**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**

**VŨ TRẦN THUỲ DƯƠNG**

**ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG   
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC KHÔI NGUYÊN**

**ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ**

NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

**MÃ SỐ: 8340101**

|  |  |
| --- | --- |
| **Người hướng dẫn khoa học:** | **1. PGS. TS. TRẦN VIỆT LÂM** |
|  | **2. TS. HOÀNG THỊ THÚY NGA** |

**HÀ NỘI - 2024**

TÓM TẮT ĐỀ ÁN

Đề án tốt nghiệp tập trung vào đổi mới công tác đào tạo lao động tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Phát triển Giáo dục Khôi Nguyên (KNE), nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo để đáp ứng yêu cầu phát triển của công ty. Với cơ sở lý thuyết về đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp, đề án đã xem xét các phương pháp và hình thức đào tạo phổ biến, cùng với các yếu tố nội tại và bên ngoài ảnh hưởng đến công tác đào tạo. Phần nghiên cứu thực tiễn tại KNE phản ánh một bức tranh toàn diện về tình hình hiện tại, cho thấy hệ thống đào tạo đã góp phần nâng cao kỹ năng chuyên môn và tinh thần làm việc nhóm cho nhân viên. Tuy nhiên, vẫn tồn tại nhiều hạn chế, đặc biệt là sự phụ thuộc vào giảng viên bên ngoài, gây khó khăn cho việc phát triển các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế. Bên cạnh đó, công tác đào tạo tại KNE còn thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các phòng ban trong xây dựng và triển khai chương trình, và phương thức đánh giá hiệu quả chủ yếu dựa vào các chỉ số định lượng như tỷ lệ hoàn thành và tỷ lệ tham gia, mà chưa khai thác sâu phản hồi từ người học về mức độ ứng dụng thực tế của các kiến thức và kỹ năng được đào tạo

Trên cơ sở những đánh giá này, đề án đề xuất một loạt giải pháp cụ thể nhằm đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đào tạo lao động tại KNE. Trước hết, đề án khuyến nghị KNE nên xây dựng một kế hoạch đào tạo trung hạn (3-5 năm), giúp công ty có tầm nhìn dài hạn, đảm bảo đáp ứng được các nhu cầu phát triển nguồn nhân lực một cách bền vững. Song song với đó, việc tăng cường sự phối hợp giữa các phòng ban, đặc biệt là giữa bộ phận quản trị đào tạo với các phòng ban chuyên môn khác, được coi là yếu tố quan trọng để thiết kế các chương trình đào tạo sát với nhu cầu thực tế và chiến lược phát triển của công ty. Đề án cũng đề xuất nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ quản trị đào tạo thông qua việc tuyển dụng hoặc bồi dưỡng các kỹ năng quản lý đào tạo chuyên nghiệp, nhằm giảm thiểu sự phụ thuộc vào giảng viên bên ngoài và xây dựng một đội ngũ quản lý đào tạo tự chủ và giàu kinh nghiệm. Ngoài ra, đề án nhấn mạnh tầm quan trọng của việc cải thiện phương pháp đánh giá hiệu quả đào tạo bằng cách bổ sung các hình thức lấy ý kiến phản hồi từ người học sau khóa đào tạo, nhằm xác định rõ hơn mức độ ứng dụng của các kiến thức đã học vào công việc thực tế và từ đó cải thiện chất lượng các chương trình đào tạo trong tương lai. Các giải pháp này không chỉ nhằm tạo nên một hệ thống đào tạo hiệu quả và toàn diện hơn tại KNE mà còn góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của công ty trong môi trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt, giúp KNE giữ vững vị thế trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo.