

Vai trò của công tác đào tạo trong doanh nghiệp

Nhân lực là yếu tố then chốt đối với sự phát triển của mỗi công ty. Vì vậy, các doanh nghiệp không tiếc công sức đầu tư cho công tác tuyển dụng với mong muốn xây dựng được đội ngũ nhân sự trình độ cao. Nhưng thực tế cho thấy các nhà lãnh đạo và quản trị không ngừng than phiền về chất lượng nhân viên của mình. Vấn đề đặt ra là các chủ doanh nghiệp vẫn chưa đánh giá đúng mức vai trò của công tác đào tạo trong quá trình làm việc.

Doanh nghiệp trăn trở về chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực trẻ hiện nay chưa đáp ứng được đòi hỏi của doanh nghiệp. Sinh viên mới tốt nghiệp vào công tác ở xí nghiệp, công ty thường gặp khó khăn khi tiếp cận với các thiết bị khoa học kỹ thuật ngày càng hiện đại. Không chỉ nghiệp vụ chuyên môn mà ngay cả khâu viết lách và diễn đạt của nhiều sinh viên ra trường vẫn còn yếu kém. Một trong những nhược điểm lớn nhất của họ hiện nay là thiếu khả năng tư duy, sáng tạo và tính chủ động trong công việc. "Rất ít sinh viên tốt nghiệp về công tác ở Dệt Phong Phú có tính sáng tạo, tự tin nên không bao giờ dám đưa ra ý tưởng mới. Họ chỉ ngồi chờ cấp trên giao đề tài hoặc phải chỉ thị

đích danh mới dám nói, mặc dù trong đầu có rất nhiều ý tưởng hay", bà Trần Thị Đường, Tổng giám đốc Công ty Dệt Phong Phú, bộc bạch. Thông thường mỗi đợt tuyển dụng của Dệt Phong Phú chỉ có 20%, thậm chí 10% ứng viên đạt tiêu chuẩn.

Trong khi đó, khoảng cách giữa cung - cầu nhân lực ngày càng lớn, khiến cuộc đua giữa các doanh nghiệp để tranh giành nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng căng thẳng. Dự báo trong năm 2008, lĩnh vực tài chính - ngân hàng tiếp tục là "điểm nóng" với chỉ số cầu có thể cao gấp 6-7 lần so với nguồn cung nhân lực.

Trong thời điểm hiện nay và một vài năm tới, khoảng cách giữa cung - cầu nhân lực rất khó thu hẹp được trong phần lớn các ngành nghề.

Tuy nhiên việc đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân lực hiện có tại doanh nghiệp lại không được chuẩn bị tốt. Phần lớn các doanh nghiệp chưa có chiến lược đào tạo và phát triển nhân lực, kể cả ngắn hạn và dài hạn, phù hợp với mục tiêu phát triển của mình. Để theo đuổi một hoạt động tạm thời, nhiều doanh nghiệp sẵn sàng liên tục cắt giảm hoạt động huấn luyện cho nhân viên của mình. Một số nhà quản lý hoặc không xem đây là một phần công việc của mình, hoặc vô tình quên mất nhiệm vụ này do luôn phải ở trong guồng quay hồi hả của việc kinh doanh. Một số doanh nghiệp cũng

tổ chức những khóa đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng cho nhân viên nhưng chưa được như mong muốn do chưa áp dụng các chuẩn quốc tế vào chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo. Mặt khác, chúng ta còn thiếu nhiều chuyên gia đào tạo có đủ năng lực và kỹ năng sư phạm.



Đào tạo giúp thu hút nguồn nhân lực tiềm năng

Doanh nghiệp biết cách tạo cơ hội học tập và phát triển cho nhân viên sẽ thu hút được những người trẻ đầu quân cho họ. Cơ hội được học hỏi và phát triển bản thân cũng như sự nghiệp là là mong muốn đặc biệt cháy bỏng của những sinh viên mới ra trường. Hãng tư vấn nhân sự Ernst & Young (Anh quốc) vừa tiến hành một cuộc điều tra đối với hơn 1.000 sinh viên vừa tốt nghiệp về các yếu tố ảnh hưởng tới lựa chọn công việc trong tương lai và phát hiện ra

gần 1 nửa (44%) coi trọng cơ hội được đào tạo thêm trong khi chỉ 18% quan tâm nhất đến các khoản lương, thưởng. Ước mơ, khát vọng, nhu cầu được khám phá, trải nghiệm và thách thức, đó là những điểm khác biệt của một nhân viên mới rời ghế nhà trường so với một nhân viên đã trưởng thành và có kinh nghiệm lao động. Điều đó chi phối cách chọn lựa công việc tương lai của họ.

