cho công việc hiện tại của họ. Tuy nhiên, vì quyền lợi cá nhân mà họ không mạnh dạn nói ra những khó khăn và thiếu sót của họ. Chính vì vậy, trong quá trình xác định nhu cầu đào tạo, cán bộ làm công tác đào tạo phải định hướng tư tưởng và nêu rõ mục tiêu, lợi ích của công tác đào tạo, đồng thời phải sử dụng phương pháp phù hợp, khách quan để thu thập được thông tin từ chính người được xác định nhu cầu đào tạo.

- Đối tượng tham gia xác định nhu cầu đào tạo công nhân may là Tổ trưởng các phân xưởng sản xuất: Tổ trưởng là người phụ trách trực tiếp công nhân trong phân xưởng, chính họ là người nắm vững trình độ chuyên môn cũng như tay nghề của từng công nhân may để bố trí công việc một cách hợp lý do đó họ luôn biết được ai cần được đào tạo và cần phải đào tạo về khâu nào trong dây chuyền may.

- Đối tượng tham gia xác định nhu cầu đào tạo công nhân may là lãnh đạo các đơn vị trực thuộc: là những người tổng hợp các thông tin đồng thời kết hợp với kế hoạch SXKD của công ty để xác định nhu cầu đào tạo.

- Đối tượng tham gia xác định nhu cầu đào tạo công nhân may là cán bộ chuyên trách công tác đào tạo của công ty. Đây là bộ phận chuyên trách về công tác đào tạo do đó họ có năng lực chuyên môn về lĩnh vực quản lý đào tạo nên họ sẽ là người thiết lập phương pháp, thu thập, phân tích và tổng hợp để xác định cần đào tạo công nhân may cho toàn Công ty.

* Sau khi lựa chọn được đúng đối tượng tham gia xác định nhu cầu đào tạo thì cần tiến hành hoạt động phân tích công việc, sẽ giúp cho công ty xác định chính xác nhu cầu đào tạo công nhân may. Quá trình thực hiện gồm có:

- Để xác định được các công việc cần phải phân tích thì cần phải nắm được các quy trình công nghệ, cách bố trí lao động trong dây chuyền may.

- Đối với công nhân may các hoạt động lao động biểu hiện rất rõ và dễ dàng quan sát. Khi đó người xác định nhu cầu đào tạo tiến hành thu thập các thông tin về quy trình thực hiện công việc, tiêu chuẩn thực hiện công việc, điều kiện lao động.

- Sau khi tiến hành phân tích công việc, tiến hành so sánh trình độ hiện có của công nhân may với yêu cầu của công việc đặt ra nhằm tìm ra những yếu kém trong thực hiện công việc từ đó xác định nhu cầu đào tạo công nhân may một cách phù hợp.

* Nếu thực hiện theo quy trình trên thì bộ phận xác định nhu cầu đào tạo trong công ty sẽ xác định được:

- Thấy được kỹ năng tay nghề của công nhân may, họ thiếu gì và cần bổ sung, đào tạo như nào.

- Tìm hiểu các nguyên nhân và nếu nguyên nhân xuất phát từ tay nghề của công nhân kỹ thuật còn yếu thì đề xuất cho đào tạo lại, nếu nguyên nhân từ các vấn đề khác như chế độ, thời gian làm việc, điều kiện làm việc...thì có thể đề nghị với cấp trên xem xét.

- Xác định liệu đào tạo có phải là giải pháp phù hợp để bổ sung những năng lực đó hay không và lên danh sách đào tạo bổ sung những năng lực đó cho công nhân may.

Như vậy thông qua phân tích này có thể nắm được danh sách công nhân cần phải đào tạo.

3.2.1.2. Xác định mục tiêu đào tạo theo định hướng tăng hàm lượng chất xám trong sản phẩm may xuất khẩu của công ty.

Muốn xây dựng mục tiêu đào tạo được chuẩn thì công ty nên tuân thủ nguyên tắc SMART nghĩa là tuân thủ các tiêu chí sau:

1. Specific (S) – Cụ Thể, dễ hiểu

- Chỉ tiêu phải cụ thể vì nó định hướng các hoạt động trong tương lai.
- Các mục tiêu đào tạo đưa ra phải rõ ràng, chính xác.

2. Measurable (M) – Đo lường được

- Các mục tiêu được viết ra và có thể đo lường được.

3. Achievable (A) – Vừa sức

- Các chỉ tiêu đặt ra nên có tính thách thức để cố gắng, nhưng cũng phải đảm bảo người lao động thực hiện được.

- Các mục tiêu này có liên quan đến nội dung công việc mà người học đang đảm nhận và cần đào tạo.

4. Realistics (R) – Thực tế

- Công tác đào tạo được xây dựng dựa trên nguồn lực thực tế của doanh nghiệp (thời gian, nhân sự, tiền bạc...).

5. Timebound (T) – Có thời hạn

- Các mục tiêu này cần nêu rõ thời gian mà người học sẽ đạt được kết quả như mong đợi.

- Thời gian hợp lý giúp bạn vừa đạt được mục tiêu lại vừa dưỡng sức cho các mục tiêu khác.

