

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÔNG TY SPACE

Phan Quốc Dương

Học viên cao học khoá 13 - Trường Đại học Lương Thế Vinh

Tác giả liên hệ: lienhe.btc@gmail.com

THÔNG TIN BÀI BÁO

Ngày nhận: 05/07/2025

Ngày hoàn thiện: 25/08/2025

Ngày chấp nhận: 29/08/2025

Ngày đăng: 05/09/2025

TỪ KHÓA

Chất lượng đào tạo;

Nguồn nhân lực;

Công ty SPACE

TÓM TẮT

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 và nền kinh tế số phát triển mạnh mẽ, nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng thích ứng và làm chủ công nghệ đã trở thành yếu tố sống còn đối với mọi doanh nghiệp. Nhận thức rõ điều này, bài viết "Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại Công ty SPACE" được thực hiện nhằm phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp chiến lược. Trọng tâm của các giải pháp là việc ứng dụng công nghệ vào đào tạo, giúp SPACE không chỉ cải thiện chất lượng nguồn nhân lực nội bộ mà còn đáp ứng kịp thời các đòi hỏi của xu thế phát triển bền vững.

SOLUTIONS TO IMPROVE THE QUALITY OF HUMAN RESOURCE TRAINING AT SPACE
COMPANY

Dương Phan Quoc

Graduate students of course 13 - Luong The Vinh University

Corresponding Author: lienhe.btc@gmail.com

ARTICLE INFO

Received: Jul 05th, 2025Revised: Aug 25th, 2025Accepted: Aug 29th, 2025Published: Sep 05th, 2025

KEYWORDS

Training Quality;

Human Resources;

SPACE Company.

ABSTRACT

In the context of the robust development of the Fourth Industrial Revolution and the digital economy, a high-quality workforce capable of adapting to and mastering new technologies has become a critical factor for the survival of every enterprise. Fully aware of this, the article "Solutions to Enhance Training Quality for Human Resources at SPACE Company" was conducted to analyze the current situation and propose strategic solutions. The core of these solutions lies in the application of technology in training, which will not only help SPACE improve the quality of its internal human resources but also promptly meet the demands of the sustainable development trend.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tại Việt Nam, nhận thức rõ tầm quan trọng của nguồn nhân lực, Chính phủ đã xác định “phát triển nguồn nhân lực số là nhiệm vụ đột phá” trong “Chiến lược phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”. Điều này khẳng định vai trò nền tảng của công tác đào tạo trong việc hiện thực hóa các mục tiêu kinh tế số quốc gia. Tuy nhiên, một khoảng trống lớn vẫn còn tồn tại giữa chiến lược và thực tiễn. Một khảo sát của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023) đã chỉ ra rằng có tới hơn 65% doanh

nh nghiệp đánh giá chất lượng đào tạo nội bộ chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình chuyển đổi số. Mặc dù tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ ghi nhận xu hướng tăng, đạt khoảng 28,8% vào Quý I/2025, con số này vẫn còn khiêm tốn và chưa phản ánh đầy đủ về chất lượng cũng như sự tương thích của chương trình đào tạo với bối cảnh công nghệ thay đổi từng ngày.

Thực trạng này tạo ra một áp lực cạnh tranh và nhu cầu chuyển đổi vô cùng lớn đối với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực tư vấn - đào tạo, trong đó có Công ty Cổ phần

Tư vấn & Đào tạo SPACE (SPACE Training & Consulting). Dù được thị trường ghi nhận là đơn vị cung cấp các khóa đào tạo có chất lượng khác biệt và tính ứng dụng cao, công ty SPACE cũng không nằm ngoài vòng xoáy của những thách thức chung.

Sức ép chuyển đổi này càng được thúc đẩy bởi hai xu hướng chủ đạo đang định hình lại toàn bộ thị trường lao động. Thứ nhất, sự thâm nhập sâu rộng của chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo (AI) buộc các doanh nghiệp phải đầu tư vào việc đào tạo lại và nâng cao năng lực cho đội ngũ, tập trung vào kỹ năng số và khả năng tương tác, làm việc với AI. Thứ hai, xu hướng phát triển bền vững (ESG: Môi trường - Xã hội - Quản trị) đang trở thành một trụ cột trong chiến lược doanh nghiệp, tạo ra nhu cầu cấp thiết về nguồn nhân lực am hiểu “kỹ năng xanh”. Các kỹ năng mới này không chỉ giúp người lao động tăng cơ hội việc làm mà còn giúp doanh nghiệp đáp ứng các quy định, thu hút vốn đầu tư và xây dựng thương hiệu bền vững.

