

Hoạt động đào tạo nội bộ tại một số doanh nghiệp trong Khu Công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh: Đề xuất mô hình đánh giá thực trạng

Nguyễn Song Hào

Email: hao.nguyensong93@gmail.com

Công ty Trách nhiệm hữu hạn Jabil Việt Nam
thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh,
Việt Nam

TÓM TẮT: Nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả và tính bền vững của chương trình đào tạo nội bộ tại một số doanh nghiệp trong Khu Công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh và đề xuất các biện pháp cải thiện. Kết quả cho thấy sự đánh giá tích cực về chương trình đào tạo nội bộ, đặc biệt là về khả năng cung cấp kiến thức, kỹ năng và hỗ trợ từ đội ngũ giảng viên và doanh nghiệp. Tuy nhiên, vẫn còn những khía cạnh cần được cải thiện như tương tác và phản hồi chặt chẽ hơn, cũng như việc xây dựng chiến lược phát triển dài hạn cho chương trình. Dựa trên những phân tích và kết quả thu được, nghiên cứu đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng và tính bền vững của chương trình đào tạo nội bộ trong các doanh nghiệp tại Công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh. Các biện pháp này bao gồm tăng cường chất lượng chương trình, cải thiện tương tác và hỗ trợ, thu thập và sử dụng phản hồi hiệu quả, xây dựng chiến lược phát triển dài hạn cũng như khuyến khích đánh giá và công nhận thành tích của nhân viên.

TỪ KHÓA: Đào tạo nội bộ, doanh nghiệp, Khu công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh, mô hình đánh giá thực trạng, kỹ năng.

→ Nhận bài 09/4/2024 → Nhận bài đã chỉnh sửa 20/5/2024 → Duyệt đăng 15/6/2024.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12410610>

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và thách thức từ sự cạnh tranh toàn cầu, việc phát triển nguồn nhân lực nội bộ tại các doanh nghiệp không chỉ là một nhiệm vụ cần thiết mà còn là một yếu tố then chốt quyết định đến sự thịnh vượng và phát triển bền vững của kinh tế Việt Nam. Định hướng quản trị nhân lực đang dần chuyển từ việc chỉ tập trung vào việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên sang việc tạo điều kiện cho sự phát triển và tiềm năng của họ. Đặc biệt, ở các khu công nghệ cao như Công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh, nơi sự cạnh tranh và tiến bộ công nghệ diễn ra với tốc độ chóng mặt, việc cung cấp cho nhân viên những cơ hội học tập và phát triển liên tục là điều không thể phủ nhận.

Thành lập ngày 24 tháng 10 năm 2002, Khu Công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh (Saigon Hi-Tech Park - SHTP) tọa lạc tại cửa ngõ Đông Bắc của Thành phố Hồ Chí Minh, là một trong ba khu công nghệ cao quốc gia do Chính phủ thành lập. SHTP tập trung vào 4 mũi nhọn gồm: Vi điện tử - Công nghệ thông tin - Viễn thông; Cơ khí chính xác - Tự động hóa; Công nghệ sinh học áp dụng trong dược phẩm và môi trường; Năng lượng mới - Vật liệu mới - Công nghệ Nano [1]. Theo Huỳnh Trọng Thừa và cộng sự [2], ước tính giá trị sản xuất sản phẩm công nghệ cao năm 2020 của SHTP đạt

20,69 tỉ Đô-la Mỹ tăng 23,3% so với cùng kì và tăng 3,45% so với kế hoạch đề ra, trong đó giá trị xuất khẩu đạt 19,08 tỉ Đô-la Mỹ tăng 20,15% và giá trị nhập khẩu đạt 17,49 tỉ Đô-la Mỹ tăng 21,2 so với cùng kì.

