

# PHẦN NỘI DUNG

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

### 1.1. Khái niệm cơ bản

Trong bối cảnh của sự phát triển kinh tế hiện nay, việc quản lý và phát triển nguồn nhân lực cũng như đào tạo họ đã trở thành một trong những ưu tiên hàng đầu của mọi quốc gia trên thế giới trong việc thúc đẩy sự tiến bộ kinh tế và xã hội. Đặc biệt, đối với các quốc gia đang trong giai đoạn phát triển, việc giải quyết thách thức này không chỉ là một vấn đề thời sự mà còn là một chiến lược quan trọng hàng đầu đối với quá trình phát triển bền vững của họ.

#### 1.1.1 Nhân lực

Theo tác giả Phạm Minh Hạc [7, tr.14] thì: “Mỗi con người là một cá nhân độc lập làm chủ quá trình lao động của mình (có sự hợp tác, có kỹ năng lao động theo tổ, đội); lấy lợi ích của người lao động làm nguyên tắc cơ bản của quá trình lao động (trong sự hài hòa với lợi ích của cộng đồng, xã hội); có các chính sách phát huy tiềm năng của người lao động, bảo đảm hiệu quả của công việc”.

Các tác giả Đặng Quốc Bảo- Nguyễn Đắc Hưng [1, tr.25] lại cho rằng “Nhân lực chỉ người lao động kỹ thuật được đào tạo trong nguồn nhân lực ở 1 trình độ nào đó để có năng lực tham gia vào lao động xã hội. Năng lực của người lao động kỹ thuật được cấu thành bởi các yếu tố: kiến thức, kỹ năng, thái độ và thói quen làm việc”. Cách hiểu này cho phép xác định cơ cấu nhân lực của cộng đồng và của quốc gia một cách cụ thể và thuận lợi cho việc xác định các mục tiêu đào tạo nhân lực.

Những khái niệm về nhân lực theo góc độ nhìn nhận của mỗi người là khác nhau nhưng nó đều có điểm chung là bao gồm tất cả các tiềm năng của con người trong một tổ chức hay xã hội, tức là tất cả các thành viên trong doanh nghiệp sử dụng kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức của họ để thành lập, duy trì và phát triển trong doanh nghiệp.

### **1.1.2 Đào tạo nhân lực**

“Đào tạo là quá trình tác động đến một con người, làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và có khả năng nhận một sự phân công lao động nhất định, góp 10 phần của mình vào việc phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người” (trích Từ điển bách khoa Việt Nam” [8, tr.25]).

“Đào tạo được hiểu là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành và phát triển một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp và thái độ của người lao động nhằm xây dựng nhân cách cơ bản cho mỗi cá nhân, tạo điều kiện cho họ có thể tham gia lao động nghề nghiệp trong cuộc sống xã hội” (trích trong cuốn “giải pháp về giáo dục”[3,tr27], tác giả Hồ Ngọc Đại).

Vậy tóm lại đào tạo được hiểu là quá trình hoạt động hướng tới việc cung cấp kiến thức, kỹ năng, và phát triển tiềm năng của nguồn nhân lực trong một tổ chức hoặc tổ chức xã hội. Mục tiêu chính của đào tạo nhân lực là nâng cao hiệu suất làm việc, phát triển sự nghiệp, và cải thiện khả năng sáng tạo của cá nhân, đồng thời đáp ứng nhu cầu và mục tiêu tổ chức.

## **1.2 Nội dung công tác đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp**

### **1.2.1 Xây dựng quy trình đào tạo**

Việc xây dựng quy trình đào tạo là một phần quan trọng trong việc đảm bảo rằng quá trình đào tạo nguồn nhân lực trong tổ chức hoạt động một cách hiệu quả và có hệ thống. Quy trình đào tạo cần được tùy chỉnh để phù hợp với tổ chức cụ thể và mục tiêu đào tạo của họ. Điều quan trọng là duy trì sự linh hoạt và thích nghi để đảm bảo rằng quá trình đào tạo liên tục cải tiến và đáp ứng được nhu cầu của tổ chức.

### **1.2.2 Xác định nhu cầu đào tạo**

Thường thì, người đứng đầu bộ phận nhân sự thường tiến hành cuộc trao đổi trước với ban lãnh đạo của công ty để lập kế hoạch đào tạo nội bộ cho từng phòng ban và các cấp bậc nhân viên, dựa trên các mục tiêu mà ban lãnh đạo đã đề ra.

Việc xác định nhu cầu đào tạo nội bộ như vậy giúp người đứng đầu bộ phận nhân sự đạt được sự ủng hộ hoàn toàn từ phía ban lãnh đạo của công ty và cũng giúp họ có một định hướng rõ ràng về nội dung đào tạo trong suốt cả năm.

### **1.2.3 Xác định mục tiêu đào tạo**

Mục tiêu của đào tạo nguồn nhân lực thường được xác định để đảm bảo rằng tổ chức hoặc công ty có đủ kiến thức, kỹ năng cần thiết để đáp ứng các mục tiêu tổ chức và phát triển cả tổ chức lẫn cá nhân. Mục tiêu chính của việc đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp hiện nay là:

Nâng cao hiệu suất làm việc: Đào tạo nhằm tăng cường hiệu suất làm việc của nhân viên bằng cách cung cấp cho họ kiến thức và kỹ năng cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ công việc một cách hiệu quả.

Phát triển kỹ năng chuyên môn: Mục tiêu là giúp nhân viên phát triển và nâng cao kỹ năng chuyên môn liên quan đến ngành công nghiệp hoặc vị trí công việc của họ.

Tạo ra lực lượng làm việc có khả năng đáp ứng nhu cầu của tổ chức: Đào tạo giúp đảm bảo rằng tổ chức có đủ nhân lực có kiến thức và kỹ năng để đáp ứng nhu cầu công việc và phát triển kế hoạch tương lai.

### **1.2.4 Lựa chọn đối tượng đào tạo**

Đối tượng đào tạo là danh sách những học viên, những vị trí cần được đào tạo của chương trình đào tạo đó. Lựa chọn đối tượng đào tạo là quá trình xác định và chọn lọc những nhân viên hoặc nhóm nhân viên cụ thể mà chương trình đào tạo sẽ hướng đến. Điều này liên quan đến việc quyết định ai sẽ tham gia vào quá trình đào tạo để đảm bảo rằng các nguồn lực đào tạo được sử dụng một cách hiệu quả và đáp ứng được mục tiêu và nhu cầu của tổ chức.

Quá trình này bao gồm việc xác định những yếu tố sau đây:

- Năng lực và trình độ hiện tại: Xem xét trình độ, kỹ năng, kiến thức hiện tại của nhân viên để xác định xem họ cần đào tạo để cải thiện hoặc bổ sung những gì
- Tài chính và thời gian: Xem xét khả năng tài chính và thời gian để cung cấp đào tạo cho các đối tượng đã chọn.

### **1.2.5 Lựa chọn phương pháp đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp**

Lựa chọn phương pháp đào tạo là quá trình quyết định phương thức hoặc cách thức cụ thể sẽ được sử dụng để truyền đạt kiến thức, kỹ năng và thái độ trong chương trình đào tạo. Việc lựa chọn phương pháp đào tạo là một phần quan trọng của việc thiết kế chương trình đào tạo và cần phù hợp với mục tiêu đào tạo, đối tượng học, và ngữ cảnh tổ chức.

Lựa chọn phương pháp đào tạo phụ thuộc vào nhiều yếu tố như tính chất của kiến thức cần truyền đạt, đối tượng học, môi trường tổ chức, và nguồn lực có sẵn. Việc sử dụng một hoặc một kết hợp các phương pháp đào tạo sẽ giúp đảm bảo rằng chương trình đào tạo đáp ứng được mục tiêu và nhu cầu cụ thể của tổ chức.

Có 2 hình thức đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp:

- **Đào tạo trong khi làm việc**

Đào tạo trong khi làm việc là một phương pháp đào tạo trong đó người học được đào tạo và phát triển kỹ năng, kiến thức và thái độ cần thiết thông qua việc tham gia vào công việc thực tế tại nơi làm việc. Trong quá trình đào tạo, người học làm việc trực tiếp trong môi trường công việc thực tế và được hướng dẫn, hỗ trợ, và giám sát bởi người có kinh nghiệm để học và phát triển trong công việc cụ thể.

- **Đào tạo cho công việc tương lai**

Đào tạo cho công việc tương lai là một loại đào tạo được thiết kế để chuẩn bị và phát triển nhân lực cho các công việc và ngành nghề mà dự kiến sẽ trở nên quan trọng và phát triển trong tương lai. Điều này đòi hỏi các chương trình đào tạo phải thích nghi với sự thay đổi trong nền kinh tế, công nghệ và yêu cầu của thị trường lao động. Đào tạo cho công việc tương lai rất quan trọng để giúp người lao động và tổ chức đáp ứng được sự thay đổi và cạnh tranh trong một thế giới ngày càng phức tạp và đòi hỏi sự đổi mới và phát triển liên tục.

***Các yếu tố quan trọng của đào tạo cho công việc tương lai***

Dự đoán nhu cầu công việc: Để chuẩn bị cho công việc tương lai, tổ chức và hệ thống giáo dục cần phải nắm bắt và dự đoán xu hướng trong thị trường lao động. Điều này bao gồm việc xác định những ngành nghề và vị trí công việc dự kiến sẽ trở nên quan trọng và có nhu cầu cao.

Phát triển các chương trình đào tạo phù hợp: Dựa trên dự đoán về nhu cầu công việc tương lai, các chương trình đào tạo mới cần được phát triển hoặc sửa đổi để đảm bảo rằng người học được trang bị kiến thức và kỹ năng cần thiết.

Tích hợp công nghệ và thay đổi công nghệ: Đào tạo cho công việc tương lai thường liên quan đến việc tích hợp công nghệ mới và thay đổi công nghệ vào quá trình học tập. Điều này có thể bao gồm việc sử dụng học trực tuyến, thực hành thực tế ảo, và các công cụ công nghệ khác.

Điều chỉnh nội dung đào tạo: Nội dung đào tạo cần phải phản ánh sự thay đổi trong yêu cầu của công việc tương lai. Điều này có thể bao gồm việc bổ sung kiến thức về công nghệ mới, kỹ năng sáng tạo, hoặc khả năng thích nghi với môi trường làm việc biến đổi.

Đảm bảo sự linh hoạt và thích ứng: Các chương trình đào tạo cho công việc tương lai cần phải linh hoạt và thích nghi để có thể thay đổi và điều chỉnh theo phản hồi từ thị trường lao động và sự phát triển trong công nghệ và kinh tế.