Các yếu tố chủ quan bên trong như tầm nhìn của lãnh đạo, năng lực đội ngũ giảng viên, tính cập nhật của chương trình đào tạo, nền tảng công nghệ và quy trình quản lý chất lượng mới là những nhân tố mang tính quyết định đến khả năng chuyển mình của Công ty. Việc quan sát sơ bộ cho thấy công tác đào tạo tại SPACE vẫn còn một số hạn chế trong việc tích hợp các công nghệ mới và tối ưu hóa trải nghiệm học tập số. Do đó, việc SPACE triển khai các giải pháp thiết thực là hết sức cần thiết nhằm cải thiện chất lượng đào tạo nhân lực, đáp ứng các đòi hỏi mới từ thực tiễn đất nước.

II. NỘI DUNG

1. Các khái niệm liên quan và phương pháp nghiên cứu

1.1. Các khái niệm liên quan

1.1.1. Nhân lực (Manpower/Personnel)

Là thuật ngữ truyền thống, thường được hiểu theo nghĩa hẹp là tổng số người lao động làm việc trong một tổ chức, nhấn mạnh vào khía cạnh số lượng và sự thực thi công việc.

1.1.2. Nguồn nhân lực (Human Resources - HR)

Khái niệm "Nguồn nhân lực" (Human Resources - HR) xuất hiện song hành với sự phát triển của tư duy quản trị nhân sự hiện đại, định vị con người không đơn thuần là lực lượng lao động mà là một tài sản chiến lược của tổ chức. Dưới góc nhìn của PGS. TS Trần Kim Dung, nguồn nhân lực được hiểu là tổng thể các tiềm năng (bao gồm thể chất, trí tuệ, kỹ năng, tri thức, kinh nghiệm và đạo đức) của mọi cá nhân trong tổ chức, được khai thác và vận dụng vào quá trình lao động nhằm tạo ra các giá trị. Cách tiếp cận này nhấn mạnh rằng, khác với các nguồn lực vật chất sẽ hao mòn, nguồn nhân lực có thể phát triển và gia tăng giá trị thông qua đầu tư vào đào tạo.

1.1.3. Vốn con người (Human Capital)

Phát triển lên một tầm cao mới, Lý thuyết Vốn con người do các nhà kinh tế học như Gary Becker khởi xướng, định nghĩa các phẩm chất như kiến thức, kỹ năng và năng lực của con người là một dạng tài sản có khả năng sinh lợi trong tương lai, ngang hàng với vốn vật chất hay tài chính. Theo

đó, các khoản chi cho giáo dục và đào tạo được xem như một sự đầu tư trực tiếp để tích lũy vốn con người, dẫn đến hệ quả tất yếu là cải thiện năng suất và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Vì vậy, trong nền kinh tế tri thức, chất lượng nguồn nhân lực - vốn là hiện thân của vốn con người - chính là yếu tố then chốt tạo nên lợi thế cạnh tranh bền vững và sự phát triển vững chắc của mỗi doanh nghiệp.

1.1.4. Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực

1.1.4.1. Đào tạo nguồn nhân lực (Training)

Đào tạo là một quá trình giáo dục ngắn hạn, được thiết kế có hệ thống nhằm trang bị cho người lao động những kiến thức, kỹ năng và thái độ thiết yếu, giúp họ hoàn thành công việc hiện tại một cách hiệu quả và chuyên nghiệp hơn.

1.1.4.2. Phát triển nguồn nhân lực (Development)

Có phạm vi rộng hơn và mang tính chiến lược, dài hạn. Phát triển không chỉ tập trung vào công việc hiện tại mà còn chuẩn bị năng lực cho người lao động để đảm nhận những vai trò, trách nhiệm mới trong tương lai, phù hợp với định hướng phát triển của tổ chức. Phát triển bao gồm cả đào tạo, giáo dục và các trải nghiệm học tập khác.

Trong khuôn khổ của bài báo này, khái niệm “đào tạo nguồn nhân lực” được sử dụng với hàm nghĩa rộng, bao hàm cả các hoạt động phát triển nhằm nâng cao năng lực toàn diện và bền vững cho người lao động, đáp ứng cả yêu cầu trước mắt và lâu dài của doanh nghiệp.