Đào tạo giúp bù đắp sự thiếu hụt về nhân lực

Chuẩn bị một lực lượng lao động có đủ trình độ để sẵn sàng đáp ứng các yêu cầu trong công việc là chìa khóa để rút ngắn khoảng cách giữa cung - cầu nhân lực và chuẩn bị cho những đòi hỏi của thị trường nhân lực trong tương lai. Nếu chúng ta đi đúng qui trình, tình hình mất cân đối cung cầu sẽ bớt căng thẳng sau 3-5 năm nữa. Nếu lãnh đạo doanh nghiệp không bắt tay vào việc phát triển nhân tài cho chính doanh nghiệp của mình thì anh ta sẽ phải trông chờ vào nơi khác, hoặc phải dùng lương cao và phúc lợi hấp dẫn hơn để thu hút những người mà chưa chắc kiến thức và kỹ năng của họ khiến bạn hài lòng 100%. Mặt khác một khi doanh nghiệp dùng lương bổng để lôi kéo nhân viên thì sớm hay muộn, họ cũng không thể giữ chân anh ta lại.

Theo bà Trần Thị Đường, Tổng Giám đốc Công ty Dệt Phong Phú,

khi gia nhập WTO, các tập đoàn kinh tế thế giới vào Việt Nam, chắc chắn cuộc cạnh tranh không chỉ diễn ra trên thị trường xuất khẩu mà còn ở thị trường nội địa. Trong khi đó, sức cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam rất yếu kém. Yếu tố quan trọng nhất hiện nay là thiếu hụt đội ngũ cán bộ quản lý cao cấp được đào tạo theo yêu cầu của nền kinh tế hội nhập. Hơn ai hết, các doanh nghiệp phải tự thân vận động, đào tạo nguồn nhân lực cao cấp mới có thể đáp ứng yêu cầu của công việc.

Đào tạo giúp nâng cấp nguồn nhân lực hiện có

Đầu tư vào công tác đào tạo nguồn nhân lực hiện có sẽ đem lại hiệu quả trong việc nâng cấp nhân viên dưới quyền, khẳng định vai trò và năng lực của nhà quản lý, thiết lập mối quan hệ tốt đẹp trong nội bộ và phát triển hình ảnh công ty trong mắt khách hàng và đối tác.

Việc trao cho nhân viên những kỹ năng hoặc kiến thức mới không chỉ giúp họ hoàn thành công việc nhanh chóng và hiệu quả hơn mà còn nâng cao mức độ thỏa mãn của họ trong công việc và có động lực để tự gia tăng hiệu suất làm việc. Nhân viên được chỉ bảo để làm tốt công việc, họ sẽ có thái độ tự tin, làm việc một cách độc lập và chủ động hơn; ngược lại, họ trở nên chán nản mà rời bỏ

công ty.

Nhà quản lý biết cách phát triển năng lực làm việc của nhân viên cũng đồng nghĩa với việc mở rộng con đường thăng tiến của chính mình. Một mặt, họ có khả năng thu hút xung quanh mình những người có năng lực làm việc. Mặt khác, họ sẽ tự chuẩn bị trước một đội ngũ kế cận, sẵn sàng thay thế vai trò của mình. Trong quá trình đào tạo, nhà quản lý khéo léo sắp đặt những nhân viên giàu kinh nghiệm tiến hành tập huấn cho những nhân viên mới vào nghề, còn có thể giúp cho đôi bên thiết lập được quan hệ thầy trò trong quá trình tập huấn.

Việc đào tạo tốt có thể đem lại cho doanh nghiệp một lực lượng quảng cáo nhiệt tình và chân thực nhất về hình ảnh công ty. Nhiều công ty ở Nhật bản đã bố trí cho nhân viên thao tác thang máy trong các cửa hàng bách hóa tham gia đợt tập huấn trong thời gian dài tới vài tháng. Hoạt động này giúp họ làm quen với khách hàng và cửa hàng, dễ dàng hướng dẫn cho khách hàng. Sau đợt tập huấn dài này, họ không những đảm nhiệm tốt chức trách của nhân viên thao tác thang máy, mà trên thực tế đã tương đương với đặc sứ của cửa hàng.