### **1.2.6 Dự tính chi phí đào tạo**

Dự tính chi phí cho việc đào tạo là một phần quan trọng của quá trình lập kế hoạch đào tạo nhân lực, việc dự tính giúp đảm bảo rằng quá trình đào tạo diễn ra một cách bền vững và hiệu quả. Các chi phí này bao gồm: chi phí cho cán bộ giảng dạy, cho người học, chi mua các trang thiết bị phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập,.. Từ đó DN cần phải tính toán, dự trù, lên kế hoạch quản lý và chi tiêu hợp lý.

#### **1.2.6.1 Đánh giá kết quả đào tạo**

Đánh giá đào tạo là quá trình đo lường và đánh giá hiệu suất, hiệu quả, và kết quả của việc đào tạo nhân lực. Đánh giá đào tạo giúp xác định xem liệu quá trình đào tạo đã đạt được mục tiêu dự kiến và có thể cải thiện hay không. Việc đánh giá kết quả đào tạo được thực hiện trong quá trình đào tạo gồm:

##### **a) Đánh giá từ cán bộ giảng dạy**

Giảng viên có thể đánh giá người học thông qua các cách phổ biến sau:

- Thực hiện bài kiểm tra trực tuyến: Sử dụng các nền tảng học trực tuyến để tạo và quản lý bài kiểm tra trực tuyến. Điều này có thể bao gồm bài kiểm tra trắc nghiệm, câu hỏi trắc nghiệm, và bài thảo luận trực tuyến.

- Đánh giá thực hành hoặc dự án: Nếu khóa học liên quan đến việc áp dụng kiến thức vào thực tế, giảng viên có thể đánh giá thông qua việc theo dõi và đánh giá các dự án, báo cáo, hoặc thực hành mà học viên thực hiện.
- Quá trình đánh giá cần phải công bằng, minh bạch, và dựa trên tiêu chí rõ ràng và cụ thể.

### **b) Đánh giá từ phía người học**

Đánh giá từ phía người học là một khía cạnh quan trọng trong quá trình đào tạo, vì nó cho phép người học tự đánh giá tiến trình học tập và đảm bảo rằng họ đạt được mục tiêu cá nhân trong quá trình học. Sau khi kết thúc khóa học, cần có những đánh giá từ học viên để cải thiện khâu tổ chức lớp học như nội dung bài giảng, phương pháp giảng dạy, âm thanh, thiết bị,...

### **1.2.7 Đánh giá hiệu quả công tác đào tạo trong doanh nghiệp**

Hiệu quả của công tác đào tạo trong doanh nghiệp có thể đánh giá bằng nhiều yếu tố khác nhau, và nó phụ thuộc vào mục tiêu cụ thể của chương trình đào tạo cũng như cách mà nó được triển khai và đo lường. Tóm lại, sau khi kết thúc việc đào tạo, Doanh nghiệp cần đặt ra những câu hỏi về kết quả đào tạo như:

- Các hoạt động thực hiện có đạt mục tiêu đặt ra hay không?
- Nhân viên học được những gì từ chương trình đào tạo?
- Những vấn đề gì trong chương trình đào tạo cần được cải thiện, bổ sung hay thay đổi?
- Những thay đổi gì (về nội dung, phương pháp, cũng như về chi phí) cần được thực hiện trong kế hoạch đào tạo và phát triển trong tương lai?

Mặt khác việc đánh giá kết quả hoạt động đào tạo và phát triển cũng giúp trả lời những câu hỏi mà lãnh đạo doanh nghiệp muốn biết về lợi ích đào tạo. Cụ thể là:

- Nhân viên có thay đổi gì trong công việc của họ không?
- Những vấn đề về kết quả thực hiện công việc trước khi thực hiện hoạt động đào tạo có được giải quyết không?
- Chi phí và những nỗ lực bỏ ra cho việc đào tạo có có xứng đáng và hợp lý không?
- Kết quả cuối cùng mang lại cho doanh nghiệp là gì?

## **1.3 Các nhân tố ảnh hưởng đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp**

### **1.3.1 Nhân tố bên trong doanh nghiệp**

#### **✚ Mục tiêu, chiến lược, chính sách của doanh nghiệp**

Mỗi một doanh nghiệp đều có mục tiêu, chiến lược riêng cho từng giai đoạn phát triển. Những mục tiêu chiến lược này chi phối tất cả mọi hoạt động của doanh nghiệp, trong đó có hoạt động đào tạo nhân lực. Khi doanh nghiệp mở rộng quy mô sản xuất hay thay đổi công nghệ thì người lao động cần phải được đào tạo để có những kiến thức, kỹ năng phù hợp với những thay đổi đó. Chính sách, triết lý quản lý, những tư tưởng, quan điểm của người quản lý cấp cao của tổ chức về cách quản lý con người trong tổ chức cũng ảnh hưởng rất lớn đến công tác đào tạo nhân lực.

#### **✚ Lực lượng lao động tại doanh nghiệp**

Khả năng của người lao động đóng góp một vai trò quan trọng trong việc xây dựng và phát triển công tác đào tạo. Đây là một yếu tố cần được xem xét cẩn thận khi doanh nghiệp quyết định đầu tư vào đào tạo nhân lực, nhằm tránh lãng phí công sức, thời gian và nguồn lực mà không đạt được hiệu quả như mong đợi.

Đối với trường hợp nhân viên đã hoặc đang trong quá trình đào tạo hoặc những nhân viên được xem xét là cần đào tạo nhưng không có khả năng để thực hiện công việc được giao thì công ty nên có cách xử lý hợp lý như hoãn lại hoặc định hướng nhân viên sang một kế hoạch đào tạo khác phù hợp với năng lực, trình độ của họ.

Cơ cấu lao động theo độ tuổi, giới tính: Về độ tuổi, nếu 1 doanh nghiệp có cơ cấu lao động trẻ hơn các doanh nghiệp khác thì nhu cầu đào tạo sẽ cao hơn, vì họ còn gắn bó với công việc dài lâu và có định hướng thăng tiến trong công việc.

Khả năng nhân lực hiện tại và tương lai có một tác động quan trọng đến công tác đào tạo của doanh nghiệp. Cần phải hiểu rõ năng lực của nhân lực của họ và thiết kế chương trình đào tạo phù hợp để đảm bảo rằng nhân viên có đủ kiến thức và kỹ năng để thực hiện công việc hiện tại và tương lai.

### **1.3.2 Nhân tố thuộc môi trường lao động**

#### **✚ Nhân tố kỹ thuật công nghệ**

Với sự phát triển của Công nghiệp hoá- Hiện đại hoá, đặc biệt là sự nổi lên của các doanh nghiệp khởi nghiệp công nghệ, hàng năm chứng kiến sự ra đời của nhiều công nghệ và máy móc mới nhằm cải thiện chất lượng công việc và sản phẩm. Điều này đặt ra thách thức cho các doanh nghiệp, buộc họ phải xem xét và đánh giá chất lượng của trang thiết bị, máy móc và công nghệ mà họ đang sử dụng, và quyết định liệu có cần thay đổi hoặc nâng cấp bằng cách trang bị thêm các công nghệ và thiết bị mới để phục vụ cho nhu cầu công việc cũng như nhu cầu của xã hội.

Điều này cho thấy rằng yếu tố kỹ thuật trong công nghệ ảnh hưởng đến quá trình đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Việc hiểu biết và thành thạo các kỹ thuật, máy móc công nghệ mới sẽ đem lại hiệu quả kinh doanh hơn. Thách thức đặt ra cho doanh nghiệp là lựa chọn ứng viên phù hợp để đào tạo nhằm mang lại hiệu quả và thành công hơn cho doanh nghiệp.

#### **✚ Nhân tố cán bộ giảng dạy trình độ của đội ngũ đào tạo**

Cán bộ giảng dạy có một vai trò quan trọng và ảnh hưởng sâu rộng tới quá trình đào tạo. Cán bộ giảng dạy là người trực tiếp truyền đạt kiến thức và kỹ năng cho học viên. Chất lượng giảng dạy của họ có thể ảnh hưởng lớn đến việc học tập và hiểu bài của học viên. Giảng viên giỏi sẽ có khả năng truyền đạt thông tin một cách rõ ràng, tạo ra môi trường học tập tích cực và khám phá cách tiếp cận sáng tạo để giúp học viên hiểu bài dễ dàng hơn.

Cán bộ giảng dạy không chỉ truyền đạt kiến thức mà còn mô hình hóa cách học tập và đạo đức trong học tập. Họ có thể ảnh hưởng đến các giá trị và thái độ của học viên.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 1**

Nội dung chương 1 trình bày cơ sở lý luận về Quản trị nguồn nhân lực. Bao gồm các khái niệm về nhân lực, Quản trị nguồn nhân lực, những nội dung cơ bản của đào tạo Nguồn nhân lực tại doanh nghiệp, một số cơ sở lý luận chung về đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Trong chương 1 cũng trình bày khái quát về vai trò cũng như lợi ích của việc đào tạo nguồn nhân lực và thông qua đó còn khái quát các nhân tố ảnh hưởng đến việc đào tạo. Từ đó rút ra được bài học và kinh nghiệm để công ty Điện lực An Phú Đông có thể phát triển và hoàn thiện hơn trong công tác đào tạo nhân lực cho công ty.

## CHƯƠNG 2 : THỰC TRẠNG TÌNH HÌNH ĐÀO TẠO NHÂN SỰ CỦA CÔNG TY ĐIỆN LỰC AN PHÚ ĐÔNG

### 2.1 Giới thiệu về công ty

- **Tên công ty:** CHI NHÁNH TỔNG CÔNG TY ĐIỆN LỰC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TNHH - CÔNG TY ĐIỆN LỰC AN PHÚ ĐÔNG
- **Tên giao dịch quốc tế:** Power Company An Phú Đông, viết tắt: PC AN PHU DONG
- **Địa chỉ:** số 246 Tô Ký, Phường Tân Chánh Hiệp, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam
- **Mã số thuế:** 0300951119-025
- **Người đại diện:** HUỖNH THANH LÂM
- **Quản lý bởi:** Cục Thuế Thành phố Hồ Chí Minh
- **Loại hình DN:** Công ty trách nhiệm hữu hạn ngoài NN
- **Email:** [DLAPD@hcmpe.com.vn](mailto:DLAPD@hcmpe.com.vn)
- **Tell:** (028) 6258 2727
- **Fax:** (028) 6258 09 09



**EVN HCMC**

*Hình 1.1: Logo công ty điện lực An Phú Đông*

*(Nguồn: <https://cskh.evnhcmc.vn/>)*

### **2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của công ty**

- **Lịch sử hình thành**

Năm 1980, Chi nhánh Điện Hóc Môn – Củ Chi ra đời, được giao nhiệm vụ quản lý vận hành lưới điện và kinh doanh điện năng trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh nói chung và huyện Củ Chi, huyện Hóc Môn nói riêng với vốn vện chỉ 30 cán bộ công nhân viên.