1.2. Phương pháp nghiên cứu

1.2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

1.2.1.1. Dữ liệu thứ cấp

Tổng hợp từ các báo cáo nội bộ của SPACE, các công trình nghiên cứu khoa học, sách chuyên ngành và các tài liệu uy tín về quản trị và đào tạo nhân lực.

1.2.1.2. Dữ liệu sơ cấp

Được thu thập trực tiếp tại SPACE thông qua các công cụ: phỏng vấn sâu với 5 quản lý cấp cao; khảo sát bằng bảng hỏi với cỡ mẫu 110 người (bao gồm giảng viên, nhân viên và học viên); và quan sát 5 buổi đào tạo thực tế.

1.2.2. Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu

- Dữ liệu định lượng từ khảo sát được xử lý bằng phần mềm thống kê để tính toán các chỉ số (tần suất, tỷ lệ, trung bình) và trình bày qua bảng biểu, đồ thị.

- Dữ liệu định tính từ phỏng vấn và quan sát được phân tích nội dung (content analysis) để hệ thống hóa các chủ đề chính.

- Các mô hình phân tích chính được sử dụng là mô hình 4 cấp độ của Kirkpatrick để đánh giá hiệu quả đào tạo và ma trận SWOT để tổng hợp các yếu tố chiến lược, làm cơ sở đề xuất giải pháp.

1.2.3. Các công cụ sử dụng trong nghiên cứu

Các công cụ chính được sử dụng để thực hiện nghiên cứu bao gồm:

- Phiếu khảo sát trực tuyến: Được thiết kế trên nền tảng Google Forms.

- Phỏng vấn sâu: Kịch bản các câu hỏi phỏng vấn bán cấu trúc dành cho cấp quản lý.

- Phần mềm thống kê: Microsoft Excel để xử lý và trực quan hóa dữ liệu định lượng.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Những ưu điểm và hạn chế trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty SPACE

2.1.1. Những ưu điểm

Thứ nhất: Nội dung đào tạo chuyên môn bám sát thực tiễn công việc: Các chương trình đào tạo về sản phẩm, dịch vụ và quy trình tư vấn mới được đánh giá cao về tính ứng dụng, giúp nhân viên nhanh chóng nắm bắt và áp dụng hiệu quả vào công việc, góp phần trực tiếp vào kết quả kinh doanh.

Thứ hai: Sự cam kết từ Ban Lãnh đạo và tinh thần học hỏi của nhân viên: Ban Lãnh đạo thể hiện sự ủng hộ đối với việc học tập, và đội ngũ nhân viên có thái độ tích cực, sẵn sàng tham gia các khóa đào tạo nội bộ để nâng cao năng lực chuyên môn.

Thứ ba: Bước đầu ứng dụng công nghệ trong quản lý đào tạo: Công ty đã triển khai hệ thống LMS cơ bản để quản lý thông tin các khóa học và tài liệu, tạo nền tảng cho việc số hóa các hoạt động đào tạo trong tương lai.

Thứ tư: Phát huy được nguồn lực chuyên gia nội bộ: SPACE đã thành công trong việc phát triển một đội ngũ giảng viên nội bộ nòng cốt, những người không chỉ có chuyên môn sâu mà còn am hiểu sâu sắc văn hóa và thực tiễn hoạt động của công ty.

2.1.2. Hạn chế và khó khăn

Thứ nhất: Chương trình đào tạo thiếu tầm nhìn chiến lược và toàn diện: Nội dung đào tạo còn bị động, chủ yếu đáp ứng các nhu cầu tức thời mà thiếu vắng các chương trình chiến lược đón đầu xu hướng (AI, ESG). Các chương trình đào tạo kỹ năng mềm chưa được hệ thống hóa.

Thứ hai: Phương pháp đào tạo chưa đa dạng và thiếu trải nghiệm sâu: Hoạt động đào tạo vẫn chủ yếu theo hình thức lớp học truyền thống hoặc trực tuyến một chiều. Công ty chưa đầu tư vào các phương pháp học tập qua trải nghiệm hiện đại như mô phỏng, dự án thực tế nội bộ...