Với mục tiêu đặt ra là tìm hiểu sâu về thực trạng hoạt động đào tạo nội bộ tại các doanh nghiệp trong khu vực, nghiên cứu này đã được thực hiện. Nghiên cứu tập trung vào việc đánh giá và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả và tính bền vững của chương trình đào tạo nội bộ, qua đó đề xuất những khuyến nghị cụ thể nhằm cải thiện chất lượng và hiệu suất của chương trình.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm đào tạo nội bộ trong doanh nghiệp

Đào tạo là một nỗ lực có kế hoạch của một doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện cho người lao động học tập các kỹ năng liên quan đến công việc của họ [3]. Đào tạo được Bộ Lao động Vương quốc Anh [4] định nghĩa là sự phát triển có hệ thống thái độ, kiến thức và hành vi kỹ năng cần có của một cá nhân để thực hiện đầy đủ một nhiệm vụ hoặc công việc nhất định. Nghiên cứu của Kirkpatrick [5] chỉ ra rằng: “Việc đào tạo định nghĩa là mức độ mà người tham gia thay đổi thái độ, nâng cao kiến thức và kỹ năng nhờ tham gia vào chương trình” [5, p.20]. Theo Lynton, R. P. và Pareek, U. [6], đào tạo bao gồm các chương trình huấn luyện được tổ chức kỹ

lường để đảm bảo người tham gia đạt được kiến thức và kỹ năng mà họ tự nhận thức là cần thiết. Từ đó cho thấy, đào tạo là một quá trình có thời gian, có tổ chức nhằm trang bị cho nguồn nhân lực kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết từ đó thực hiện công việc hiệu quả hơn, tập trung vào các nhiệm vụ và kỹ năng làm việc hằng ngày như sử dụng công cụ, vận hành máy móc, quy trình làm việc, hoặc các kỹ năng chuyên môn, như thiết kế bản vẽ, điều khiển hệ thống.

2.2. Mô hình đánh giá

Theo Goldstein [7], đánh giá hoạt động đào tạo là việc thu thập một cách có hệ thống các dữ liệu mô tả và phân tích cần thiết để thành công trong việc lựa chọn, áp dụng, định giá và điều chỉnh các hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp. Tương tự, theo Lina Vyas [8], đánh giá là phương pháp quan trọng để đo lường hiệu quả đào tạo. Tuy nhiên, theo Delma Thaliyan, Prasanth T., Mervin Prasanth M. [9], sự hiệu quả của đào tạo còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm sự chuyển giao kiến thức, khả năng của doanh nghiệp và đội ngũ giảng viên trong việc xác định và giải quyết nhu cầu một cách hiệu quả và sự phù hợp của khóa học cùng với nhu cầu của người học. Các đặc điểm của người học, phương pháp đào tạo và môi trường dạy học cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xác định hiệu quả đào tạo [10]. Dựa vào đó, tác giả đề xuất mô hình đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp gồm 5 nhân tố: Hiệu quả của chương trình đào tạo nội bộ; Cấu trúc và nội dung của chương trình đào tạo nội bộ; Đội ngũ giảng viên và người hướng dẫn; Sự hỗ trợ từ doanh nghiệp; Hiệu quả và tiềm năng phát triển của chương trình.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Thu thập dữ liệu bằng cách sử dụng phiếu khảo sát giấy và Google Biểu mẫu, được gửi đến 149 người

Bảng 1: Giá trị Cronbach's Alpha

STT	Nhân tố	α	Biến
1	Hiệu quả của chương trình đào tạo nội bộ	0,7798	5
2	Cấu trúc và nội dung của chương trình đào tạo nội bộ	0,6490	5
3	Đội ngũ giảng viên và người hướng dẫn	0,6712	5
4	Sự hỗ trợ từ doanh nghiệp	0,6414	5
5	Hiệu quả và tiềm năng phát triển của chương trình	0,6027	5

tham gia từ 5 doanh nghiệp trong SHTP, kết quả thu được 133 phiếu hợp lệ. Dữ liệu khảo sát sau khi thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS.

2.4. Kết quả nghiên cứu

2.4.1. Kiểm định độ tin cậy bộ công cụ khảo sát

a. Độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha

Trong số các nhân tố, “Hiệu quả của chương trình đào tạo nội bộ” được đánh giá cao nhất với giá trị $\alpha = 0,7798$. Điều này cho thấy các câu hỏi trong nhân tố này có mức độ đồng nhất và tin cậy cao, thể hiện tính khả thi của kết quả nghiên cứu. Các nhân tố “Cấu trúc và nội dung của chương trình đào tạo nội bộ”, “Đội ngũ giảng viên và người hướng dẫn” và “Sự hỗ trợ từ doanh nghiệp” đều có giá trị α lần lượt là 0,6490, 0,6712 và 0,6414 cho thấy sự nhất quán và tin cậy trong việc đo lường các khía cạnh quan trọng của chương trình đào tạo nội bộ. Mặc dù “Hiệu quả và tiềm năng phát triển của chương trình” có giá trị α thấp nhất là 0,6027, nhưng vẫn đạt được mức độ tin cậy chuẩn (xem Bảng 1).