Sau 30 năm xây dựng và phát triển, ngày 14/04/2010 Tập đoàn Điện lực Việt Nam đã đổi tên Điện lực Hóc Môn thành Công ty Điện lực Hóc Môn trên cơ sở tổ chức lại Điện lực Hóc Môn với chức năng và nhiệm vụ chính là quản lý, vận hành hệ thống điện và kinh doanh điện năng trên địa bàn Quận 12 và huyện Hóc Môn.

Nhìn lại những năm đầu thành lập đơn vị, lực lượng lao động vừa yếu, vừa thiếu, trình độ đại học được đếm trên đầu ngón tay. Do đó yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được đầu tư liên tục từ khâu tuyển dụng, cử đi đào tạo, tự học tập nâng cao trình độ đã được lãnh đạo hết sức quan tâm, đội ngũ CB-CNV hưởng ứng nhiệt tình với ý thức quyết tâm vươn lên làm chủ khoa học kỹ thuật, nâng cao tay nghề, vững về chuyên môn nghiệp vụ. Đến cuối năm 2012, đội ngũ lao động của Công ty Điện lực Hóc Môn có 557 người với chất lượng được nâng lên đáng kể, đáp ứng được yêu cầu công tác ngày càng cao hiện nay, bao gồm: 01 thạc sỹ, 97 người trình độ đại học, 66 người có trình độ trung cấp – cao đẳng, 258 công nhân kỹ thuật, 112 công nhân kinh doanh, 14 công nhân lái xe và 09 nhân viên nghiệp vụ.

- **Tóm tắt tiến trình thành lập Công ty Điện lực An Phú Đông:**

Nhằm phục vụ khách hàng ngày một tốt hơn, nhận thấy được sự cần thiết phải thành lập một Công ty Điện lực mới trên cơ sở tổ chức lại Công ty Điện lực Hóc Môn.

Thực hiện theo Nghị quyết 431/NQ-HĐTV ngày 17/06/2013 của Hội đồng thành viên Tập đoàn Điện lực Việt Nam về việc thông qua phương án thành lập Công ty Điện lực An Phú Đông trực thuộc Tổng công ty Điện lực Thành phố Hồ Chí Minh, Tập đoàn đã có văn bản số 2308/EVN-TC&NS ngày 19/06/2013 về việc đồng ý cho Tổng công ty Điện lực Thành phố Hồ Chí Minh thành lập Công ty Điện lực An Phú Đông là đơn vị hạch toán phụ thuộc Tổng công ty trên cơ sở

tiếp nhận, quản lý tài sản, khách hàng, kinh doanh bán điện trên địa bàn Quận 12 từ Công ty Điện lực Hóc Môn và thực hiện các thủ tục đăng ký theo quy định của pháp luật.

Căn cứ theo đó, Tổng công ty Điện lực Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 4142/QĐ-EVNHCMC ngày 19/06/2013 và Quyết định số 6480/QĐ-EVNHCMC ngày 16/09/2013 về việc thành lập, ban hành quy chế tổ chức và hoạt động Chi nhánh Tổng công ty Điện lực Thành phố Hồ Chí Minh TNHH – Công ty Điện lực An Phú Đông.

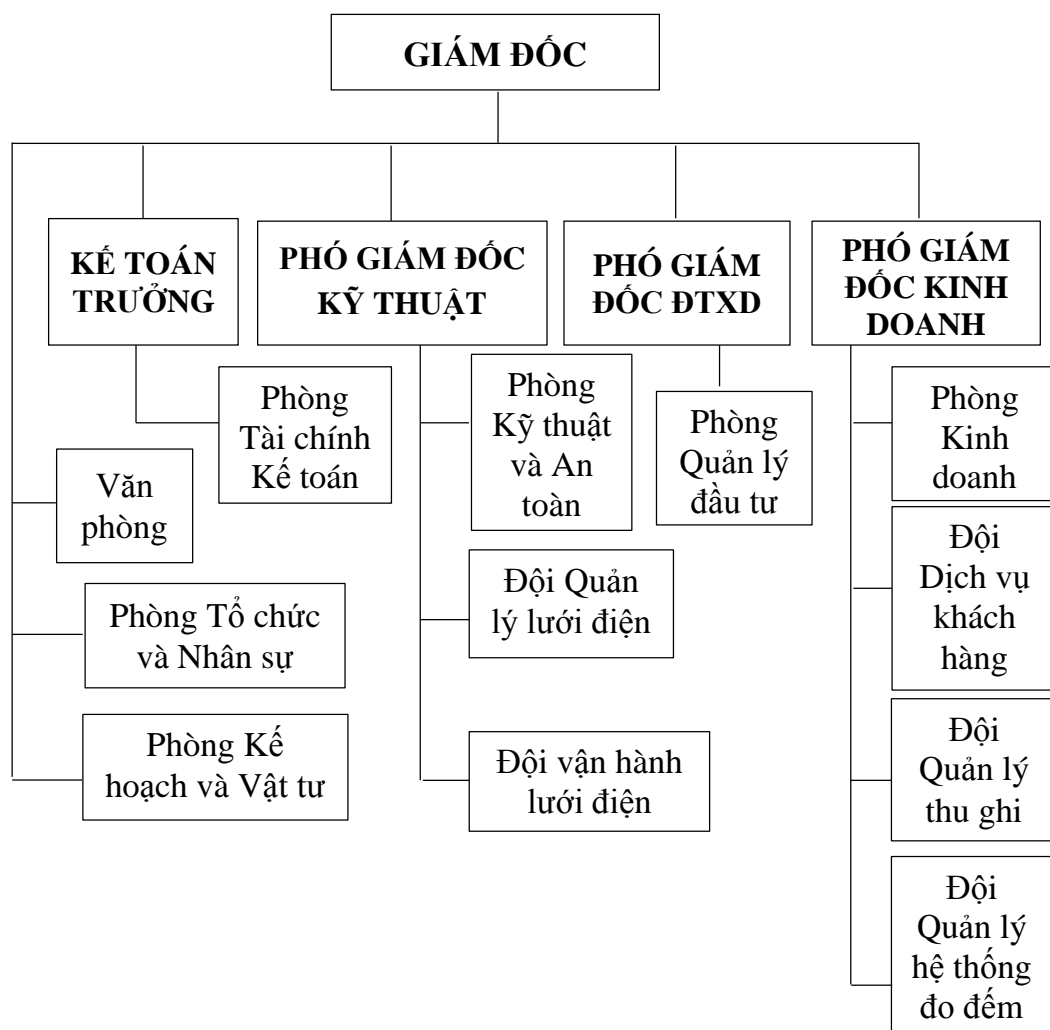
Ngày 12/09/2013 Chi nhánh Tổng công ty Điện lực Thành phố Hồ Chí Minh Trách nhiệm hữu hạn – Công ty Điện lực An Phú Đông đã được Sở Kế hoạch & Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh cấp giấy chứng nhận hoạt động kinh doanh với mã số 0300951119-025.

Ngày 02/10/2013, Tổng Công ty Điện lực TP. Hồ Chí Minh (EVN HCMC) đã tổ chức lễ công bố thành lập Công ty Điện lực An Phú Đông.

### **2.1.2 Ngành nghề kinh doanh của công ty**

- Hoạt động phân phối điện theo giấy phép hoạt động điện lực;
- Sản xuất và kinh doanh điện năng, sửa chữa thiết bị điện;
- Sản xuất, kinh doanh, xuất nhập khẩu vật tư, thiết bị điện, các dịch vụ khác liên quan tới ngành điện;
- Thí nghiệm, hiệu chỉnh thiết bị điện;
- Tư vấn khảo sát, thiết kế, giám sát thi công và xây lắp các công trình đường dây và trạm biến điện đến cấp điện áp 500kV;
- Tư vấn quản lý dự án đầu tư xây dựng các công trình điện đến cấp điện áp 500kV;

### 2.1.3 Cơ cấu tổ chức



Sơ đồ 2.1- Sơ đồ tổ chức Công ty Điện lực An Phú Đông (từ tháng 4 năm 2017 đến nay)

( Nguồn: Phòng tổ chức và Nhân sự)

### 2.1.4 Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty trong năm 2019-2021

#### 2.1.4.1 Bảng kết quả hoạt động kinh doanh

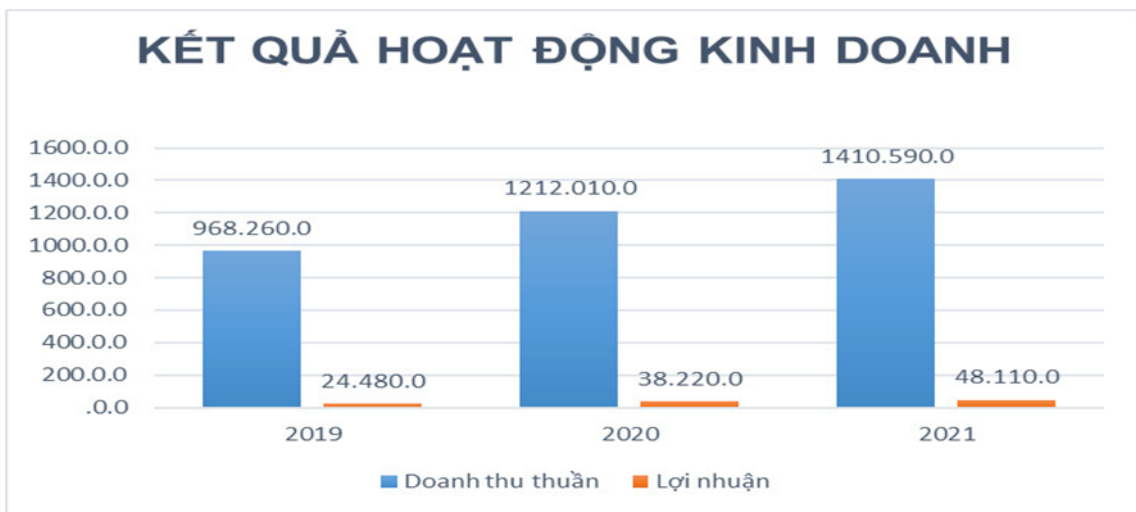
Bảng 2.1- Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh giai đoạn 2019-2021

STT	Nội dung	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Tăng bình quân (%)
1	Giá trị sản lượng (tỷ đồng)	829,90	938,10	1191,80	120,04
2	Doanh thu (tỷ đồng)	968,26	1212,01	1410,59	120,78

<b>3</b>	Lợi nhuận (tỷ đồng)	24,48	38,22	48,11	141,00
<b>4</b>	Vốn chủ sở hữu (tỷ đồng)	324,24	385,48	405,56	112,05
<b>5</b>	Tổng tài sản (tỷ đồng)	704,57	742,32	790,21	105,9
<b>6</b>	Tỷ suất lợi nhuận/VCSH (%)	7,55	9,91	11,86	125,48
<b>7</b>	Tỷ suất lợi nhuận/tổng tài sản (%)	3,47	5,15	6,09	133,22

(Nguồn: phòng Tài chính Kế toán)

#### 2.1.4.2 Phân tích hoạt động kinh doanh trong 3 năm gần nhất (2019-2021)



Biểu đồ 2.1 - Kết quả hoạt động kinh doanh

(Nguồn: Phòng Tài chính Kế toán)

#### ✚ Nhận xét:

**Tổng tài sản:** Trong năm 2019, tổng tài sản của công ty là 105.9 đơn vị tỷ đồng. Trong năm 2020, tổng tài sản tăng lên 742.32 đơn vị tỷ đồng. Vào năm 2021, tổng tài sản tăng lên 790.21 đơn vị tỷ đồng. Sự tăng này có thể do sự tác động của nhiều yếu tố.

**Doanh thu:** Trong năm 2019, công ty ghi nhận doanh thu là 968.26 đơn vị tỷ đồng. Trong năm 2020, doanh thu tăng lên 1212.01 đơn vị tỷ đồng, và tiếp tục tăng lên trong năm 2021 là 1410,59 đơn vị tỷ đồng. Sự tăng lên này cho thấy rằng công ty đang thuận lợi trong việc duy trì, tăng trưởng doanh thu và thay đổi trong nhu cầu.

Lợi nhuận: Trong năm 2019, công ty đạt lợi nhuận là 24,48 đơn vị tỷ đồng. Trong năm 2020, lợi nhuận tăng lên 38,22 đơn vị tỷ đồng, và tiếp tục tăng lên trong năm 2021 là 48,11 đơn vị tỷ đồng.

Nhìn chung, sự tăng trưởng của tổng tài sản, doanh thu thuần và lợi nhuận cho thấy công ty đang thuận lợi trong hoạt động kinh doanh và đạt được chỉ tiêu của Tổng công ty như mong đợi.

### **2.1.5 Yếu tố ảnh hưởng tới hoạt động đào tạo nguồn nhân lực tại công ty**

#### **Điện lực An Phú Đông**

##### **a) Yếu tố bên ngoài**

Bảo đảm cung cấp đủ điện để thúc đẩy sự phát triển kinh tế đang trở thành một nhiệm vụ đầy thách thức và quy mô của nó ngày càng mở rộng ra. Sự tăng cường trong nhu cầu sử dụng điện yêu cầu hệ thống cung cấp điện phải hoạt động ổn định và hiệu quả hơn bao giờ hết. Việc này đặt ra một tầm quan trọng đối với việc quản lý và vận hành hệ thống điện, và yêu cầu tính chuyên nghiệp ở mức độ tối đa để đảm bảo an toàn và ổn định liên tục, cũng như để đảm bảo rằng khả năng cung cấp điện đáp ứng được nhu cầu kinh tế đang gia tăng.

##### **b) Yếu tố bên trong doanh nghiệp**

Để đáp ứng các thách thức này, Tổng Công ty Điện lực miền Nam đã tiến hành nghiên cứu và điều chỉnh lại toàn bộ tổ chức bộ máy của mình. Các biện pháp này được thiết kế để phù hợp với các điều kiện thực tế của doanh nghiệp và đặc biệt tập trung vào việc tối ưu hóa tổ chức và quản lý tại các đơn vị điện lực ở cấp thành phố và huyện. Bằng cách này, có thể đảm bảo rằng mọi nguồn lực và khả năng được sử dụng một cách hiệu quả nhất để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng về cung cấp điện, đồng thời đảm bảo tính ổn định và kinh tế.

## **2.2 Thực trạng công tác đào tạo nhân lực tại công ty Điện lực An Phú Đông trong giai đoạn 2020-2022**

### **2.2.1 Nguồn lực công ty**

Tình hình việc làm của cán bộ quản lý và người lao động luôn ổn định, lãnh đạo Công ty luôn quan tâm tạo điều kiện môi trường làm việc tốt nhất cho người lao động yên tâm công tác; 100% cán bộ quản lý và người lao động được ký hợp

đồng lao động, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo đúng quy định. Thu nhập của cán bộ quản lý và người lao động luôn đảm bảo giúp người lao động ổn định cuộc sống.

### 2.2.2 Thực trạng nguồn lực tại công ty trong 3 năm gần đây (2020-2022)

Thời gian năm 2020 là một năm khó khăn đối với tất cả doanh nghiệp trên thế giới, EVN cũng không ngoại lệ và cũng bị ảnh hưởng không kém về vấn đề kinh doanh cũng như tình hình nhân sự tại công ty. Trải qua một năm khó khăn, công ty đã kiên cường cố gắng vượt qua đợt dịch cũng như duy trì được tình hình kinh doanh của công ty. Cho đến thời điểm đầu năm 2021, tổng số nhân viên tại công ty có 290 người, do ảnh hưởng bởi đợt dịch Covid-19 nên số lượng nhân viên cũng bị cắt giảm đáng kể nhưng với khả năng kiểm soát dịch rất tốt của Nhà nước và sự nghiêm chỉnh chấp hành quy định Nhà nước, nội quy công ty về phòng chống dịch thì công ty đang dần lấy lại được phong độ và đẩy mạnh sự phát triển của mình từ năm 2021 đến cuối năm 2022. Tình hình nhân lực của công ty đã có bước trưởng thành, các trình độ kỹ thuật, chuyên môn nghiệp vụ có bước tiến rõ rệt được thể hiện qua trình độ chuyên môn, cơ cấu giới tính và độ tuổi của nhân viên trong bảng dưới đây.

#### Thực trạng trình độ chuyên môn của công ty (tính đến 31/12/2022)

Năm	Trên đại học	Đại học	Cao đẳng/Trung cấp
2020	1	187	102
2021	2	203	99
2022	4	225	80

*Bảng 2.2– Thực trạng trình độ chuyên môn công ty trong 3 năm (2020-2022)*

*(Nguồn: Phòng Tổ chức và Nhân sự)*

#### Nhận xét

Dựa vào bảng 2.2 ta thấy số lượng lao động ở trình độ đại học qua từng năm chiếm tỉ số cao nhất và có chiều hướng tăng lên. Cụ thể là năm 2020 có 187 lao động trình độ đại học. Năm 2021 tăng lên 16 lao động, đưa con số tổng lên là 203 lao động đạt trình độ đại học và con số đó tiếp tục tăng lên 22 lao động ở năm 2022. Qua đó cũng thấy được từng sự thay đổi trong việc đào tạo đội ngũ nhân sự

của công ty, đội ngũ cán bộ của công ty đang từng bước trưởng thành, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ trong công ty.

Tình hình lao động trên đại học cũng tăng lên qua từng năm, năm 2021 tăng hơn 2020 là 1 lao động, sang năm 2022 tăng hơn 2021 là 2 lao động trên đại học. Tuy không nhiều nhưng qua đó cũng thấy được lao động công ty có trình độ cao và tình hình đào tạo của công ty ngày càng tốt lên. Bên cạnh đó, việc nâng cao trình độ lao động cũng giúp công ty càng phát triển và nâng cao được chất lượng sản phẩm, dịch vụ khách hàng.

Đi cùng với sự tăng lên của trình độ đại học và trên đại học là sự giảm xuống của trình độ cao đẳng/ trung cấp. Sở dĩ tỷ lệ cao đẳng, trung cấp trong công ty vẫn còn nhiều vì ngành nghề kinh doanh chính là điện nên đòi hỏi đội ngũ lao động là cả kỹ sư và công nhân kỹ thuật đông đảo để phục vụ cho việc sản xuất kinh doanh, sửa chữa và xây lắp các nhà máy điện, truyền tải và sửa chữa điện. Ở năm 2020, trình độ lao động cao đẳng/trung cấp là 102 người nhưng sang tới năm 2021 giảm xuống 3 người là còn 99 lao động. Sang tới năm 2022 lại tiếp tục giảm còn 80 người.

**Bảng 2.3 - Thực trạng nguồn nhân lực từ năm 2020-2022 tại công ty**

Năm	Giới tính		Độ tuổi ( tuổi )	
	Nam	Nữ	Từ 22-45	Từ 45 trở lên
2020	245	45	80%	20%
2021	260	44	78%	22%
2022	259	50	75%	25%

(Nguồn: Phòng Tổ chức và Nhân sự)

#### Nhận xét:

##### Về lao động

Dựa vào số liệu bảng 2.3, ta có thể thấy tỉ lệ lao động giữa nam và nữ tại công ty có sự chênh lệch lớn, cụ thể là số lượng nam nhiều hơn nữ. Năm 2021, tổng số

nhân viên trong công ty là 304 người, trong đó số lượng nam là 260 người, chiếm 85,5% số lượng nhân viên trong công ty, và số lượng nam trong năm 2021 nhiều hơn năm 2020 là 15 người. Còn số lượng nữ trong công ty năm 2021 là 45 người, chiếm 14,5% tổng số nhân viên.

Sang năm 2022, số lượng nhân viên trong công ty tiếp tục tăng lên và số lượng nữ cũng có sự tăng lên nhẹ, cụ thể là 6 người so với năm 2021 và 5 người so với năm 2020.

Với tính chất công việc của công ty. Đa số nhân viên nữ sẽ ít và công việc làm chủ yếu là về văn phòng ở các vị trí như nhân sự, kinh doanh, kế toán, chăm sóc khách hàng. Còn đối với lao động nam sẽ làm những công việc như văn phòng, di chuyển đến các trạm điện, sửa chữa, kinh doanh,...

Qua việc đánh giá dựa vào bảng 2.2 thực trạng trình độ tại công ty và bảng 2.3 thực trạng nhân sự, có thể nói rằng công ty đang từng bước đi lên trong việc đào tạo cho công ty một đội ngũ nhân viên xuất sắc nhằm đem về hiệu quả kinh doanh cao.