Trong quá trình xây dựng mục tiêu đào tạo cho mỗi chương trình đào tạo, Phòng Tổ chức và Nhân sự của công ty cần tiến hành phối hợp với các phòng ban Công ty, Giám đốc các đơn vị trực thuộc và giáo viên giảng dạy, đồng thời lấy thêm ý kiến học viên để tiến hành xây dựng mục tiêu đào tạo cho cụ thể về các kỹ năng mà công nhân may cần phải có sau các khóa đào

tạo nhằm xác định được mục tiêu phù hợp với yêu cầu của công ty và khả năng của người học.

Lợi thế cạnh tranh trên thị trường hàng may mặc xuất khẩu hiện nay không chỉ là giá công nhân rẻ, mà là đào tạo công nhân may có kiến thức, tay nghề, kỹ năng thành thạo để sản xuất ra các sản phẩm may mặc đẹp về mẫu mã, kiểu dáng và đòi hỏi có hàm lượng chất xám cao. Đặc thù của công ty là may gia công quần áo xuất khẩu sang các thị trường khó tính trên thế giới. Chính vì vậy các yêu cầu về tiêu chuẩn may cũng rất chặt chẽ. Do vậy mục tiêu đào tạo công nhân may phải phù hợp với định hướng phát triển của công ty nói chung, sản phẩm và thị trường nói riêng.

Sau khi đã xác định được mục tiêu đào tạo thì phòng Tổ chức và Nhân sự Công ty và bộ phận nhân sự của các đơn vị trực thuộc tổ chức phổ biến mục tiêu đào tạo bằng nhiều hình thức để công nhân may nắm rõ và phấn đấu thực hiện.

Nếu thực hiện tốt việc xác định mục tiêu đào tạo tuân thủ theo nguyên tắc Smart và tăng hàm lượng chất xám trong sản phẩm thì hiệu quả về sản xuất kinh doanh của công ty đảm bảo sẽ gia tăng một cách nhanh chóng.

3.2.2. Lựa chọn chính xác đối tượng công nhân may được đào tạo qua đó xây dựng chương trình đào tạo hợp lý.

3.2.2.1. Lựa chọn chính xác đối tượng công nhân may được đào tạo.

Việc lựa chọn đối tượng cử đi đào tạo là do Phòng nhân sự tham mưu lựa chọn hoặc do các xưởng sản xuất tự lựa chọn đối tượng đào tạo rồi đề xuất lên cấp trên. Chính vì cách xác định đối tượng đào tạo như trên nên dễ gây ra tình trạng lựa chọn không chính xác, người cần được đào tạo thì không được đào tạo, người không cần đào tạo thì lại được đào tạo.

Để tránh tình trạng này, công ty cần phải lựa chọn các đối tượng đào tạo theo các hướng sau:

- Đối tượng nào phải đào tạo mới
- Đối tượng nào phải đào tạo lại
- Đối tượng nào cần phải đào tạo nâng bậc

Sau khi lựa chọn được các đối tượng cần đào tạo thì lên kế hoạch đào tạo cụ thể cho từng đối tượng sao cho:

- Kết quả đào tạo là cao nhất
- Công nhân đi đào tạo không bị ảnh hưởng đến công việc mà chất lượng công việc tăng

Trong bảng tiêu chuẩn bậc thợ, các công việc đã được phân tích cụ thể và xác định rõ công việc này thuộc cấp bậc thợ nào nào chứ không chỉ nêu chung chung là sản phẩm này là do bậc mấy may vì tiêu chuẩn bậc thợ xây dựng cho sản xuất công nghiệp chứ không phải sản xuất đơn chiếc. Chính vì vậy, các doanh nghiệp nên sử dụng bảng tiêu chuẩn bậc thợ để phân công công việc trong dây chuyền sản xuất theo đúng cấp bậc thợ đã được xác định. Điều này sẽ giúp doanh nghiệp thống nhất được bậc thợ của người công nhân may theo bảng tiêu chuẩn bậc thợ với cấp bậc công việc của người công nhân may trong dây chuyền sản xuất. Đồng thời sẽ giúp doanh nghiệp có thể trả lương cho người lao động theo đúng bậc thợ mà doanh nghiệp đang mua bảo hiểm cho họ, khắc phục được tình trạng hưởng lương sản phẩm ở một cấp bậc và mua bảo hiểm xã hội ở một cấp bậc.

Đối tượng đào tạo sẽ quyết định đến chi phí đào tạo và hiệu quả của chương trình đào tạo vì nhiều chương trình đào tạo đòi hỏi cao khả năng tiếp thu của người học, do đó để lựa chọn đối tượng đào tạo được chính xác nhằm mang lại hiệu quả cao, tác giả tiến hành xây dựng tiêu chí lựa chọn đối tượng đào tạo cho công nhân may có thể áp dụng cho các chương trình đào tạo.

3.2.2.2. Cải tiến chương trình đào tạo cho công nhân may.

Hiện tại, các phương pháp đào tạo công nhân may tại công ty còn hạn

ché, chủ yếu là áp dụng các phương pháp đào tạo truyền thống, chưa sát thực tế, chưa tạo động lực cho công nhân may. Để công tác đào tạo công nhân may mang lại hiệu quả cao, công ty nên làm mới cải tiến phương pháp cả về nội dung và hình thức. Đối với các khóa đào tạo ngắn hạn như đào tạo mới, đào tạo lại, để học viên lĩnh hội kiến thức đạt hiệu quả cao, công ty nên áp dụng hình thức học tập trung.

Công ty nên áp dụng kết hợp các hình thức đào tạo với nhau để hạn chế nhược điểm của nhau và phát huy hết ưu điểm của các hình thức. Ví dụ có thể áp dụng phương pháp tổ chức các lớp cạnh doanh nghiệp với phương pháp kèm cặp và chỉ bảo. Công ty có thể mở lớp cho công nhân học lý thuyết tập trung, tuy nhiên không cần thiết phải mở thêm cả một phân xưởng thực hành, rất tốn kém chi phí. Công ty có thể để các học viên đã được học lý thuyết một cách bài bản đến chính phân xưởng sản xuất của công ty, dưới sự hướng dẫn của các công nhân lành nghề khác giúp họ thực hành một cách thuần thục.

Về quy mô đào tạo: phòng tổ chức hành chính có nhiệm vụ lên số lượng công nhân cần được đào tạo và thực hiện

Về giáo trình giảng dạy: Công ty nên đề xuất xây dựng giáo trình giảng dạy riêng cho công nhân may của công ty. Giáo trình sát với nhu cầu đào tạo mà công ty đề ra, ứng dụng vào thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

Về phân tích các nhiệm vụ, bước thực hiện công việc cho từng đối tượng công nhân may thì nên làm theo biểu đồ DACUM (Tham khảo qua phụ lục số 4) DACUM là viết tắt của chữ tiếng Anh: Develop A Curriculum. DACUM là thành quả của Dự án tăng cường các trung tâm dạy nghề, được thực hiện bởi cơ quan hợp tác phát triển Thụy Sĩ, Quỹ hợp tác kỹ thuật Thụy Sĩ và Tổng cục dạy nghề. Việc phân tích nghề được diễn ra trong một hội thảo gồm chuyên gia về phương pháp DACUM và các kỹ thuật viên bậc cao của ngành nghề được phân tích. Kết quả của hội thảo sẽ là một biểu đồ miêu

tả chi tiết và cụ thể các nhiệm vụ và công việc mà người thợ thực hiện hàng ngày.

Cụ thể tác giả xin đưa ra một số đề xuất nhằm hoàn thiện phương pháp đào tạo công nhân may mà công ty đang áp dụng như sau:

- Đối với phương pháp kèm cặp, hướng dẫn tại chỗ: công ty cần tuyển chọn những công nhân may lành nghề, có bậc thợ cao trong toàn công ty để tổ chức bồi dưỡng thêm về kiến thức sư phạm cho họ, đồng thời giao cho họ tiến hành hệ thống hóa lại toàn bộ phân lý thuyết để tạo điều kiện thuận lợi cho người học. Bên cạnh đó, để tránh tình trạng người học bắt chước cả những kinh nghiệm và phương pháp chưa khoa học của người dạy, công ty nên tuyển chọn những người có kinh nghiệm và có phương pháp làm việc khoa học để thực hiện những thao tác mẫu và cho ghi hình, quay video để làm tư liệu phục vụ cho công tác giảng dạy đạt hiệu quả cao nhất. Trong quá trình hướng dẫn, người hướng dẫn cần thực hiện đúng và đủ các bước sau:

+ Bước 1: Chuẩn bị cho học viên có được trạng thái tâm lý tốt.

+ Bước 2: Hướng dẫn lý thuyết kết hợp với việc cho học viên xem những thao tác mẫu từ video, thực hiện thao tác chậm để người học nắm được nội dung. Kiểm tra và hướng dẫn lại những người chưa hiểu.

+ Bước 3: Để cho người học thực hành, kiểm tra uốn nắn những sai sót và hướng dẫn lại cho đến khi người học tự thực hiện được công việc.

+ Bước 4: Theo dõi cho đến khi người học thực hiện được công việc như những người công nhân bình thường khác.

Ngoài ra Công ty cần sớm có cơ chế ghi nhận và đãi ngộ phù hợp đối với các cán bộ được giao nhiệm vụ chỉ dẫn, kèm cặp trong công việc.

- Đối với phương pháp các lớp cạnh DN, ngoài việc phối hợp với các đơn vị đào tạo thuộc ngành dệt may, công ty nên phối hợp nhiều hơn với các cơ sở đào tạo khác để có sự so sánh, đánh giá và học hỏi kinh nghiệm từ tổ

chức đó.

- Đối với phương pháp gửi đi học tại các cơ sở đào tạo bên ngoài nên tăng cường hơn nữa vì hầu như công ty chưa quan tâm đến phương pháp này.

Kỳ vọng sau khi cải tiến chương trình đào tạo theo các bước nêu trên thì công nhân may sẽ chủ động tiếp thu kiến thức hơn và nhanh chóng hoàn thành các khóa học nâng cao tay nghề một cách nhanh nhất. Sau mỗi khóa đào tạo thì họ có thêm được các kỹ năng và hiểu biết nhất định về công việc.

3.2.3. Hoàn thiện định mức kinh phí đào tạo hàng năm và lựa chọn giáo viên giảng dạy.

3.2.3.1. Hoàn thiện định mức kinh phí đào tạo hàng năm.

Trong quá trình phát triển, quy mô và số lượng lao động không ngừng tăng lên, do đó nhu cầu đào tạo cũng tăng hàng năm. Chính vì vậy chi phí cho việc đào tạo cũng sẽ tăng theo.