b. Hiệu quả của chương trình đào tạo nội bộ

Dựa trên Bảng 2, chương trình đào tạo nội bộ trong các doanh nghiệp tại SHTP nhận được sự đánh giá tích cực từ phía người tham gia. Đầu tiên, chương trình được đánh giá cao về việc cung cấp kiến thức và kỹ năng cần

Bảng 2: Thực trạng tính hiệu quả của các chương trình đào tạo nội bộ

Thống kê mô tả	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Chương trình đào tạo nội bộ cung cấp kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc của bạn?	133	3	5	3,6015	,6847
Chương trình đào tạo nội bộ giúp cải thiện hiệu suất làm việc của bạn?	133	3	5	3,6241	,7939
Chương trình đào tạo nội bộ góp phần vào sự phát triển cá nhân và nghề nghiệp của bạn?	133	2	5	3,6316	,8209
Chương trình đào tạo nội bộ đáp ứng được mục tiêu kinh doanh của doanh nghiệp?	133	2	5	3,5789	,8184
Cỡ mẫu hợp lệ	133				

thiết cho công việc với điểm trung bình 3,6015 và độ lệch chuẩn 0,6847. Thứ hai, chương trình cũng được đánh giá tích cực về việc cải thiện hiệu suất làm việc với điểm trung bình 3,6242 và độ lệch chuẩn 0,7939. Tiếp theo, chương trình được đánh giá là góp phần quan trọng vào sự phát triển cá nhân và nghề nghiệp với điểm trung bình 3,6316 và độ lệch chuẩn 0,8209. Cuối cùng, chương trình cũng được đánh giá là có khả năng đáp ứng mục tiêu kinh doanh của doanh nghiệp với điểm trung bình 3,5789 và độ lệch chuẩn 0,8184, Tóm lại, các kết quả làm rõ sự hiệu quả và tính cần thiết của chương trình đào tạo nội bộ, đồng thời cung cấp góc nhìn quan trọng về việc cung cấp kiến thức và kỹ năng cũng như ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất làm việc và sự phát triển cá nhân và nghề nghiệp của người tham gia.

c. Cấu trúc và nội dung của chương trình đào tạo nội bộ (xem Bảng 3)

Cấu trúc của chương trình đào tạo nội bộ được tổ chức một cách hợp lý và có tổ chức với điểm trung bình 3,6767 và độ lệch chuẩn 0,8398. Điều này cho thấy sự đồng thuận tương đối lớn từ phía nhân viên về cấu trúc tổ chức của chương trình. Chương trình đào tạo nội bộ

cung cấp các tài liệu và tài nguyên học liệu phong phú và hữu ích, được đánh giá khá cao với điểm trung bình 3,6992 và độ lệch chuẩn 0,7976. Điểm trung bình cao cho thấy sự đánh giá tích cực từ nhân viên về tài nguyên học liệu mà chương trình cung cấp.

Các phần thực hành và ví dụ trong chương trình đào tạo tạo nội bộ giúp nhân viên hiểu và áp dụng kiến thức một cách hiệu quả với điểm trung bình 3,6015 và độ lệch chuẩn 0,6735. Điểm trung bình ổn định cùng với độ lệch chuẩn thấp cho thấy sự đồng thuận từ nhân viên về hiệu quả của các phần thực hành. Các phương pháp đánh giá và phản hồi trong quá trình đào tạo nội bộ được đánh giá với điểm trung bình 3,5940 và độ lệch chuẩn 0,8352. Điều này cho thấy sự đồng thuận tương đối cao từ phía nhân viên về việc các phương pháp đánh giá và phản hồi đã đóng vai trò quan trọng trong việc đánh giá và cải thiện hiệu quả học tập của họ. Điểm trung bình ở mức trung bình cao cùng với độ lệch chuẩn khá cao cho thấy có một phần đa dạng ý kiến trong quá trình đánh giá, tuy nhiên, điểm trung bình vẫn ổn định, cho thấy sự chấp nhận và hài lòng của nhân viên đối với phương pháp này.