#### Về độ tuổi

Độ tuổi của người lao động ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh của toàn công ty. Dựa vào bảng 2.3, ta thấy rõ được đội ngũ lao động tại công ty chủ yếu là ở độ tuổi 22-45 là nhiều nhất. Mỗi năm số lượng lao động ở độ tuổi 45 trở lên ngày 1 tăng, cụ thể là năm 2021 tăng 2% so với năm 2020 và tăng 3% so với năm 2022. Tuy số lượng lao động trên 45 tuổi tăng lên qua từng năm nhưng nhìn chung. Công ty đang sở hữu một lượng lao động trẻ dồi dào, nhiệt huyết. Đây là độ tuổi có sức lao động tốt, khả năng đóng góp cao vào quá trình sản xuất, kinh doanh của đơn vị. Vì thế trong thời gian tới, công ty sẽ tập trung vào việc tăng năng suất lao động để phát huy tối đa “nguồn nhân lực vàng” phục vụ cho quá trình sản xuất, kinh doanh.

### **2.2.3 Thực trạng công tác đào tạo nhân sự của công ty Điện lực An Phú**

#### **Đông**

##### **2.2.3.1 Quy trình tổ chức các hoạt động đào tạo của công ty**

Bước 1: Xác định nhu cầu đào tạo

Bước 2: Xác định mục tiêu đào tạo

Bước 3: Lựa chọn đối tượng đào tạo

Bước 4: Xác định chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo

Bước 5: Dự tính chi phí đào tạo

Bước 6: Đánh giá chương trình và hiệu quả đào tạo

### **2.2.3.2 Quy trình đào tạo nhân lực của công ty**

#### **a) Xác định nhu cầu đào tạo của công ty**

Trước mỗi khóa đào tạo hàng năm, Công ty tiến hành đánh giá năng lực đào tạo của người lao động. Đánh giá này dựa trên nhiều yếu tố như trình độ học vấn, kết quả hoàn thành nhiệm vụ trong công ty, kỹ năng làm việc, và kinh nghiệm làm việc. Khi đánh giá này đã được phê duyệt bởi phòng Tổ chức cán bộ, phương án đào tạo sẽ được lên kế hoạch và trình lên Giám đốc. Trong trường hợp người lao động không đủ năng lực để tham gia khóa đào tạo theo yêu cầu, họ sẽ được xem xét và đưa vào kế hoạch đào tạo của năm tiếp theo.

#### **b) Xác định mục tiêu đào tạo**

Mục tiêu đào tạo của công ty hoàn toàn dựa trên phương pháp tiếp cận trực tiếp, lấy cơ sở từ nhu cầu thực tế để tạo ra kế hoạch đào tạo phù hợp. Ngoài ra, công ty cũng triển khai chiến lược phát triển nguồn nhân lực dựa trên chiến lược kinh doanh của mình. Tuy nhiên, việc xác định đối tượng cần được đào tạo và chuyên môn cụ thể vẫn đặt ra một thách thức cho Công ty.

#### **c) Lựa chọn đối tượng đào tạo**

Việc lựa chọn đối tượng tham gia đào tạo trong công ty áp dụng cho phần lớn nhân viên. Dựa trên hướng dẫn của Tổng công ty, các đơn vị sẽ đảm nhận việc tìm ra các cá nhân phù hợp để tham gia vào các khóa đào tạo chuyên môn.

Nguyên tắc xem xét việc cử cán bộ tham gia đào tạo trong công ty được xây dựng theo các quy định sau đây: Dựa trên chỉ tiêu đào tạo được Tổng công ty và công ty phê duyệt, các lãnh đạo đơn vị sẽ thực hiện việc lựa chọn cán bộ và nhân viên tham gia các khóa đào tạo một cách minh bạch, tuân thủ đối tượng và tiêu chuẩn đề ra. Những cá nhân được chọn để tham gia đào tạo phải cam kết góp phần vào phát triển các bộ phận và ngành nghề trong công ty. Đối với các chương trình đào tạo về Tiến sĩ, Thạc sĩ và Thực tập sinh, ngoài việc tuân thủ các quy định về tuyển sinh của Bộ Giáo dục, ứng viên cần phải có chương trình học tập cụ thể liên

quan đến lĩnh vực làm việc của họ. Sau đó, Hội đồng tuyển chọn của công ty sẽ xem xét đánh giá trước khi Hội đồng khoa học của Tổng công ty phê duyệt.

***Yêu cầu về việc cử người tham gia đào tạo:***

Đơn vị trực thuộc công ty phải tuân thủ kế hoạch nguồn nhân lực của mình và xem xét điều kiện, tiêu chuẩn và khả năng của từng cán bộ, viên chức trước khi quyết định cử họ đi đào tạo hoặc bồi dưỡng ở các cấp học đại học và sau đại học. Điều này phải đảm bảo rằng việc cử người đi học không gây ảnh hưởng đến quản lý sản xuất kinh doanh. Đối với các khóa đào tạo sau đại học, đơn vị không được phép cử quá 5 người cùng tham gia cùng một khóa học, trừ những trường hợp đặc biệt.

***Các tiêu chuẩn để xét chọn cán bộ đi đào tạo bao gồm:***

- Cán bộ và viên chức thuộc diện quy hoạch và bồi dưỡng công tác quản lý.
- Những người lao động có thành tích xuất sắc, giỏi, và đã có nhiều đóng góp cho công ty và đơn vị.
- Có ít nhất 3 năm kinh nghiệm làm việc tại công ty hoặc các đơn vị trực thuộc trước khi được cử đi đào tạo. Những người lao động có thành tích xuất sắc sẽ được ưu tiên xét giảm thời gian làm việc tại công ty trước khi được cử đi học.
- Không vi phạm kỷ luật lao động từ khi bị khiển trách trở lên.
- Có phẩm chất và năng lực cần thiết để áp dụng kiến thức học được vào công việc sản xuất và quản lý sau khi hoàn thành khóa đào tạo.

**d) Xác định chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo**

Sau khi đã xác định được nhu cầu đào tạo và mục tiêu cụ thể cần đạt được, Phòng Tổ chức Cán bộ sẽ tiến hành lập kế hoạch đào tạo toàn diện cho toàn bộ công ty. Kế hoạch này bao gồm việc xác định ngành nghề đào tạo, cấp bậc đào tạo, số lượng nhân viên dự kiến tham gia đào tạo, nguồn kinh phí dành cho đào tạo, và thời gian thực hiện đào tạo. Khi kế hoạch đào tạo tổng thể đã được hoàn thiện, công ty sẽ đưa kế hoạch này đến Tổng Công ty để được phê duyệt. Sau khi kế hoạch cho năm được phê duyệt, công ty sẽ thực hiện việc cân đối và chia sẻ bộ kế hoạch tuyển sinh, cũng như kế hoạch triển khai các chương trình đào tạo và bồi dưỡng cho các đơn vị liên quan.

➤ **Các loại hình đào tạo được Công ty Điện lực An Phú Đông áp dụng:**

Loại hình đào tạo: Đào tạo sau đại học, đào tạo mới, đào tạo đại học văn bằng 2, đào tạo lại, Bồi dưỡng và huấn luyện chuyên môn nghiệp vụ.

Hình thức đào tạo: Đào tạo dài hạn, đào tạo ngắn hạn, đào tạo tại chỗ, đào tạo tại chức.

➤ **Các hình thức đào tạo khác**

Ngoài các hoạt động nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, công ty Điện lực An Phú Đông còn tổ chức các lớp đào tạo về tiếng anh, chính trị cho người lao động phát triển các kỹ năng và trau dồi thêm kiến thức.

➤ **Các lớp đào tạo được công ty chú trọng**

- Lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ

Loại hình đào tạo này là loại hình phổ biến và đem lại hiệu quả nhất cho Công ty, giúp cho đối tượng được đào tạo nắm được những kiến thức mới trong việc quản lý, kỹ thuật và công nghệ, kỹ năng nghề nghiệp. Thời gian học cho mỗi khoá đào tạo nghiệp vụ chuyên môn tối đa là 12 tháng.

- Lớp đào tạo tại chức

Lớp này được mở ra chủ yếu để đào tạo kỹ sư hệ thống điện và kỹ sư viễn thông. Người học tại lớp này có thể vừa học vừa làm, thời gian tập trung sẽ dựa vào giấy triệu tập của nơi tổ chức đào tạo hoặc học từ xa, tự học có hướng dẫn.

e) Chi phí đào tạo

Chi phí đào tạo là một trong những yếu tố quan trọng trong quá trình lập kế hoạch đào tạo. Sự hiệu quả của quá trình đào tạo chỉ có thể được đánh giá khi lợi ích thu được từ hoạt động đào tạo vượt qua tổng chi phí đầu tư. Vì vậy, việc công ty giảm thiểu chi phí đào tạo càng nhiều thì hoạt động đào tạo sẽ càng hiệu quả hơn.

Nguồn kinh phí đào tạo của công ty Điện lực An Phú Đông được cấp từ các nguồn sau:

- Kinh phí đào tạo từ Tổng công ty và kinh phí đào tạo của đơn vị trực thuộc , nguồn kinh phí này được hạch toán vào giá thành sản xuất kinh doanh;
- Nguồn vốn ngân sách Nhà nước cấp (nếu có) cho hoạt động đào tạo Nguồn kinh phí khác theo quy định;

- Kinh phí của các dự án hợp tác, kinh phí khảo sát theo các dự án hoặc hợp đồng mua sắm vật tư thiết bị.

Mọi chi phí đào tạo được tổ chức trong và ngoài nước sẽ được thực hiện theo nội dung đã được Công ty phê duyệt. Phòng tài chính và Lao động tiền lương tham mưu cho Giám đốc Công ty để quản lý csc nguồn kinh phí đào tạo.

f) Đánh giá chương trình và hiệu quả đào tạo

Người trực tiếp đánh giá thái độ và kỹ năng làm việc của nhân viên trong công ty sau khi nhân viên đó được cử đi tham gia một khóa đào tạo đó là trưởng phòng của từng phòng ban. Từ đó mới báo cáo lại cho trưởng phòng nhân sự - là người chịu trách nhiệm chính về nhân sự rút kinh nghiệm cho đợt đào tạo sau. Điều này chứng tỏ ban lãnh đạo công ty mặc dù hiểu rõ tầm quan trọng của việc đào tạo, đã chú trọng thực hiện đào tạo nhưng chưa thực sự quan tâm sát thực tới hiệu quả cuối cùng của việc đào tạo.

Để đánh giá kết quả đào tạo cần dựa trên những căn cứ sau:

- Đối với những lao động được đào tạo ngoài doanh nghiệp, tại các trường, trung tâm đào tạo thì căn cứ đánh giá dựa ào chứng chỉ, chứng nhận của nơi đào tạo sau mỗi khóa học.
- Đối với các chương trình đào tạo tại đơn vị thì kết quả được thông qua chất lượng làm việc sau quá trình đào tạo .