Quỹ đào tạo là một yếu tố quan trọng quyết định đến quy mô và chất lượng đào tạo. Công ty nên tăng khoản trích từ lợi nhuận cho quỹ đào tạo, đồng thời huy động từ các nguồn khác như: Quỹ phúc lợi, quỹ công đoàn...

Trước khi xây dựng chương trình đào tạo công ty cũng cần định rõ các khoản, xác định đúng đối tượng, đầu tư đúng người, đúng mục đích, tránh lãng phí.

Chi phí cho các khóa đào tạo cho công nhân may phải được căn cứ vào mục tiêu phát triển của công ty và phải được tính chính xác, cụ thể từng năm và trong từng giai đoạn. Để có đủ nguồn kinh phí cho công tác đào tạo, hằng năm công ty nên lập kế hoạch đào tạo một cách đầy đủ, phù hợp với mục tiêu phát triển của công ty, tính đúng, tính đủ chi phí tài chính và chi phí cơ hội. Mức kinh phí có thể được đưa ra sau khi phòng nhân sự dự tính kết hợp với phòng kế toán dựa trên quỹ lương của công ty hàng năm.

Hiện nay, kinh phí đào tạo của công ty quốc tế Hannam khá ổn định với mức trích 5% từ lợi nhuận. Công ty cần sử dụng tốt quỹ này để có thể triển khai được những chương trình đào tạo với qui mô lớn và chất lượng tốt hơn. Nhưng cần tránh việc đầu tư không cần thiết, lãng phí.

Việc dự tính chính xác kinh phí đào tạo cho công nhân hàng năm rất quan trọng vì:

- Nếu dự tính thiếu thì công tác đào tạo sẽ không đạt được kết quả cao như mong muốn.
- Nếu dự tính thừa sẽ gây thiệt hại về mặt tài chính cho công ty.

3.2.3.2. *Lựa chọn giáo viên giảng dạy.*

Đội ngũ giáo viên giảng dạy trong công ty vẫn còn thiếu về số lượng và trình độ vẫn còn hạn chế. Để bù đắp cho các nhược điểm trên và nâng cao chất lượng giáo viên và hiệu quả đào tạo.

Công ty cần phải thực hiện đánh giá giáo viên nội bộ. Hiện nay công ty chưa thực hiện đánh giá trình độ của giáo viên nội bộ như vậy sẽ dẫn đến tình trạng những giáo viên không đảm bảo tiêu chuẩn vẫn tham gia đào tạo. Ngoài trình độ chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên, công ty cũng cần phải tổ chức cho đội ngũ giáo viên của công ty tham gia các khóa đào tạo về nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng truyền đạt... Thường xuyên mở các buổi hội nghị chuyên đề để giáo viên học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau. Ngoài ra công ty cần xây dựng tiêu chí lựa chọn giáo viên nội bộ như: Trình độ chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, kinh nghiệm giảng dạy, nghiệp vụ sư phạm, đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc, ý thức kỷ luật, kết quả thực hiện công việc.

Bổ sung một số nguồn giáo viên dự phòng bên ngoài như:

- Nguồn lấy từ các trường như: Cao đẳng dệt may thời trang, Đại học sư phạm kỹ thuật Hưng Yên, Đại học công nghiệp Hà Nội...

- Nguồn lấy từ các doanh nghiệp, nơi có những công nhân may lành nghề trình độ cao.

Việc lựa chọn giáo viên trong giải pháp này sẽ khắc phục được nhược điểm của hình thức tổ chức giáo viên hiện nay trong công ty. Đồng thời đó cũng là kỳ vọng dự kiến trong việc nâng cao tay nghề cho công nhân may tại Công ty quốc tế Hannam.

3.2.4. Tăng cường công tác đánh giá kết quả đào tạo công nhân may.

*** Xây dựng các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả công tác đào tạo công nhân may.**

Sau khi nghiên cứu các hình thức đào tạo công nhân may thì có thể xây dựng các chỉ tiêu đánh giá chất lượng đào tạo công nhân may tại công ty quốc tế Hannam như sau:

- Đánh giá chất lượng công nhân may hiện tại trong công ty: xét đến trình độ, bậc thợ hiện có và vị trí mà họ đang đảm nhận.
- Đánh giá chất lượng qua các khóa đào tạo ngắn hạn tại doanh nghiệp: Thời gian đào tạo, thời lượng dạy lý thuyết/thực hành, địa điểm đào tạo; sự phù hợp của chương trình, nội dung, mức độ cần thiết, gắn kết giữa chương trình đào tạo và thực tế nghề nghiệp đào tạo, mức độ chi tiết của chương trình đào tạo.
- Đánh giá chất lượng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo: phòng học, trang thiết bị thực hành nghề, trang thiết bị an toàn, dụng cụ thực tập, vật tư, máy móc thực hành nghề sát với thực tế sản xuất tại công ty.
- Đánh giá chất lượng học viên sau đào tạo: sự hiểu biết kiến thức, tay nghề sau khi được đào tạo; đánh giá so sánh kiến thức trước và sau đào tạo, đánh giá kiến thức, kỹ năng nghề theo mục tiêu khóa học; phương pháp đánh giá; kết quả thi, kiểm tra.