Thứ ba: Hệ thống đo lường và đánh giá hiệu quả còn sơ khai: Công tác đánh giá mới chỉ dừng lại ở việc thu thập phản hồi của nhân viên sau khóa học (Kirkpatrick Cấp độ 1), hoàn toàn bỏ trống việc đo lường sự thay đổi trong hành vi (Cấp độ 3) và tác động đến kết quả công việc (Cấp độ 4).

Thứ tư: Nguồn lực dành cho đào tạo nội bộ còn hạn chế: Ngân sách dành riêng cho việc nghiên cứu và phát triển các chương trình đào tạo nội bộ còn thấp. Đội ngũ nhân sự phụ trách đào tạo còn mỏng, chủ yếu tập trung vào công tác tổ chức, chưa có đủ thời gian và chuyên môn để thực hiện các hoạt động mang tính chiến lược.

2.1.3. Nguyên nhân của hạn chế, khó khăn

Những hạn chế và khó khăn mà SPACE đang đối mặt bắt nguồn từ sự tác động tổng hợp của hai nhóm nguyên nhân chính: các yếu tố chủ quan từ nội tại tổ chức và các yếu tố khách quan từ môi trường bên ngoài.

2.1.3.1. Nguyên nhân chủ quan

- Thiếu một chiến lược phát triển nhân lực nội bộ bài bản: Hoạt động đào tạo chưa được xem là một khoản đầu tư

chiến lược mà vẫn bị coi là một hoạt động hỗ trợ, dẫn đến việc thiếu sự đầu tư tương xứng về cả tài chính và nhân lực.

- Áp lực công việc kinh doanh: Đội ngũ quản lý và chuyên gia thường xuyên bị quá tải với các dự án cho khách hàng, dẫn đến không có đủ thời gian và tâm trí để tập trung vào việc nghiên cứu, thiết kế các chương trình đào tạo cho chính đội ngũ kế cận.

- Tư duy “thợ chữa cháy”: Các hoạt động đào tạo thường được tổ chức để giải quyết các vấn đề đã phát sinh (ví dụ: nhân viên yếu kỹ năng A, B) thay vì được hoạch định một cách chủ động để xây dựng các năng lực cho tương lai.

2.1.3.2. Nguyên nhân khách quan

Đây là những thách thức đến từ môi trường kinh tế, xã hội và pháp lý mà SPACE buộc phải đối mặt và thích ứng.

- Tốc độ thay đổi công nghệ quá nhanh: Các xu hướng công nghệ mới như AI tạo sinh liên tục xuất hiện, đòi hỏi một sự đầu tư lớn và liên tục để cập nhật nội dung và phương pháp đào tạo, tạo ra áp lực lớn về chi phí và thời gian.

- Sự cạnh tranh trong thu hút và giữ chân nhân tài: Thị trường lao động trong ngành tư vấn, công nghệ rất cạnh tranh. Nếu SPACE không có một chương trình phát triển nội bộ đủ hấp dẫn và mang lại giá trị thực sự cho sự nghiệp của nhân viên, công ty sẽ đối mặt với nguy cơ chảy máu chất xám.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty SPACE

Căn cứ vào những hạn chế và nguyên nhân hạn chế trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại công ty SPACE, bài viết của chúng tôi sẽ đề xuất 4 nhóm giải pháp đồng bộ. Việc triển khai thành công các giải pháp này đòi hỏi sự quyết tâm của lãnh đạo, coi đầu tư cho con người là đầu tư chiến lược cho sự phát triển bền vững của công ty.

3.1. Giải pháp 1: Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong hoạt động đào tạo

3.1.1. Cơ sở để xuất giải pháp

Giải pháp này được đề xuất nhằm khắc phục trực tiếp các điểm yếu cố hữu W2 (thiếu ứng dụng công nghệ hiện đại) và W3 (hệ thống đo lường sơ khai), đồng thời tận dụng cơ hội từ O1 (sự bùng nổ của EdTech) để hiện đại hóa nền tảng. Qua đó, giải pháp giúp đối phó với thách thức từ T1 (kỳ vọng ngày càng cao của nhân viên về trải nghiệm học tập số hóa, linh hoạt).

3.1.2. Nội dung của giải pháp

- Triển khai hệ thống quản lý học tập (LMS) thông minh: Đầu tư hoặc thuê một nền tảng LMS hiện đại có khả năng tạo lộ trình học tập cá nhân hóa, tích hợp các công cụ tương tác, và theo dõi, báo cáo tiến độ học tập của nhân viên một cách tự động.