### 2.2.3.3 Chi phí cho hoạt động đào tạo của Công ty Điện lực An Phú Đông trong 3 năm gần đây (2020-2022)

- Năm 2020

**Bảng 2.4 – Các chương trình đào tạo trong năm 2020 của công ty**

Loại hình đào tạo	Nội dung/chương trình đào tạo	Số lượng	Giá trị (triệu đồng)
<b>Đào tạo cán bộ quản lý</b>	Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý	40	4
<b>Kỹ năng mềm</b>	Kỹ năng làm việc nhóm và làm việc độc lập	30	2

<b>Tập huấn</b>	Bồi huấn quy trình, Quy chế Quản lí Nội bộ	10	2
	Phổ biến, trao đổi giữa người sử dụng lao động và người lao động	10	3
<b>Tổng chi phí đào tạo</b>			10

(Nguồn: Phòng Tổ chức và Nhân sự)

- Năm 2021

**Bảng 2.5 - Các chương trình đào tạo trong năm 2021 của công ty**

Loại hình đào tạo	Nội dung/ chương trình đào tạo	Số lượng	Giá trị (triệu đồng)
<b>Kỹ năng mềm</b>	Kỹ năng làm việc nhóm và làm việc độc lập	10	4
	Phương pháp tư duy, kỹ năng giải quyết vấn đề và quản lý thời gian	45	3
	Giải quyết xung đột	20	1
	Kỹ năng thương lượng	20	2
	Bồi dưỡng kỹ năng đứng lớp, kỹ năng sư phạm cho đội ngũ giảng viên nội bộ	25	45
<b>Tổng chi phí đào tạo</b>			55

(Nguồn: Phòng Tổ chức và Nhân sự)

- Năm 2022

**Bảng 2.6 – Các chương trình đào tạo trong năm 2022 của công ty**

Loại hình đào tạo	Nội dung/chương trình đào tạo	Số lượng	Giá trị (triệu đồng)
<b>Học tập trao đổi kinh nghiệm trong nước</b>	Học tập, trao đổi kinh nghiệm về công tác kinh doanh điện năng	3	2
	Học tập, trao đổi kinh nghiệm về công tác kỹ thuật điện	3	4
	Học tập, trao đổi kinh nghiệm công tác chuyên môn khác	5	3
<b>Quản lý kinh doanh điện</b>	Bồi huấn công tác ghi điện, chăm sóc khách hàng	50	2
	Bồi huấn nghiệp vụ giám tổn thất điện năng	20	2
	Quy trình sử dụng máy kiểm chứng điện kế	20	2
<b>Thi nâng bậc, giữ bậc, chuyển ngạch lương, quy trình kinh doanh</b>	Bồi dưỡng nghề, thi nâng bậc, giữ bậc cho công nhân, nhân viên trực tiếp SXKD bậc cao	165	25
	Bồi dưỡng nghề, thi nâng bậc, giữ bậc cho công nhân, nhân viên trực tiếp SXKD bậc thấp	15	10
	Bồi huấn và thi chuyển ngạch kỹ sư, chuyên viên	10	10
<b>Các khoá đào tạo khác</b>	Bồi dưỡng kiến thức pháp luật	3	14
	Nghiệp vụ pháp chế	1	
	Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác thanh tra	1	

	Bồi dưỡng kiến thức an ninh quốc phòng	1	
	Huấn luyện quân sự	15	
	Nghiệp vụ tiền lương, BHXH	1	10
	Bồi huấn về công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo	5	
<b>Tổng chi phí đào tạo</b>			<b>84</b>

(Nguồn: Phòng Tổ chức và Nhân sự)

### **Nhận xét hoạt động đào tạo của công ty trong 3 năm gần đây**

Qua bảng kế hoạch đào tạo trong 3 năm của công ty, ta có thể thấy số lớp đào tạo trong 3 năm luôn tăng lên nhằm phát triển trình độ nguồn nhân lực tại công ty. Năm 2020 tổng số lớp đào tạo là 90 lớp, sang tới năm 2022 số lớp đào tạo đã được tăng lên là 120 lớp, tăng hơn năm 2020 là 30 lớp với các chương trình đào tạo mới hơn. Đến năm 2022, số lớp đào tạo và các chương trình đào tạo càng được nhân lên khá cao, cụ thể là 318 lớp, tăng so với năm 2020 là 228 lớp và so với năm 2021 là 198 lớp cùng với các chương trình đào tạo chuyên sâu và nâng cao chuyên môn nghiệp vụ. Điều này cho thấy công ty ngày càng chú trọng và yêu cầu cao hơn về trình độ và chất lượng nhân lực, nâng cao chuyên môn nghiệp vụ của toàn thể nhân viên trong công ty.

Về kinh phí đào tạo: Số lớp tăng lên dẫn đến việc tăng kinh phí đào tạo theo từng năm. Quan sát bảng chi phí đào tạo trong 3 năm của công ty (2020-2022), ta thấy chi phí năm 2020 là 10 triệu đồng, chi phí đào tạo năm 2021 là 55 triệu đồng, tăng 45 triệu đồng so với năm 2020. Chi phí đào tạo năm 2022 là 84 triệu đồng, tăng 74 triệu đồng so với năm 2020 và tăng 29 triệu đồng so với năm 2021.

Dựa vào kết quả đạt được năm 2022, có thể nói rằng chất lượng hiệu quả trong việc đào tạo của công ty đang tăng lên, các kế hoạch đưa ra cũng được thực hiện đầy đủ mới đạt được chỉ tiêu đã đề ra.

Nhìn chung trong 3 năm, EVN tập trung xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, chuẩn hóa tiêu chuẩn đánh giá công tác đào tạo, PTNNL, điều chỉnh các chương trình đào tạo nhằm đáp ứng tốt nhất nhu cầu đào tạo của CBCNV. Xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá trách nhiệm của các đơn vị trong việc sàng lọc, lựa chọn học viên, ứng viên chuyên gia các chương trình đào tạo...

Với mục tiêu số hóa, EVN sẽ tập trung hoàn thiện các phần mềm HRMS, E-learning, đồng thời tăng cường số lượng và chất lượng bài giảng (đơn giản hóa, dễ học, dễ nhớ).

Ngoài ra, EVN cũng thường xuyên cập nhật, đổi mới nội dung, phương thức đào tạo PTNNL; xây dựng hệ thống truyền thông song hành cùng các hoạt động PTNNL nhằm đảm bảo thông tin đầy đủ, minh bạch về các chương trình phát triển nguồn nhân lực, tạo môi trường thúc đẩy văn hóa học tập trong toàn Tập đoàn.

## **2.3 Những kết quả đạt được và hạn chế còn tồn tại trong công tác đào tạo của công ty Điện lực An Phú Đông**

### **2.3.1 Một số thành công đạt được của công ty**

- Công tác đào tạo đã được lên kế hoạch một cách tổ chức và có hệ thống, tạo điều kiện cho các bộ phận tự quản lý và thực hiện đào tạo theo nhiệm vụ một cách hiệu quả.
- Các cán bộ đào tạo đã chú trọng vào việc xây dựng chương trình đào tạo và có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận trong việc thực hiện chương trình đào tạo
- Sau mỗi khóa đào tạo, số lượng cán bộ, công nhân kỹ thuật được thăng bậc đã tăng lên đáng kể
- Chương trình đào tạo được thiết kế một cách cẩn thận và phù hợp với phương pháp đào tạo, kết hợp giữa kiến thức lý thuyết và thực hành để học viên có thể áp dụng ngay vào thực tế. Giáo viên có kinh nghiệm giảng dạy và đã đóng góp rất nhiều vào việc truyền đạt kiến thức cho người học.
- Kết quả của quá trình đào tạo công nhân kỹ thuật đã làm cho họ trở nên chuyên nghiệp hơn và có khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế trên thiết bị lưới điện của Công ty. Điều này đã dẫn đến sự tăng cường đáng kể về năng suất lao động

### **2.4.2 Hạn chế còn tồn tại**

Việc đánh giá năng lực hiện còn mang tính chủ quan và không đặc trưng hóa kết quả hoạt động và kỹ năng của nhân viên. Phiếu đánh giá năng lực cán bộ công nhân viên chưa đầy đủ nội dung và hướng đến chỉ tiêu liên quan đến công việc mà chưa có phương pháp đánh giá toàn diện.

Mục tiêu đào tạo chưa được xác định cụ thể, không phân rõ mục tiêu ngắn hạn và dài hạn để phù hợp với chiến lược kinh doanh của Công ty. Cần xác định mục tiêu đào tạo cụ thể, quy định số lượng và chất lượng đào tạo, đưa ra xếp loại khóa học và kết quả học viên cần đạt được sau khóa đào tạo.

Mục tiêu đào tạo của Công ty hiện chỉ là các mục tiêu chung chung, chưa đặc thù hóa và thiết lập mục tiêu dài hạn.

Công ty chỉ tập trung đào tạo mà bỏ qua việc lựa chọn đối tượng phù hợp để cử đi đào tạo. Công tác xác định mục tiêu đào tạo chưa cụ thể với từng đối tượng, từng khóa đào tạo

Công ty hiện sử dụng rất ít các phương pháp đào tạo và chủ yếu dựa vào phương pháp truyền thống, không phản ánh đủ nhu cầu học tập của người lao động.

Công ty cần thiết lập các khóa đào tạo dựa trên yêu cầu và nhu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh, tránh lãng phí nguồn kinh phí cho hoạt động đào tạo không phù hợp.

Chương trình đào tạo cần quan tâm đến việc lựa chọn thời gian phù hợp cho các khóa học và tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia học tập.

Hệ thống đánh giá hiện chỉ sử dụng rất ít phương pháp đánh giá, cần thiết lập một hệ thống đánh giá hoàn thiện để đo lường những thay đổi về kỹ năng và kinh nghiệm làm việc sau khi hoàn thành khóa đào tạo.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 2**

Trong chương 2, em tập trung vào nghiên cứu thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại công ty gồm việc giới thiệu về cơ cấu tổ chức của công ty và tình hình kinh doanh của công ty trong 3 năm gần nhất. Bên cạnh đó đi sâu vào tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng tới việc đào tạo nhân sự tại công ty, cách thức đào tạo chi tiết và chi phí đào tạo hằng năm của công ty Điện lực An Phú Đông. Từ đó đưa ra được những thành công mà công ty đạt được và chỉ ra những hạn chế còn tồn tại để làm tiền đề hoàn thiện công tác đào tạo tại công ty.