Bảng 3: Thực trạng cấu trúc và nội dung của chương trình đào tạo nội bộ

Thống kê mô tả	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Cấu trúc của chương trình đào tạo nội bộ được tổ chức một cách hợp lý và có tổ chức?	133	2	5	3,6767	,8398
Chương trình đào tạo nội bộ cung cấp các tài liệu và tài nguyên học liệu phong phú và hữu ích?	133	3	5	3,6992	,7976
Các phần thực hành và ví dụ trong chương trình đào tạo nội bộ giúp nhân viên hiểu và áp dụng kiến thức một cách hiệu quả?	133	3	5	3,6015	,6735
Các phương pháp đánh giá và phản hồi trong quá trình đào tạo nội bộ giúp đánh giá và cải thiện hiệu quả học tập của bạn?	133	2	5	3,5940	,8352
Cỡ mẫu hợp lệ	133				

Bảng 4: Thực trạng về đội ngũ giảng viên và người hướng dẫn

Thống kê mô tả	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Giảng viên và người hướng dẫn trong chương trình đào tạo nội bộ có kinh nghiệm và chuyên môn cao?	133	3	5	3,5113	,6921
Giảng viên và người hướng dẫn trong chương trình đào tạo nội bộ luôn sẵn lòng hỗ trợ và giải đáp thắc mắc cho bạn?	133	2	5	3,6617	,7967
Giảng viên và người hướng dẫn trong chương trình đào tạo nội bộ nhận được đánh giá tích cực từ phía nhân viên về sự chuyên nghiệp và tận tâm của họ?	133	2	5	3,6090	,7866
Cỡ mẫu hợp lệ	133				

d. Đội ngũ giảng viên và người hướng dẫn

Về khía cạnh kinh nghiệm và chuyên môn, giảng viên và người hướng dẫn trong chương trình đào tạo nội bộ được người tham gia đánh giá cao với điểm trung bình 3,5113 và độ lệch chuẩn 0,6921 (xem Bảng 4). Kết quả này cho thấy họ có kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn cao, góp phần vào việc tạo ra một môi trường học tập chất lượng. Thứ hai, về sự sẵn lòng hỗ trợ và giải đáp thắc mắc, giảng viên và người hướng dẫn trong chương trình đào tạo nội bộ đều được đánh giá cao với điểm trung bình 3,6617 và độ lệch chuẩn 0,7967, cho thấy họ thể hiện thái độ tích cực và sẵn lòng hỗ trợ trong quá trình học tập và làm việc. Cuối cùng, về mặt chuyên nghiệp và tận tâm, giảng viên và người hướng dẫn trong chương trình đào tạo nội bộ được nhân viên đánh giá tích cực với điểm trung bình 3,6090 và độ lệch chuẩn 0,7866. Điều này cho thấy, họ được công nhận về sự chuyên nghiệp và tinh thần trách nhiệm trong công việc.

Khi giảng viên và người hướng dẫn được đánh giá cao về khía cạnh kinh nghiệm và chuyên môn, điều này chỉ ra rằng họ có kiến thức chuyên môn sâu rộng, có kinh nghiệm thực tế trong lĩnh vực đào tạo và có khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn. Sự sẵn lòng hỗ trợ và giải đáp thắc mắc từ phía giảng viên và người hướng dẫn cũng được đánh giá cao, cho thấy họ tạo điều kiện thuận lợi để người học có thể hiểu và tiếp thu kiến thức một cách hiệu quả. Điều này tạo ra một môi trường học tập tích cực và động viên người học tham gia vào quá trình học tập. Cuối cùng, việc giảng viên và người hướng dẫn được đánh giá tích cực về sự chuyên nghiệp và tận tâm cho thấy họ được công nhận và tôn trọng về năng lực và tinh thần làm việc của mình từ phía học viên. Điều này thúc đẩy sự tin tưởng và sự cam kết vào chương trình đào tạo từ phía người học.

e. Sự hỗ trợ từ doanh nghiệp

Dựa trên Bảng 5, các yếu tố liên quan đến sự hỗ trợ

từ doanh nghiệp trong việc triển khai chương trình đào tạo nội bộ đã thu hút sự chú ý như sau: Trước hết, về việc cung cấp nguồn lực và ngân sách, doanh nghiệp được đánh giá cao với điểm trung bình 3,6241 và độ lệch chuẩn 0,8034, cho thấy vai trò quan trọng của doanh nghiệp trong việc cung cấp các nguồn lực cần thiết để triển khai chương trình đào tạo nội bộ. Thứ hai, về tạo điều kiện và không gian tham gia, doanh nghiệp cũng được đánh giá cao với điểm trung bình 3,6466 và độ lệch chuẩn 0,8545, cho thấy các doanh nghiệp đang tạo điều kiện thuận lợi để nhân viên tham gia vào chương trình đào tạo nội bộ. Tiếp theo, về việc thu thập phản hồi và cải thiện, doanh nghiệp nhận được đánh giá tích cực với điểm trung bình 3,6992 và độ lệch chuẩn 0,7069, cho thấy các doanh nghiệp trong SHTP có chú trọng vào việc liên tục cải thiện chương trình đào tạo nội bộ dựa trên phản hồi từ nhân viên. Về việc đánh giá và công nhận thành tích, doanh nghiệp cũng được đánh giá cao với điểm trung bình 3,6692 và độ lệch chuẩn 0,8232, cho thấy doanh nghiệp công nhận và khen ngợi nhân viên có thành tích xuất sắc từ chương trình đào tạo nội bộ.

f. Hiệu quả và tiềm năng phát triển của chương trình

Chương trình đào tạo nội bộ đã đạt điểm trung bình cao về việc nâng cao hiệu suất làm việc của doanh nghiệp, được đánh giá tích cực với điểm trung bình 3,6090 và độ lệch chuẩn 0,7671. Việc cải thiện kỹ năng và năng lực cá nhân đã nhận được đánh giá tích cực với điểm trung bình 3,5414 và độ lệch chuẩn 0,7639. Doanh nghiệp được đánh giá cao về việc có kế hoạch và chiến lược phát triển dài hạn cho chương trình đào tạo nội bộ với điểm trung bình 3,5865 và độ lệch chuẩn 0,6756. Ngoài ra, chương trình đào tạo nội bộ cũng được nhìn nhận tích cực về tiềm năng mở rộng và phát triển trong tương lai với điểm trung bình 3,6466 và độ lệch chuẩn 0,7996. Cuối cùng, sự cam kết đầu tư và duy trì chương trình đào tạo nội bộ trong dài hạn của

Bảng 5: Thực trạng sự hỗ trợ từ doanh nghiệp

Thống kê mô tả	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Doanh nghiệp cung cấp nguồn lực và ngân sách đủ cho việc triển khai chương trình đào tạo nội bộ?	133	3	5	3,6241	,8034
Doanh nghiệp tạo điều kiện và không gian phù hợp để nhân viên tham gia vào chương trình đào tạo nội bộ?	133	2	5	3,6466	,8545
Doanh nghiệp thường xuyên thu thập phản hồi từ nhân viên về chương trình đào tạo nội bộ để cải thiện và phát triển?	133	3	5	3,6992	,7069
Doanh nghiệp đánh giá và công nhận kết quả đạt được từ chương trình đào tạo nội bộ và khen ngợi nhân viên có thành tích xuất sắc?	133	2	5	3,6692	,8232
Cỡ mẫu hợp lệ	133				

Bảng 6: Nhận định về hiệu quả và tiềm năng phát triển của các chương trình đào tạo nội bộ

Thống kê mô tả	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Chương trình đào tạo nội bộ đã góp phần vào việc nâng cao hiệu suất làm việc của doanh nghiệp?	133	2	5	3,6090	,7671
Chương trình đào tạo nội bộ đã giúp cải thiện kỹ năng và năng lực của bạn?	133	2	5	3,5414	,7639
Doanh nghiệp có kế hoạch và chiến lược phát triển dài hạn cho chương trình đào tạo nội bộ?	133	2	5	3,5865	,6756
Chương trình đào tạo nội bộ có tiềm năng để mở rộng và phát triển trong tương lai?	133	3	5	3,6466	,7996
Doanh nghiệp có cam kết đầu tư và duy trì chương trình đào tạo nội bộ trong dài hạn?	133	3	5	3,8947	,8372
Cỡ mẫu hợp lệ	133				

doanh nghiệp cũng được đánh giá cao với điểm trung bình 3,8947 và độ lệch chuẩn 0,8372 (xem Bảng 6). Điều này làm rõ sự hiệu quả và tiềm năng phát triển của chương trình đào tạo nội bộ và thể hiện cam kết của doanh nghiệp đối với việc phát triển nguồn nhân lực và nâng cao hiệu suất làm việc.

2.4.2. Một số khuyến nghị

Dựa trên các thực trạng đã tìm hiểu, tác giả đề xuất một số khuyến nghị được xem xét để cải thiện chương trình đào tạo nội bộ cho các doanh nghiệp trong SHTP:

Nâng cao chất lượng chương trình đào tạo: Doanh nghiệp cần tăng cường việc thiết kế và triển khai chương trình đào tạo nội bộ để đảm bảo đáp ứng được nhu cầu và mong muốn của nhân viên một cách hiệu quả hơn. Điều này bao gồm việc tăng cường thiết kế nội dung, phương pháp giảng dạy và sự linh hoạt trong cung cấp các khóa học. Ví dụ: Một công ty sản xuất có thể nâng cao chất lượng chương trình đào tạo bằng cách tạo ra các khóa học đặc biệt về kỹ thuật sản xuất mới, công nghệ tiên tiến, hoặc quy trình sản xuất hiệu quả. Chương trình này có thể được thiết kế để cung cấp kiến thức và kỹ năng mới nhất cho nhân viên, giúp họ nắm bắt và áp dụng các phương pháp sản xuất tiên tiến nhất.

Tăng cường tương tác và hỗ trợ: Doanh nghiệp cần xem xét việc tăng cường tương tác giữa giảng viên và nhân viên, cũng như cung cấp các nguồn lực và hỗ trợ để giải quyết các thắc mắc và vấn đề của họ một cách hiệu quả hơn. Ví dụ: Công ty có thể tăng cường tương tác bằng cách tổ chức các buổi hội thảo, hội nghị hoặc buổi gặp gỡ giữa giám đốc sản xuất và nhân viên. Điều này giúp tạo ra một môi trường mở cửa và thuận lợi để nhân viên trao đổi ý kiến, giải quyết vấn đề và nhận được sự hỗ trợ từ các quản lý cao cấp.

Thu thập và sử dụng các phản hồi: Quản lý phải đảm

bảo doanh nghiệp thường xuyên thu thập phản hồi từ nhân viên về chương trình đào tạo nội bộ và sử dụng thông tin này để cải thiện và điều chỉnh chương trình theo hướng phát triển tích cực. Ví dụ: Công ty có thể thường xuyên thu thập phản hồi từ các nhân viên sau mỗi khóa học hoặc buổi đào tạo. Sau đó, thông tin này được sử dụng để cải thiện chất lượng của các khóa học tương lai, điều chỉnh nội dung và phương pháp đào tạo sao cho phản ánh những nhu cầu và mong muốn của nhân viên một cách chính xác nhất.

Xây dựng chiến lược phát triển dài hạn: Để đảm bảo tính bền vững và liên tục của chương trình đào tạo nội bộ, doanh nghiệp phát triển một chiến lược dài hạn, bao gồm kế hoạch đầu tư và duy trì, để đảm bảo chương trình được duy trì và phát triển trong tương lai. Ví dụ: Công ty có thể xây dựng một chiến lược phát triển dài hạn bằng cách đầu tư vào việc phát triển cơ sở hạ tầng đào tạo, tạo ra các chương trình đào tạo liên tục và duy trì sự cập nhật về công nghệ và quy trình sản xuất mới.

Khuyến khích đánh giá và công nhận: Doanh nghiệp cần khuyến khích việc đánh giá và công nhận thành tích của nhân viên từ chương trình đào tạo nội bộ, tạo ra động lực và khích lệ nhân viên tham gia và hoàn thành chương trình một cách tích cực. Ví dụ: Công ty có thể tạo ra các hệ thống đánh giá và công nhận như bảng xếp hạng, giải thưởng hoặc khen ngợi cho những nhân viên hoàn thành chương trình đào tạo với thành tích xuất sắc. Điều này giúp tạo động lực và sự động viên cho nhân viên tham gia và hoàn thành chương trình một cách tích cực.

Việc áp dụng các khuyến nghị này được kì vọng sẽ giúp nâng cao hiệu quả và tính bền vững của chương trình đào tạo nội bộ trong các doanh nghiệp trong SHTP, đồng thời tạo ra một môi trường làm việc tích cực và thúc đẩy sự phát triển cá nhân và chuyên môn của nhân viên.

