

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài:

Không có doanh nghiệp nào có thể thành công lâu dài nếu không liên tục cải tiến. Môi trường kinh doanh hiện nay bị ảnh hưởng lớn bởi xu hướng toàn cầu hóa, đang thay đổi cực kỳ nhanh chóng. Các tổ chức đã nhận thấy là họ phải thay đổi cơ bản chiến lược của họ và thay đổi trọng tâm của họ từ sự gia tăng doanh thu đến gia tăng giá trị cộng thêm, từ số lượng đến chất lượng và từ sự cạnh tranh giá cả đến cạnh tranh dịch vụ. Do đó các tổ chức đang chịu áp lực ngày càng tăng về việc làm thế nào để nâng cao chất lượng cho nguồn lực giới hạn của họ để nguồn lực này sáng tạo và đổi mới hơn, để đạt được giá trị đầu ra nhiều hơn với đầu vào ít hơn. Với một áp lực như thế thì sự cải tiến đào tạo và phát triển nguồn lực trở thành một khía cạnh sống còn của sự phát triển của tổ chức.

Hiện nay, các làn sóng đầu tư từ các nền kinh tế mạnh trên thế giới đang đổ mạnh vào Việt Nam từ các nước trong khu vực như Nhật Bản, Hàn Quốc, đến các nước từ Châu Âu, Châu Mỹ như Anh, Pháp, Mỹ,... Họ mang đến những phong cách quản lý tuy khác nhau, nhưng rất hiện đại và đặt trọng tâm vào công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực người Việt, để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của họ trong môi trường kinh doanh đầy cạnh tranh trên thế giới.

Công ty sản phẩm máy tính Fujitsu Việt nam chỉ sau hơn 10 năm đi vào hoạt động, đã không ngừng gặt hái những thành công, từ những năm đầu tiên xuất khẩu đạt khoảng 100 triệu USD thì đến nay xuất khẩu đã đạt hơn 500 triệu USD. Trong sự thành công này, nhân tố quyết định các thắng lợi của công ty trong các kế hoạch sản xuất kinh doanh là tính chuyên nghiệp và sức sáng tạo đột phá của đội ngũ nhân lực của công ty. Để phát huy và khai thác tối đa được hết năng lực và khả năng tư duy của mọi người, công ty đã luôn chú trọng đến các chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực .

Xuất phát từ những nhận thức sâu sắc về vai trò của chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, cùng với đòi hỏi đào tạo nguồn nhân lực sát với nhu cầu tôi quyết định chọn đề tài: **“Áp dụng phương pháp đào tạo theo khe hở năng lực tại Công ty Sản phẩm máy tính FUJITSU VIỆT NAM”**.

2 Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu:

2.1 Mục đích:

Quản trị nguồn nhân lực là một đề tài rất rộng và phức tạp. Sự thành công hay thất bại của một phương pháp quản trị phải được đặt trong một điều kiện nhất định về thời gian và không gian cụ thể. Trong bản luận văn này, tôi không có tham vọng nêu lên toàn bộ các vấn đề liên quan đến quản trị nguồn nhân lực mà chỉ dừng lại ở mức nêu ra những quan điểm của mình trong việc áp dụng phương pháp đào tạo theo khe hở năng lực tại Công ty Sản phẩm máy tính Fujitsu Việt Nam tại Khu Công Nghiệp Biên Hòa II, Đồng Nai.

2.2 Nhiệm vụ:

Để đạt mục đích trên luận văn có các nhiệm vụ sau đây:

Một là: Trình bày sự cần thiết khách quan của việc nghiên cứu chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực công nghệ cao để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động tại Công ty Sản phẩm máy tính Fujitsu Việt Nam tại Khu Công Nghiệp Biên Hòa II, Đồng Nai.

Hai là: Phân tích bức tranh toàn cảnh về tình hình hoạt động của doanh nghiệp trong những năm gần đây

Ba là: Xác định khe hở năng lực

Bốn là: Áp dụng phương pháp đào tạo theo khe hở năng lực

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

3.1 Đối tượng nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu là nguồn lao động của Công ty sản phẩm máy tính Fujitsu Việt Nam tại Khu Công Nghiệp Biên Hòa II, Đồng Nai.

3.2 Phạm vi nghiên cứu:

Quản trị nguồn nhân lực là một đề tài rất rộng, nhiều nội dung và chức năng khác nhau. Vì vậy, để đảm bảo tính logic và tính hệ thống, luận văn chỉ giới hạn trình bày nội dung cốt lõi nhất là áp dụng phương pháp đào tạo theo khe hở năng lực để phát triển có hiệu quả nguồn nhân lực của Công ty Sản phẩm máy tính Fujitsu Việt Nam tại Khu Công Nghiệp Biên Hòa II, Đồng Nai.

4. Cơ sở lý luận, nguồn tư liệu, phương pháp nghiên cứu:

- *Cơ sở lý luận* để nghiên cứu luận văn là Chủ nghĩa Duy vật biện chứng và Chủ nghĩa Duy vật lịch sử, Kinh tế Chính trị Mác - Lênin và đường lối chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam.

- *Nguồn tư liệu* tham khảo của luận văn là giáo trình Quản trị nguồn nhân lực của Trần Thị Kim Dung, Quản trị nguồn nhân lực của Nguyễn Thanh Hội, Quản trị nhân sự của Nguyễn Hữu Thân; trang web của Hiệp Hội Những Người Làm Công Tác Đào Tạo và Phát Triển Mỹ, trang web của một số Trường Đại Học Mỹ,...

- *Phương pháp nghiên cứu*: Luận văn sử dụng phương pháp Duy vật biện chứng và Duy vật lịch sử. Các phương pháp cụ thể: phương pháp logic lịch sử, phương pháp hệ thống, so sánh, đối chiếu, phân tích và tổng hợp... Ngoài phương pháp chung trên đây, phương pháp nổi bật là tiếp cận trực tiếp làm sáng tỏ sự cần thiết phải có chương trình đào tạo nguồn nhân lực theo khe hở năng lực của Công ty sản phẩm máy tính Fujitsu Việt Nam tại Khu Công Nghiệp Biên Hòa II, Đồng Nai, trên cơ sở đó vạch ra quan điểm và giải pháp để sử dụng nó một cách có hiệu quả nhất.

5. Đóng góp của luận văn:

Qua việc trình bày, phân tích và luận giải những nội dung đã được xác định, luận văn có những đóng góp mới sau đây:

Một là: Giúp nâng cao vị thế cạnh tranh của công ty trên thị trường thông qua việc nâng cao năng lực của nhân viên bằng phương pháp đào tạo theo khe hở năng lực

Hai là: Xây dựng một chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực theo cách thức đào tạo mới đó là đào tạo theo khe hở năng lực.

Ba là: Luận văn cung cấp những cơ sở lý luận và thông tin, tư liệu cần thiết nhằm phục vụ tốt cho công tác nghiên cứu khoa học, giảng dạy, việc quản lý và sử dụng phương pháp đào tạo nhân lực trong lĩnh vực công nghệ cao.

6. Bố cục của luận văn:

Ngoài phần mục lục, mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và các phụ lục, luận văn gồm 3 chương.

Chương I: Tổng quan về quản trị nguồn nhân lực và phương pháp đào tạo theo khe hở năng lực.

Chương II: Phân tích thực trạng công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Sản phẩm máy tính Fujitsu Việt Nam.

Chương III: Đào tạo nguồn nhân lực bằng phương pháp đào tạo theo khe hở năng lực tại Công ty Sản phẩm máy tính Fujitsu Việt Nam.