## CHƯƠNG 3

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO TẠI CÔNG TY

### 3.1 Định hướng phát triển chung của Tổng công ty

Mục tiêu đề ra là phát triển EVN thành một Tổng Công ty mạnh, với sự đầu tư vào công nghệ tiên tiến và quản lý hiện đại, cùng việc chuyên môn hóa cao cấp. EVN đặt ra mục tiêu tăng cường năng suất lao động, tối ưu hóa hoạt động và đảm bảo tính bền vững trong Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam. Đồng thời, EVN cam kết cung cấp điện an toàn, liên tục và ổn định để hỗ trợ các hoạt động kinh tế, chính trị, xã hội và an ninh quốc phòng trên lãnh thổ Việt Nam. EVN cũng đặt ra mục tiêu xây dựng hình ảnh thành công của một doanh nghiệp có trách nhiệm với cộng đồng và xã hội, và luôn nỗ lực cải thiện chất lượng dịch vụ để phục vụ khách hàng một cách tốt hơn từng ngày.

#### 3.1.1 Chiến lược phát triển trong đầu tư của công ty

Các đơn vị tổ chức nên bắt đầu thực hiện nhiệm vụ đầu tư xây dựng ngay từ đầu năm, bao gồm việc phê duyệt kế hoạch và mục tiêu tiến độ cho từng dự án để tạo cơ sở cho quản lý và điều hành hiệu quả. Tạo sự kết nối mạnh mẽ giữa kế hoạch đầu tư xây dựng và kế hoạch sản xuất và cung ứng điện, đảm bảo được tính nhất quán trong việc đầu tư và xây dựng cả nguồn điện và hệ thống lưới điện, bao gồm các công trình lưới điện truyền tải và phân phối.

Thực hiện kiểm soát chặt chẽ tiến độ theo kế hoạch được giao và đảm bảo giám sát chất lượng công trình, cũng như kiểm soát chi phí đầu tư trong tất cả các giai đoạn: từ chuẩn bị đầu tư, thực hiện đầu tư, kết thúc đầu tư, nghiệm thu và bàn giao công trình, cho đến quyết toán cuối cùng.

Tiêu chuẩn hóa các quy trình thực hiện từng giai đoạn trong quản lý đầu tư, và đề ra các hướng dẫn cụ thể về trách nhiệm của từng cá nhân đảm nhiệm nhiệm vụ, liên quan đến các chỉ tiêu cụ thể để đánh giá mức độ hoàn thành công việc và xác định trách nhiệm khi xảy ra sai sót.

### **3.1.2 Sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp, hoàn thiện bộ máy tổ chức sản xuất phù hợp**

Hoàn tất trong việc sửa đổi và xây dựng lại hoàn toàn các quy chế và quy định quản lý nội bộ theo đúng hướng dẫn từ Tập đoàn.

Tiếp tục nỗ lực để cải thiện tổ chức quản lý và cơ cấu bộ máy điều hành để đảm bảo tính thống nhất trên toàn công ty. Đồng thời, tiến hành mạnh mẽ việc cải cách thủ tục hành chính nội bộ và liên quan đến dịch vụ khách hàng.

Thực hiện từng bước điều chỉnh cơ cấu tổ chức và bộ máy quản lý của công ty để phù hợp với yêu cầu hoạt động trong giai đoạn thị trường bán buôn điện cạnh tranh, đồng thời tăng cường khả năng điều hành của công ty.

Tích hợp công nghệ thông tin và sử dụng các công cụ cũng như chương trình phần mềm hiện đại để cải thiện quá trình quản lý và điều hành các hoạt động.

### **3.1.3 Nâng cao hiệu quả vận hành hệ thống điện và thị trường điện**

Tập trung thực hiện các nhiệm vụ cụ thể để nâng cao hiệu quả vận hành hệ thống điện và thị trường điện, bao gồm:

- Đảm bảo vận hành an toàn và ổn định của hệ thống điện, đồng thời xây dựng kế hoạch chi tiết cho Công ty.
- Hoàn thiện kho dữ liệu kỹ thuật vận hành, đảm bảo thu thập và báo cáo số liệu một cách đầy đủ và chính xác.
- Triển khai sử dụng các nguồn năng lượng tái tạo như năng lượng mặt trời và gió, đặc biệt tại các vùng sâu, xa, hải đảo và hệ thống tích hợp. Lắp đặt và phối hợp vận hành hệ thống năng lượng mặt trời trên mái nhà để tăng nguồn cung cấp tại chỗ, giảm tổn thất điện năng và quá tải mạng điện.

### **3.1.4 Nâng cao dịch vụ khách hàng**

Tiếp tục tiến hành cải tiến cơ chế đánh giá hiệu suất công việc dựa trên hiệu quả, năng suất và chất lượng thông qua việc áp dụng hệ thống chỉ số đo lường hiệu suất (KPI).

Đảm bảo cung cấp điện ổn định và liên tục, đặc biệt quan trọng đối với các khách hàng quan trọng, những khách hàng tiêu thụ lượng điện lớn, và những khách hàng yêu cầu chất lượng điện cao, như đã cam kết trong Hợp đồng Mua bán Điện (HĐMBĐ).

Tiếp tục đẩy mạnh việc áp dụng công nghệ thông tin, hoàn thiện cơ sở dữ liệu về khách hàng, đảm bảo sự chính xác của thông tin, và sử dụng phần mềm hỗ trợ để tích hợp và kết nối để cải thiện quá trình phục vụ khách hàng và đáp ứng các yêu cầu về cung cấp dịch vụ điện.

Tăng cường trách nhiệm và nhận thức của lãnh đạo các đơn vị, cùng với việc phát triển kỹ năng giao tiếp và chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên tại Phòng Chăm sóc Khách hàng (CSKH) và tại các đơn vị thực hiện trực tiếp dịch vụ cung cấp điện, với tinh thần "Khách hàng đặt ở vị trí trung tâm".

### **3.1.5 Tăng cường áp dụng khoa học công nghệ trong sản xuất kinh doanh**

Tiếp tục triển khai toàn diện kế hoạch, nhiệm vụ và giải pháp trong việc áp dụng tiến bộ khoa học và công nghệ, đặc biệt là sự ứng dụng Công nghệ thông tin và Truyền thông (CNTT) trong các lĩnh vực hoạt động của công ty nhằm gia tăng hiệu quả trong hoạt động sản xuất kinh doanh và nâng cao năng suất lao động.

Khuyến khích các đơn vị nghiên cứu và phát triển công nghệ có chất lượng cao, đáp ứng tiêu chuẩn và có giá thành hợp lý, có khả năng áp dụng rộng rãi. Đồng thời, đánh giá cao việc đề xuất các ý tưởng sáng kiến và giải pháp kỹ thuật để phục hồi thiết bị và thực hiện nghiên cứu và áp dụng các thiết bị và công nghệ mới để thay thế những thiết bị cũ, nhằm tối ưu hóa hiệu quả trong quá trình sản xuất.

Củng cố các hoạt động và chương trình hợp tác quốc tế để tiếp nhận công nghệ tiên tiến. Đặc biệt, tăng cường việc sử dụng và tận dụng tối đa các điều khoản về chuyển giao công nghệ và đào tạo trong các hợp đồng mua sắm dây chuyền sản xuất, vật tư và thiết bị, cũng như các hợp đồng dịch vụ tư vấn. Mục tiêu hướng tới là có khả năng tự mình nắm giữ và nâng cấp công nghệ sau khi tiếp nhận, tránh hoàn toàn sự phụ thuộc vào nhà cung cấp và đồng thời tối ưu hóa chi phí.

### **3.1.6 Định hướng đào tạo nhân lực cho công ty**

Thực hiện đầy đủ các chương trình đào tạo E-learning

Đảm bảo trước khi được bổ nhiệm, cán bộ và quản lý các cấp được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn

Đảm bảo các cán bộ lãnh đạo chủ chốt được được tạo và hoàn thành các chương trình quản trị doanh nghiệp

Nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo từ Tổng công ty gửi xuống cho đơn vị

Đảm bảo rằng tất cả cán bộ và quản lý ở mọi cấp độ đều được đào tạo và bồi dưỡng đầy đủ trước khi được bổ nhiệm.

### **3.2 Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao công tác đào tạo tại công ty Điện lực An Phú Đông**

#### **3.2.1 Giải pháp mục tiêu phải được xác định rõ ràng, hợp lí**

Đào tạo nguồn nhân lực cần phải phục vụ hoàn toàn cho mục tiêu của doanh nghiệp và nhân viên. Với sự hướng dẫn phát triển kinh doanh như đã đề cập, nguồn nhân lực của công ty trở thành yếu tố đặc biệt quan trọng, có thể xem như một loại vốn hoặc tài sản quý báu. Do đó, chiến lược sử dụng nguồn nhân lực phải luôn liên quan chặt chẽ đến chiến lược kinh doanh tổng thể của công ty. Hơn nữa, công ty Điện lực An Phú Đông luôn tôn trọng và chú trọng đến từng cá nhân trong tổ chức, với mong muốn tạo ra môi trường làm việc tốt nhất và cung cấp giá trị cao nhất cho cán bộ và công nhân viên, nhằm tối đa hóa hiệu suất của nguồn nhân lực. Như vậy, sự phát triển kinh doanh của công ty sẽ được thúc đẩy.

Đào tạo nguồn nhân lực phải hướng đến việc cải thiện hiệu suất hoạt động sản xuất kinh doanh. Công ty Điện Lực An Phú Đông đã xác định rõ ràng chương trình đào tạo nhân lực của họ sẽ tập trung vào việc nâng cao trình độ và chất lượng công việc của mỗi nhân viên trong công ty, nhằm đảm bảo hiệu suất làm việc cao hơn. Để đạt được mục tiêu này, công ty cần thiết lập một hướng đi rõ ràng cho việc đào tạo nguồn nhân lực của họ.

Để nâng cao hiệu quả của quá trình đào tạo nguồn nhân lực, công ty cần xác định các mục tiêu cụ thể giúp thực hiện chiến lược để nâng cao hiệu suất của chương trình đào tạo công nhân kỹ thuật trong tương lai. Hiện tại, công ty đang áp dụng một mục tiêu đào tạo chung chung, tập trung chủ yếu vào việc nâng cao kiến thức chuyên môn của nhân viên. Tuy nhiên, điều này đã gây ra một số khó khăn trong việc xác định nhu cầu đào tạo cụ thể, lựa chọn tài liệu giảng dạy phù hợp và không đảm bảo đánh giá hiệu quả. Vì vậy, mục tiêu của công ty nên đạt được những yêu cầu sau:

1. Xác định đối tượng đào tạo một cách rõ ràng, cụ thể và chi tiết.
2. Đặt ra mục tiêu đào tạo có tính nhất quán, khả thi và phù hợp với tình hình và điều kiện hiện tại của công ty, đặc biệt phải đảm bảo hiệu suất làm việc hiệu quả trong dài hạn và cả ngắn hạn.

- **Mục tiêu ngắn hạn**

Các quản lý bộ khoa học cần có ít nhất 90% kiến thức về nghiệp vụ, bên cạnh việc cần nâng cao kiến thức về lãnh đạo, tin học và ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu của Công ty ngày càng tăng về số lượng hợp đồng với đối tác nước ngoài.