3. Kết luận

Nghiên cứu đã khẳng định sự cần thiết và tầm quan trọng của việc đào tạo nội bộ trong việc phát triển nguồn nhân lực. Việc cung cấp các chương trình đào tạo chất lượng và phù hợp không chỉ giúp nhân viên nắm bắt kiến thức và kỹ năng mới mà còn thúc đẩy sự nghiệp và sự phát triển cá nhân. Đặc biệt, trong một môi trường đầy cạnh tranh như SHTP, việc sở hữu một đội ngũ nhân viên có trình độ và kỹ năng cao là chìa khóa để doanh nghiệp cạnh tranh bền vững và thành công.

Nghiên cứu cũng chỉ ra việc đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực không chỉ mang lại lợi ích ngay lập tức mà còn là một yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo sự

bền vững và phát triển của doanh nghiệp trong tương lai. Việc cải thiện chất lượng và hiệu suất của chương trình đào tạo nội bộ tạo ra một môi trường làm việc tích cực và năng động, khuyến khích sự đổi mới và sáng tạo, từ đó thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp.

Tóm lại, nghiên cứu không chỉ là một cái nhìn sâu sắc vào thực trạng hoạt động đào tạo nội bộ mà còn là một minh chứng cho sự quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực trong môi trường kinh doanh ngày nay. Việc đầu tư vào nguồn nhân lực không chỉ là một nhiệm vụ quan trọng mà còn là một chiến lược thiết yếu để đảm bảo sự thành công và bền vững của doanh nghiệp trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

- [1] Mạnh Tùng, (04/11/2019), *Dấu ấn 17 năm Khu công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh*, (Trực tuyến), <https://vnexpress.net/dau-an-17-nam-khu-cong-nghe-cao-tp-hcm-4003529.html>.
- [2] Huỳnh Trọng Thưa và cộng sự, (2021), *Phân tích và dự báo hoạt động đầu tư tại Khu công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Khoa học Công nghệ thông tin và Truyền thông, Số 02 (CS.01).
- [3] R. A. Noe, (2010), *Employee training and development - 5th ed.*, New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- [4] U. K. Dept. Employment., (1971), *Glossary of Training Terms*, London: HMSO.
- [5] D. L. Kirkpatrick, (1998), *Evaluating training programs: The four levels. (2nd ed.)*, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- [6] Lynton, R. P., & Pareek, (2011), U., *Training for development*, India: SAGE.
- [7] I. L. Goldstein, (1993), *Training in organisations: Needs assessment, development, and evaluation (3rd ed.)*, Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- [8] L. Vyas, (2004), *Delivering Better Government: Assessing the Effectiveness of Public Service Training in India*, Public Personnel Management, vol.33, no.3, pp.291-306.
- [9] Delma Thaliyan, Prasanth T., Mervin Prasanth M., (2023), *Effective of Training and Development: An evaluation*, Russian Law Journal, vol.11.
- [10] Scaduto, A., Douglas, A. & Chiabur, S. D., (2008), *Leader influences on training effectiveness: motivation and outcome expectation process*, International Journal of Training and Development, vol. 12, no.3, pp.158-170.

INTERNAL TRAINING ACTIVITIES IN SOME ENTERPRISES WITHIN SAIGON'S HIGH-TECH PARK: PROPOSAL FOR AN ASSESSMENT MODEL OF THE CURRENT SITUATION

Nguyen Song Hao

Email: hao.nguyensong93@gmail.com
Jabil Viet Nam Company Limited
Thu Duc city, Ho Chi Minh City, Vietnam

ABSTRACT: *The study aims to identify factors affecting the effectiveness and sustainability of internal training programs at some enterprises in the Saigon High-Tech Park, thereby proposing improvement recommendations. The results show its positiveness, especially in providing knowledge, skills, and support from trainers and enterprises. However, several aspects need to be improved, such as closer interaction and feedback and a long-term program development strategy. Based on the findings, the study proposes several measures to improve the quality and sustainability of internal training programs at businesses in Saigon High-Tech Park. These include enhancing program quality, improving engagement and support, collecting and using feedback effectively, developing long-term development strategies, and encouraging assessment and recognition of employee's achievements.*

KEYWORDS: Internal training, enterprise, Saigon's high-tech park, assessment model of the current situation, skills.