- Đánh giá chất lượng sau đào tạo: đánh giá về kiến thức, kỹ năng thực hành nghề sau đào tạo; đánh giá về năng suất lao động, ý thức kỷ luật lao động sau đào tạo.
- Đánh giá kết quả đạt được so với mục tiêu ban đầu đặt ra.

*** Đánh giá những thay đổi của công nhân may sau khi đào tạo.**

Đánh giá những thay đổi của học viên theo các tiêu chí: phản ứng, khả năng, tiếp thu, hành vi và mục tiêu người lao động.

- Đánh giá qua phản ứng: trước hết đánh giá phản ứng của học viên đối với chương trình đào tạo. Họ có thích chương trình đào tạo không? Nội dung chương trình có phù hợp với công việc thực tế của họ không?, có xứng đáng với những chi phí về tiền bạc, thời gian của doanh nghiệp và cá nhân của họ hay không?
- Khả năng tiếp thu: các nhân viên tham dự các khoá học nên được kiểm tra để xác định liệu họ đã nắm vững các nguyên tắc kỹ năng, các vấn đề theo yêu cầu của khoá học chưa. Có thể tổ chức thi sau mỗi khoá đào tạo hoặc căn cứ vào bảng điểm do nhà trường cung cấp cho các học viên sau những đào tạo.
- Hành vi thay đổi: nghiên cứu các hành vi của nhân viên có thay đổi gì do kết quả tham dự khoá học để có kết luận về chương trình đào tạo.
- Mục tiêu: đây là vấn đề quan trọng nhất, người lao động có đạt được mục tiêu của đào tạo không. Họ có ưa thích khoá học và nắm vững các vấn đề về lý thuyết, kỹ năng theo yêu cầu, thay đổi hành vi trong thực hiện công việc nhưng nếu cuối khoá, họ vẫn không đạt mục tiêu của đào tạo, năng suất, chất lượng tại nơi làm việc không tăng thì đào tạo vẫn không đạt được hiệu quả.

*** Đánh giá hiệu quả của công tác đào tạo đối với kết quả sản xuất kinh doanh của công ty.**

Đào tạo cũng là một hình thức đầu tư, giống như khi đầu tư vào việc cải tiến nâng cao trình độ trang thiết bị kỹ thuật mà mở rộng sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp cần tính toán đến hiệu quả của việc đầu tư. Do đó khi thực hiện các chương trình đào tạo, các doanh nghiệp nên có sự tính đánh giá hiệu quả về mặt định hướng thông qua việc so sánh, phân tích tổng chi phí và tổng lợi ích do đào tạo mang lại.

Kết quả hoạt động SXKD bao gồm việc nâng cao chất lượng, hiệu quả SXKD, giảm chi phí sản xuất...Việc đánh giá này không tập trung vào ảnh hưởng của đào tạo đối với từng cá nhân mà nó tập trung vào ảnh hưởng của đào tạo đối với toàn bộ công ty bao gồm cả các cá nhân được đào tạo trong đó. Cách đánh giá đòi hỏi sự đầu tư công sức thực hiện, khó thực hiện nhất mà tốn nhiều chi phí nhất. Để thực hiện việc đánh giá này công ty cần phải tập hợp được các số liệu về chi phí, năng suất lao động, thu nhập, thời gian để thực hiện một công việc trước và sau khi được đào tạo... sau đó so sánh kết quả định lượng của hai thời điểm.

*** Đánh giá theo trình độ.**

Đối với người công nhân may tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh thì để đánh giá hiệu quả đào tạo, người ta dựa vào trình độ lành nghề, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ và năng suất lao động của họ. Nó biểu hiện ở mặt chất, mặt lượng trình độ đào tạo công việc trước và sau quá trình đào tạo. Nếu năng suất lao động của công nhân sau khi đào tạo tăng lên thì chứng tỏ hiệu quả đào tạo tốt nếu không thì phải xem xét lại chương trình đào tạo.

Tóm lại, việc đánh giá hiệu quả công tác đào tạo người lao động trong doanh nghiệp, ngoài việc sử dụng những phương pháp nêu trên doanh nghiệp có thể đánh giá bằng phương pháp đánh giá hiệu quả theo mục tiêu đào tạo, trắc nghiệm, phỏng vấn, thi hoặc thông qua thái độ, hành vi hay phản ứng của người được đào tạo.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Trong chương 3 tác giả có đề cập đến 2 nội dung chính đó là:

- Quan điểm về công tác đào tạo tay nghề cho công nhân may của công ty, nêu ra định hướng phát triển sản xuất kinh doanh và phương hướng xây dựng chiến lược đào tạo công nhân may của công ty đến năm 2015.
- Một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may của công ty quốc tế Hannam, gồm có 4 nhóm giải pháp sau:
 1. Nâng cao chất lượng công tác xác định nhu cầu và mục tiêu đào tạo công nhân may.
 2. Lựa chọn chính xác đối tượng công nhân may được đào tạo qua đó xây dựng chương trình đào tạo hợp lý.
 3. Hoàn thiện định mức kinh phí đào tạo hàng năm và lựa chọn giáo viên giảng dạy
 4. Tăng cường công tác đánh giá kết quả đào tạo công nhân may.

KẾT LUẬN

Vai trò của con người ngày càng trở nên quan trọng đối với mỗi quốc gia, mỗi tổ chức. Mọi nguồn lực đều được coi là hữu hạn, chỉ có nguồn lực về con người là vô hạn, việc phát huy yếu tố con người được xem là xu thế hiện nay.