- Phát triển các hình thức học tập kết hợp (Blended Learning): Kết hợp giữa các buổi workshop tại văn phòng và các khóa học online tự định hướng trên LMS để nhân viên linh hoạt sắp xếp thời gian học, giải quyết điểm yếu W4 (nhân viên bận rộn).

- Thí điểm công nghệ học tập trải nghiệm: Đầu tư thí điểm ứng dụng Chat AI, VR/AR cho các kỹ năng đặc thù

như kỹ năng đàm phán cho đội ngũ tư vấn hoặc kỹ năng xử lý khủng hoảng cho cấp quản lý.

3.1.3. Trình tự và kết quả dự kiến

- Trình tự: Triển khai theo 3 giai đoạn: (1) Năm 2025: Lựa chọn và thí điểm hệ thống LMS, Chat AI (2) Năm 2026: Triển khai LMS toàn diện và các chương trình Blended Learning. (3) Năm 2027: Thí điểm và đánh giá công nghệ VR/AR.

- Kết quả dự kiến: Xây dựng được một hạ tầng đào tạo số hiện đại, linh hoạt; tăng mức độ tham gia và hài lòng của nhân viên; thu thập được dữ liệu chính xác để đo lường hiệu quả học tập.

3.2. Giải pháp 2: Hoàn thiện chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo tại SPAEC theo hướng hiện đại

3.2.1. Cơ sở đề xuất giải pháp

Giải pháp này được xây dựng nhằm giải quyết điểm yếu chí mạng W1 (nội dung đào tạo chưa cập nhật xu hướng chiến lược AI, ESG), nắm bắt cơ hội từ O2 (nguồn học liệu mở) và phòng ngừa thách thức T3 (nguy cơ kỹ năng của đội ngũ bị lỗi thời).

3.2.2. Nội dung của giải pháp

- Xây dựng khung năng lực nội bộ (Internal Competency Framework): Thiết kế một bộ khung năng lực rõ ràng cho từng vị trí, làm kim chỉ nam

để xác định các chương trình đào tạo cần thiết.

- Triển khai các chương trình Reskilling/Upskilling chiến lược: Xây dựng hai chuỗi chương trình đào tạo bắt buộc cho toàn thể nhân viên về “Năng lực số (AI Literacy, Data Literacy)” và “Năng lực bền vững (ESG)”.

- Áp dụng học tập vi mô (Microlearning): “Chê” nhỏ các nội dung đào tạo thành các đơn vị kiến thức ngắn (video 5-10 phút, infographic) và đưa lên LMS để nhân viên có thể học mọi lúc, mọi nơi.

3.2.3. Trình tự và kết quả dự kiến

- Trình tự: (1) Năm 2025: Xây dựng khung năng lực và thiết kế các module đào tạo mới. (2) Năm 2026: Triển khai thí điểm các chuỗi chương trình chiến lược. (3) Năm 2027: Tích hợp toàn bộ vào lộ trình phát triển của từng nhân viên.

- Kết quả dự kiến: Lấp đầy khoảng trống năng lực về AI, ESG; nâng cao năng lực cạnh tranh cốt lõi của đội ngũ; chuyển đổi hoạt động đào tạo từ “phản ứng” sang “chủ động”.

3.3. Giải pháp 3: Phát triển đội ngũ giảng viên, chuyên gia nội bộ và bên ngoài (Train the Trainer)

3.3.1. Cơ sở đề xuất giải pháp

Giải pháp này nhằm phát huy tối đa điểm mạnh S1 (đội ngũ chuyên gia nội bộ có chuyên môn sâu), tận dụng điểm mạnh S3 (mạng lưới đối tác chuyên gia) và tạo ra một lộ trình phát triển sự nghiệp hấp dẫn để đối phó với thách thức T2 (cạnh tranh nhân tài).

3.3.2. Nội dung của giải pháp

- Xây dựng chương trình “SPACE Train the Trainer” chính thức: Tổ chức các khóa đào tạo định kỳ cho các chuyên gia nội bộ, tập trung vào các kỹ năng sư phạm hiện

đại: kỹ năng điều phối (facilitation), thiết kế hoạt động trải nghiệm, và ứng dụng công nghệ giảng dạy.