- Thực hiện kiểm tra kiến thức chuyên môn và đào tạo nâng cao định kỳ cho kỹ sư và những người chịu trách nhiệm vận hành thiết bị và máy móc (từ 6 tháng đến 1 năm một lần). Đồng thời, đặt mục tiêu cao hơn cho các khóa đào tạo của kỹ sư và công nhân

- **Mục tiêu dài hạn**

- Đảm bảo độ tuổi cán bộ trong công ty nằm trong khoảng từ 30-37
- Tập trung bồi dưỡng chuyên môn cho toàn bộ nhân viên trong công ty một cách tỉ mỉ, đúng người, đúng việc.

### **3.2.2 Giải pháp lựa chọn đối tượng đào tạo chính xác**

Việc lựa chọn đúng đối tượng đào tạo là một trong các yếu tố quyết định đến hiệu quả của quá trình đào tạo. Sự chính xác trong việc lựa chọn đối tượng giúp công ty tận dụng hiệu quả kinh phí và thời gian đào tạo, đồng thời đáp ứng được nhu cầu về nguồn nhân lực phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh và đạt được các mục tiêu đào tạo của tổ chức. Khi tiến hành lựa chọn đối tượng đào tạo, cần dựa trên các yếu tố sau đây:

- Phù hợp với yêu cầu về đội ngũ nhân lực của công ty trong cả tương lai ngắn hạn và dài hạn
- Đồng bộ với chiến lược phát triển của tổ chức.
- Người được đào tạo cần phải phù hợp về tuổi, giới tính, trình độ, và có những kỹ năng ưu tiên. Đặc biệt, ưu tiên cho đối tượng trẻ, có năng lực và mong muốn phát triển lâu dài trong công ty. Điều này bởi vì người lao động trẻ thường có khả năng tiếp thu kiến thức mới nhanh chóng hơn và có thể cống hiến cho công ty trong thời gian dài hơn.

- Việc lựa chọn đối tượng cũng cần phải phù hợp với tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty. Đào tạo nguồn nhân lực là để phục vụ sản xuất kinh doanh cụ thể trong từng giai đoạn, và cần phải đáp ứng các yêu cầu khác nhau trong quá trình này.

Hơn nữa, cần xem xét nhu cầu và nguyện vọng cá nhân của những người được đào tạo. Đối với những cá nhân mong muốn nâng cao kỹ năng, họ sẽ có tinh thần học hỏi và không ngừng phát triển. Kết quả đào tạo của họ sẽ cao và mang ý nghĩa thực tiễn. Việc tiến hành đào tạo trong hoạt động của công ty có thể mang lại nhiều hiệu quả cả trong hiện tại và lâu dài.

### **3.2.3 Giải pháp đầu tư chi phí cho việc đào tạo nhân lực mang lại hiệu quả**

Công ty cần phải thiết lập một cơ chế quản lý nguồn kinh phí đào tạo của một số đơn vị bên trong công ty để nâng cao trình độ của các giảng viên. Đầu tư vào việc nâng cấp cơ sở hạ tầng và trang thiết bị, đáp ứng các yêu cầu của quá trình giảng dạy, nhằm tăng cường sự tiếp thu của học viên.

Để khuyến khích sự tham gia tích cực vào các chương trình đào tạo, công ty cần thiết lập các biện pháp kích thích tài chính, và ưu tiên việc thăng tiến cho nhân viên sau khi họ hoàn thành các khóa đào tạo và thể hiện hiệu suất làm việc tốt hơn. Đồng thời, cần cung cấp điều kiện tốt hơn cho nhân viên tham gia các khóa đào tạo hợp lý, ví dụ như duy trì việc làm cho họ (mặc dù với mức lương thấp hơn) trong quá trình đào tạo, sau khi hoàn thành đào tạo và sau khi họ được chuyển vào các vị trí phù hợp với trình độ của họ.

### **3.2.4 Giải pháp xây dựng chiến lược đào tạo nhân lực phù hợp với chiến lược kinh doanh của công ty**

Công ty cần phát triển một chiến lược nguồn nhân lực tổng thể, trong đó có chiến lược đào tạo nhân lực mà hướng đến sự gắn kết với chiến lược kinh doanh của Tổng Công ty EVN. Quá trình này đòi hỏi công ty phải đưa ra các quyết định mục tiêu về việc tuyển dụng, đào tạo mới, và đào tạo lại một cách có logic. Công ty cần xây dựng kế hoạch đào tạo từng bước, từng năm, đặc biệt là về kiến thức và kỹ năng quản lý cho đối tượng là các quản lý từ cấp tổ trưởng đến lãnh đạo cấp cao.

Công tác đào tạo là một phần quan trọng, nhưng cần tránh tình trạng đào tạo hàng loạt, tiêu tốn chi phí cao nhưng lại không đạt được hiệu quả mong muốn. Cần duy trì các hoạt động đào tạo đã thực hiện trong công ty, nhưng cần phải đặc biệt chú trọng đến tình hình sản xuất kinh doanh theo từng thời điểm để có thể bố trí và sắp xếp thời gian đào tạo một cách hợp lý.

Các chương trình đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cần phải dựa trên khảo sát thực tế, đi sâu vào từng chuyên môn cụ thể và quy trình làm việc, đồng thời tăng cường thời gian cho việc huấn luyện kỹ năng thực hành.

Cần đặc biệt quan tâm đến đối tượng tham gia bồi dưỡng, đặc biệt là những người làm việc trực tiếp trong sản xuất và kinh doanh điện. Ưu tiên cập nhật công nghệ mới và nâng cao kỹ năng và tác phong lao động cho đội ngũ công nhân kỹ thuật và kỹ thuật viên vận hành. Bên cạnh kiến thức chuyên môn và công nghệ mới, cũng cần bổ sung kỹ năng giao tiếp và tăng cường đào tạo về sử dụng công nghệ thông tin và tiếng Anh.

### **3.3 Một số giải pháp khác nhằm cải thiện hơn cho công tác đào tạo nguồn nhân lực công ty**

Đảm bảo số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ chuyên trách là một ưu tiên quan trọng:

Công ty cần xem xét tuyển dụng thêm những người có năng lực, trình độ, chuyên môn, và kinh nghiệm làm việc trong trường hợp công việc quá nhiều và cán bộ chuyên trách không thể hoàn thành hết. Quá trình tuyển dụng có thể được tổ chức thông qua các cuộc thi nội bộ hoặc bằng cách mời các ứng viên từ bên ngoài.

Ngoài ra, việc cử cán bộ chuyên trách tham gia các khóa học nâng cao chuyên môn và nghiệp vụ về quản trị nguồn nhân lực là cần thiết. Đặc biệt, việc đào tạo về nguồn nhân lực tại các trường và trung tâm uy tín cần được ưu tiên. Để đảm bảo chất lượng, các cán bộ tham gia các khóa học này cần lấy được chứng chỉ tốt nghiệp.

Hội thảo, hội nghị, và các hoạt động trao đổi kiến thức về phương thức đào tạo với các công ty trong Tổng công ty Điện Lực Miền Nam là cách tốt để cán bộ đào tạo có cơ hội trao đổi và học hỏi kinh nghiệm trong lĩnh vực đào tạo.

Để đánh giá hiệu quả công tác đào tạo, có thể tiến hành thi định kỳ hai lần trong năm dành cho các cán bộ phụ trách công tác đào tạo trong công ty. Nội dung của các bài thi có thể bao gồm các môn như kỹ năng soạn thảo văn bản, luật lao động, xử lý tình huống, kỹ năng soạn thảo văn bản quy định về công tác đào tạo, và các vấn đề liên quan. Hình thức thi có thể là thi tự luận.

### **KẾT LUẬN CHƯƠNG 3**

Nội dung Chương 3 đã đề xuất một số giải pháp để cải thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Điện Lực An Phú Đông. Đầu tiên là đề xuất việc xác định rõ hướng phát triển của công ty trong tương lai, đồng thời định rõ hướng đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với mục tiêu này.

Ngoài ra cũng đưa ra các giải pháp quan trọng khác, bao gồm việc thúc đẩy sự đổi mới tư duy của nhà quản trị, nâng cao chất lượng nhân lực thông qua việc bổ sung giáo viên có trình độ cao và tạo điều kiện để cán bộ chuyên môn đào tạo nhân lực được quan tâm và phát triển.

Hơn nữa, nhấn mạnh việc cần đầu tư hiệu quả vào chi phí đào tạo nguồn nhân lực tại công ty Điện Lực An Phú Đông, để đảm bảo rằng các hoạt động đào tạo đang diễn ra đạt được hiệu suất tốt nhất và đáp ứng được mục tiêu và định hướng phát triển của công ty.

## PHẦN KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực được xem như là một trụ cột quan trọng, quyết định mức độ thành công của mọi doanh nghiệp. Đội ngũ nhân sự sáng tạo và có chất lượng mới có khả năng giúp tổ chức đứng vững trên thị trường cạnh tranh đầy khốc liệt. Do đó, việc ưu tiên đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là điều cần thiết hàng đầu. Nhân lực không chỉ đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì hoạt động hiện tại của doanh nghiệp, mà còn là một trong những yếu tố tiềm năng thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp trong tương lai. Để đạt được tăng trưởng bền vững, một công ty cần thường xuyên khuyến khích đội ngũ nhân sự nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức và theo kịp xu hướng mới trong ngành. Công ty Điện lực An Phú Đông kể từ khi thành lập tới nay cũng gặt hái được nhiều thành công trong sản xuất kinh doanh, đạt được chỉ tiêu mà Tổng công ty giao, tất cả cũng là nhờ vào đội ngũ lao động trong công ty được đào tạo bài bản. Tuy vậy, trong môi trường kinh doanh ngày càng cạnh tranh khốc liệt với sự ra đời của vô số công nghệ mới. Việc đào tạo theo những phương pháp, quy trình cũ sẽ không đem lại được những kết quả như mong đợi, đòi hỏi công ty phải thay đổi chiến lược để từng bước nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực và tìm ra những giải pháp hoàn thiện mục tiêu chung của Tổng công ty.

Với sự giúp đỡ nhiệt tình của Thầy Vinh và các bác, anh chị trong công ty Điện lực An Phú Đông đã hỗ trợ và cung cấp tài liệu cho em hoàn thành bài Khóa luận này. Mặc dù đã cố gắng trong quá trình làm bài nhưng do kiến thức còn hạn hẹp nên không thể tránh khỏi những thiếu sót, mong Thầy hướng dẫn và góp ý tận tình để em có thể hoàn thiện tốt hơn nữa cho bài Luận văn.