Công ty quốc tế Hannam là công ty có vốn đầu tư nước ngoài, hoạt động trong lĩnh vực gia công quần áo xuất khẩu. Với luận văn *“Hoàn thiện công tác đào tạo nhằm nâng cao tay nghề cho công nhân may tại công ty quốc tế Hannam”* đã tập trung nghiên cứu, giải quyết các vấn đề sau:

Tìm hiểu và phân tích thực trạng công tác đào tạo nâng cao tay nghề công nhân may tại công ty quốc tế Hannam, qua đó em đã thấy được những ưu nhược điểm chính trong quá trình đào tạo. Với những kiến thức đã được học kết hợp với tình hình thực tế tại đơn vị em mạnh dạn đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân may tại công ty quốc tế Hannam. Đây chỉ là kết quả bước đầu của quá trình sử dụng cơ sở lý luận trong quá trình học tập tại trường kết hợp với tình hình thực tiễn sử dụng lao động tại doanh nghiệp. Kết quả này vẫn còn thiếu sót do thời gian thực tế tại công ty có hạn mà vấn đề nghiên cứu lại tương đối rộng nên bài luận văn của em khi hoàn thiện không tránh khỏi những khiếm khuyết, Em rất mong nhận được sự chỉ bảo của Thầy Cô và ý kiến đóng góp cán bộ công nhân viên trong phòng nhân sự, phòng tổ chức hành chính, công nhân may trong công ty quốc tế Hannam.

Một lần nữa, Em xin chân thành cảm ơn sự hướng dẫn tận tình của cô giáo: Ts.Vũ Thị Minh Hiền cùng sự chỉ bảo hướng dẫn của các cán bộ phòng

nhân sự, phòng tổ chức hành chính công ty quốc tế Hannam đã giúp Em hoàn thành bài luận văn của mình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo đào tạo và phát triển (2005), *Dự án thí điểm Tái cơ cấu ba Tổng công ty Vinatex, Vinacafe và Seaprodex*, Tài trợ của Ngân hàng Thế giới
2. Báo điện tử - Thời báo kinh tế Sài gòn, ngày 27-06-2006, (<http://www.vneconomy.com.vn>), *Lao động ngành Dệt May: Thiếu về lượng, yếu về chất*.
3. Bộ Công nghiệp - Tập đoàn Dệt May Việt Nam (2005), *Quy hoạch phát triển ngành dệt may Việt Nam đến năm 2015 - tầm nhìn 2020*.
4. Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội (2007), “*Tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ điều tra thực trạng việc làm & thất nghiệp*” 1/7/2007, Hà Nội., tr.21
5. Bộ môn Kinh tế lao động - Trường Đại học Kinh tế quốc dân(1998), *Giáo trình Kinh tế lao động* , NXB Giáo dục.
6. Mai Quốc Chánh & Trần Xuân Cầu (2000), *Giáo trình kinh tế lao động*, NXB Giáo dục.
7. Tô Thị Ngọc Châu- 24/05/2006, “*Đào tạo nghề, những yếu kém cần khắc phục*”, địa chỉ: “<http://vietnamnet.com.vn/bandocviet/dao-taonghe:nhung-yeu-kem-can-khacphuc/.../2006/>”
8. C.Mác Ph.ăng ghen, *Tuyển tập xuất bản lần 2, tập 16*.
9. Đỗ Minh Cương - Mạc Văn Tiến (2004), *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam, Lý luận và thực tiễn*, NXB CTQG, Hà Nội.,tr.29
10. Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân(2004), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Lao động xã hội.
11. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực I & II*, NXB Lao động xã hội

12. Trần Khắc Hoàn (2006), *Kết hợp đào tạo tại trường và doanh nghiệp nhằm nângcao chất lượng đào tạo nghề ở Việt nam trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sỹ quản lý giáo dục, Hà Nội.
13. Nguyễn Thanh Hội (2002), *Giáo trình QTNS*, NXB Thống kê
14. Bùi Tôn Hiến (2009), “*Nghiên cứu việc làm của lao động qua đào tạo nghề ở Việt Nam*”, Luận văn tiến sỹ số 62.31.11.01, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội
15. Đoàn Văn Khải (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB lý luận chính trị, Hà Nội
16. Lê Văn Nhã - Luận án tiến sỹ kinh tế (1994), “*Đổi mới việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng CNKT, cán bộ có trình độ TNCN để nâng cao NSLD ở Việt Nam*”
17. Henaff Nolwen, Martin Jean – Yves (2001), *Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt nam 15 năm đổi mới*, NXB Thế giới, Hà Nội.
18. Quốc hội nước CHXHCN Việt nam (2002), *Luật Lao động*, Hà Nội.
19. Quốc hội nước CHXHCN Việt nam (2005), *Luật Giáo dục*, Hà Nội.
20. Quốc hội nước CHXHCN Việt nam (2006), *Luật dạy nghề*, Hà Nội.
21. Nguyễn Hữu Thân (2003), *Giáo trình Quản trị nhân sự*, Nhà xuất bản Thống kê
22. Nguyễn Tiệp (2007), *Đào tạo và phát triển lao động chuyên môn kỹ thuật - Tiền đề quan trọng để sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 317, tháng 8/2007.
23. Nguyễn Tiệp (2004), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động xã hội
24. Nguyễn Tiệp (2007), *Giáo trình Tổ chức lao động*, NXB Lao động Xã hội.
25. Lê Danh Tôn (2004), *Giáo trình Kinh tế phát triển*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