- Ban hành chính sách ghi nhận và đãi ngộ: Xây dựng quy chế rõ ràng về quyền lợi và trách nhiệm cho giảng viên nội bộ (phụ cấp, tính điểm KPI, là tiêu chí để thăng tiến).

- Thiết lập cơ chế chia sẻ tri thức: Khuyến khích giảng viên nội bộ xây dựng các khóa học ngắn trên LMS và tổ chức các buổi workshop chia sẻ kinh nghiệm định kỳ.

3.3.3. Trình tự và kết quả dự kiến

- Trình tự: (1) Năm 2025: Lựa chọn đội ngũ nòng cốt và tổ chức khóa “Train the Trainer” đầu tiên. (2) Năm 2026: Ban hành chính sách và triển khai các hoạt động chia sẻ tri thức. (3) Năm 2027: Mở rộng quy mô đội ngũ và đánh giá chất lượng giảng dạy.

- Kết quả dự kiến: Xây dựng được một đội ngũ giảng viên nội bộ chuyên nghiệp, bền vững; nâng cao chất lượng và tính nhất quán của các chương trình đào tạo; thúc đẩy văn hóa chia sẻ tri thức trong công ty.

3.4. Giải pháp 4: Xây dựng văn hóa tổ chức học tập và gắn kết đào tạo với lộ trình phát triển sự nghiệp

3.4.1. Cơ sở đề xuất giải pháp

Đây là giải pháp nền tảng, có vai trò then chốt trong việc giải quyết các điểm yếu cố hữu về văn hóa và động lực, cụ thể là W4 (nhân viên bị quá tải, hạn chế thời gian học). Giải pháp này đối phó trực diện với các thách thức T1 (kỳ vọng ngày càng cao của nhân viên) và T2 (cạnh tranh gay gắt về nhân tài) bằng cách xây dựng một môi trường làm việc có giá trị phát triển cao, được hậu thuẫn bởi điểm mạnh S2 (sự cam kết của Ban Lãnh đạo).

3.4.2. Nội dung của giải pháp

- Gắn kết đào tạo với hệ thống Quản trị hiệu suất (Performance Management): Đưa “Mục tiêu học tập và phát triển” vào hệ thống đánh giá KPI/OKR hàng quý/năm. Quy định rõ việc hoàn thành các khóa học cốt lõi là điều kiện cần để được xem xét thăng tiến.

- Thúc đẩy các hoạt động học tập không chính thức: Thành lập các “Cộng đồng thực hành” (Community of Practice) nội bộ theo chuyên môn. Khởi động chương trình Cố vấn (Mentoring) để kết nối nhân viên giàu kinh nghiệm với các nhân viên mới.

3.4.3. Trình tự và kết quả dự kiến

- Trình tự: (1) Năm 2025: Ban hành chính sách gắn kết đào tạo với KPI và thăng tiến. (2) Năm 2026: Tích hợp vào quy trình đánh giá hiệu suất và khởi động chương trình Mentoring. (3) Năm 2027: Thúc đẩy mạnh mẽ các hoạt động cộng đồng.

- Kết quả dự kiến: Tạo ra một môi trường mà ở đó nhân viên chủ động học hỏi; tăng cường sự gắn kết và giảm tỷ lệ nghỉ việc; biến đào tạo thành một công cụ chiến lược để quản trị và phát triển nhân tài.

III. KẾT LUẬN

Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt trong việc kiến tạo một đội ngũ nhân sự vững mạnh cho doanh nghiệp. Khi chất lượng đào tạo được nâng

cao, doanh nghiệp sẽ sở hữu một lực lượng lao động có chuyên môn và kỹ năng, dẫn đến sự cải thiện rõ rệt về năng suất và hiệu quả trong mọi hoạt động sản xuất kinh doanh. Với những phân tích và đề xuất được trình bày, bài viết kỳ vọng sẽ cung cấp một góc nhìn tham khảo hữu ích, giúp Ban lãnh đạo Công ty SPACE có những điều chỉnh chiến lược trong công tác đào tạo, nhằm hướng tới những kết quả kinh doanh vượt trội hơn nữa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Ahmad Al-Rfou and K. Trawneh (2009), Achieve Competitive Advantage through Job Motivation, Journal of Social Sciences, 20(2), 105-107.
- [2]. Lương Văn Úc (2010), Tâm lý lao động, Nxb Lao động Xã hội.
- [3]. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2010), Giáo trình quản trị nhân lực, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.