26. Nguyễn Ngọc Vinh (2012), “ *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao yếu tố quyết định trong công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước*”, Tạp chí phát triển và hội nhập, (3 (13) - Tháng 3-4/2012), 83-86.
27. Luật dạy nghề năm 2005, 2006
28. Tổng cục Dạy nghề (2007), *Đào tạo nghề: Thuật ngữ chọn lọc*. NXB CTQG, Hà Nội.
29. Tài liệu do công ty Quốc tế Hannam cung cấp
30. Tạp chí khoa học và công nghệ, đại học Đà Nẵng – Số 5(40).2010
31. Từ điển tiếng việt
32. Một số tài liệu tổng hợp từ mạng Internet:
- <http://kinhcan.net/>
- http://www.thaibinh.gov.vn/ct/news/Lists/EconomicNews/View_Detail.aspx?ItemID=2968
- <http://vietbao.vn/Viec-lam/Lao-dong-nganh-det-may-Kieu-gi-cung-phai-dao-tao-lai/30080045/267/>
- <http://khotailieu.com/tai-lieu/kinh-te/tai-chinh-quoc-te/thuc-trang-va-giai-phap-cho-nganh-det-may-viet-nam-trong-chuoi-gia-tri-toan-cau.html>
- <http://www.baomoi.com/Cho-dung-nao-trong-chuoi-gia-tri-toan-cau/45/2938131.epi>
- <http://luanvan.net.vn/luan-van/tai-lieu-nghien-cuu-nganh-hang-det-may-viet-nam-15847/>
- <http://www.doko.vn/luan-van/nganh-ky-thuat-36/ky-thuat-det-may-40>
- <http://www.doko.vn/luan-van/day-manh-cong-tac-dao-tao-nhan-vien-tai-cong-ty-tnhh-nha-nuoc-mot-thanh-vien-18-4-ha-noi-333393>

PHỤ LỤC

Phụ lục số 1: Khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia

Cấp I	Cấp II	Cấp III
<ul style="list-style-type: none">• Làm được thành thạo các công việc đơn giản, mang tính chất rập khuôn và lặp đi lặp lại của nghề• Làm được thành thạo một vài công việc cơ bản, không mang tính lặp đi lặp lại của nghề theo chỉ dẫn và giám sát của người khác.• Thực hiện an toàn lao động, các công việc vệ sinh, dự phòng và bảo dưỡng trong nghề.• Có thể phối hợp được với người khác trong một số công việc• Chủ động thực hiện và chịu trách nhiệm cá nhân về các công việc được giao.• Nắm vững các kiến thức cần thiết làm cơ sở cho thực hiện các công việc trên.	<ul style="list-style-type: none">• Làm được thành thạo các công việc của công việc cấp I• Làm được toàn bộ các công việc phổ biến, có độ phức tạp trung bình, không mang tính lặp đi lặp lại và phần lớn công việc đòi hỏi độ tinh xảo và độ chính xác cao.• Có khả năng phát hiện được sai hỏng, sự cố xảy ra trong quá trình làm việc• Có khả năng đưa ra một số sáng kiến cải tiến đơn giản trong phạm vi của nghề• Có khả năng hướng dẫn người khác trong các công việc đơn giản.• Có khả năng kiểm tra, giám sát thực hiện của người khác trong các công việc phổ biến và có độ phức tạp trung bình.• Nắm vững các kiến thức cần thiết làm cơ sở cho thực hiện các công việc trên	<ul style="list-style-type: none">• Làm được thành thạo các công việc của công việc cấp II• Làm được toàn bộ các công việc của nghề ở phạm vi rộng trong các tình huống hoàn cảnh khác nhau.• Thực hiện và tổ chức các kế hoạch công việc được giao.• Có khả năng phân tích, đánh giá và đưa ra giải pháp xử lý các sự cố, tình huống thường gặp trong hoạt động nghề nghiệp.• Có khả năng áp dụng được các ý tưởng, quan điểm mới vào thực tế công việc.• Có khả năng hướng dẫn người khác trong tất cả các công việc của nghề.• Có khả năng quản lý, kiểm tra và giám sát một tổ, nhóm lao động thực hiện công việc của tổ, nhóm lao động.• Nắm vững các kiến thức cần thiết làm cơ sở cho thực hiện các công việc trên

(Nguồn: Luật dạy nghề 2005)

Phụ lục số 2: HÌNH ẢNH DÂY TRUYỀN SẢN XUẤT SẢN PHẨM

Phân xưởng may:



Xưởng hoàn thành:



Xưởng cắt:



Phụ lục số 3: Một số hình ảnh sản phẩm của công ty

Fashion:



BUSINESS:



TRAVEL



LOUNGE:



Phụ lục số 4: Biểu đồ DACUM

NHIỆM VỤ

CÔNG VIỆC

THIẾT KẾ MẪU	1. Nghiên cứu sản phẩm mẫu	2. Đo, xử lý thông số	3. Thiết kế mẫu	4. Hoàn chỉnh mẫu và khớp mẫu	5. May mẫu chế thử, chỉnh sửa mẫu	6. Nhảy cỡ	7. Giác sơ đồ	8. Thiết kế mẫu phụ trợ		
CẮT BÁN THÀNH PHẨM	1. Trải vải	2. Cắt phá	3. Cắt gọt	4. Đánh số	5. Ép mex	6. Phối kiện	7. Chuyển giao bán thành phẩm	8. Hạch toán bàn cắt		
THIẾT KẾ CÔNG NGHIỆP	1. Xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật	2. Xây dựng định mức NPL	3. Lập qui trình may	4. Thiết kế dây chuyền sản xuất						
MAY CÁC LOẠI ÁO SƠ MI	1. May cổ áo có chân	2. May cổ áo không chân	3. May nẹp áo	4. Làm dấu	5. May túi	6. May nhãn	7. May cầu vai	8. May thép tay	9. May măng sét	10. May các loại nẹp túi
	11. Vắt sổ	12. Là chi tiết	13. Ráp vai con	14. Tra mí cổ	15. May cổ liền thân	16. Tra tay	17. May sườn	18. May xẻ sườn	19. Tra măng sét	20. May cửa tay
	21. May gấu	22. Thừa khuyết	23. Đính cúc							
MAY CÁC LOẠI QUẦN ÂU	1. Làm dấu	2. Là chi tiết	3. Vắt sổ	4. May li	5. May dây khuyết	6. May các loại túi bồ	7. May các loại túi dán	8. May các loại túi dọc	9. May các loại nẹp túi	10. May các loại túi chéo
	11. May cửa quần	12. Chắp dọc	13. May ràng	14. May dũng	15. May nhãn	16. May bọc viền	17. May cạp	18. May dây bát xăng	19. May gấu	20. Thừa khuyết
	21. Đính cúc	22. Đính móc	23. Đính bọ							
MAY CÁC LOẠI ÁO JACKET	1. Làm dấu	2. Trần bông	3. Xén bông	4. May các loại túi có khóa	5. May các loại túi bồ	6. May các loại túi dán	7. May các loại túi hộp	8. May các loại nẹp túi	9. May nhám	10. May viền trang trí
	11. Là chi tiết	12. Lắp ráp các chi tiết	13. May vai	14. Tra tay	15. May sườn, xẻ sườn	16. Đập Ô zê	17. Đính bọ	18. May dây treo áo	19. May nhãn	20. May cổ áo không chân

**MAY CÁC LOẠI
ÁO DỆT KIM**

21. May cổ áo có chân	22. May cổ áo liền thân	23. May mũ	24. May đáp eo	25. May các loại cá	26. Tra khóa	27. May nẹp	28. May mở cửa tay	29. May bo tay	30. May măng sét
31. May bo đai	32. May gấu	33. Thùa khuyết	34. Đính cúc	35. Đóng cúc	36. Luồn dây				
1. Làm dấu	2. May túi ốp ngoài	3. May túi bỏ	4. Bỏ các loại nẹp	5. Là chi tiết	6. Vắt sổ chi tiết	7. May vai con	8. May cửa tay áo cộc	9. Tra tay	10. Chấp sườn
11. May thép tay	12. May xẻ sườn	13. May cổ áo không chân	14. May cổ áo có chân	15. May khoá	16. May nhãn	17. May măng sét	18. May bo	19. May gấu	20. Dập Ô zê
21. Đính bọ	22. Thùa khuyết	23. Dập cúc	24. Đính cúc						

**MAY CÁC LOẠI
ÁO VESTON**

1. Làm dấu	2. Vắt sổ	3. May chiết	4. Là	5. May các loại nắp túi	6. May nhãn	7. May các loại túi bỏ	8. May các loại túi dán	9. Đột dựng	10. May nẹp
11. May các loại cổ	12. May xẻ	13. Lắp ráp các chi tiết	14. Ráp vai con	15. Ráp sườn	16. Tra tay	17. May ken vai	18. May lót	19. Đính bọ	20. Vắt gấu
21. Thùa khuyết	22. Đính cúc								

**HOÀN THIỆN
SẢN PHẨM**

1. Vệ sinh sản phẩm	2. Là sản phẩm	3. Treo thẻ, gấp xếp sản phẩm	4. Đóng gói, phân cỡ, phân loại sản phẩm	5. Ghi thùng, đóng thùng	6. Dán thùng, kẹp đai thùng
1. Kiểm tra nguyên phụ liệu	2. Kiểm tra công nghệ	3. Kiểm tra công đoạn cắt	4. Kiểm tra công đoạn may	5. Kiểm tra thành phẩm	6. Kiểm tra công đoạn hoàn thiện
1. Triển khai sản xuất	1. Quản lý chất lượng	2. Quản lý vật tư	3. Quản lý thiết bị	4. Quản lý tiến độ sản xuất	5. Quản lý lao động

**KIỂM TRA
CHẤT LIỆU SẢN
PHẨM**

**QUẢN LÝ ĐIỀU
HÀNH SẢN
XUẤT**

**BỒI DƯỠNG
NÂNG CAO
TRÌNH ĐỘ**

1. Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, tay nghề.	2. Bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ.	3. Đào tạo thợ bậc dưới.
--	--	--------------------------

Tổng số có : 12 nhiệm vụ

169 công việc