

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM

TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

1. Họ và tên nghiên cứu sinh: Phạm Minh Phương
2. Giới tính: Nam
3. Ngày sinh: 01/8/1963
4. Nơi sinh: Hải Dương
5. Quyết định công nhận nghiên cứu sinh số: 1990/SĐH ngày 22/11/2006 của Giám đốc Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Các thay đổi trong quá trình đào tạo: không
7. Tên đề tài luận án: "Quản lý đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp may Việt Nam trong giai đoạn hiện nay".
8. Chuyên ngành: Quản lý giáo dục
9. Mã số: 62 14 05 01
10. Cán bộ hướng dẫn khoa học: PGS.TS Nguyễn Đức Trí, PGS.TS. Bùi Văn Quân
11. Tóm tắt các kết quả mới của luận án:
 - Xây dựng được luận cứ khoa học cho quản lý đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp may Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.
 - Góp phần hệ thống hóa và phát triển lý luận cho quản lý đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp nói chung và cụ thể hóa trong các doanh nghiệp may Việt Nam trong bối cảnh phát triển hiện nay.
 - Khái quát được các yếu tố đảm bảo cho công tác đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp may Việt Nam phát triển bền vững trong bối cảnh hiện nay giúp các nhà quản lý sử dụng làm cơ sở cho việc áp dụng các giải pháp quản lý đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp.
 - Đề xuất 08 giải pháp quản lý đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp may Việt Nam trong giai đoạn hiện nay gồm:
 - (1) Xây dựng kế hoạch dài hạn, trung hạn và ngắn hạn cho công tác đào tạo tại doanh nghiệp đảm bảo cung cấp đủ nhân lực cho doanh nghiệp theo nhu cầu của từng giai đoạn;
 - (2) Xây dựng nội dung chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu đổi mới sản xuất và kinh doanh của doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay;

(3) Lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp với đối tượng, mục tiêu và điều kiện của doanh nghiệp, đặc biệt phát huy năng lực của người học sau đào tạo;

(4) Tổ chức thực hành gắn với giải quyết các nhiệm vụ và tình huống sản xuất thực tế;

(5) Tổ chức các hoạt động giao lưu và thông tin quản lý trong quá trình đào tạo để nâng cao phẩm chất và năng lực cho người học;

(6) Tổ chức kiểm tra, đánh giá ở tất cả mọi khâu của quá trình đào tạo;

(7) Đa dạng hóa các hình thức đào tạo;

(8) Hoàn thiện và tăng cường các điều kiện đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo.

- Mục tiêu; nội dung, quy trình và điều kiện thực hiện của các giải pháp đều nhằm tới các nhược điểm của thực trạng và phù hợp với điều kiện quản lý đào tạo nhân lực tại chỗ của các doanh nghiệp may Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

12. Khả năng ứng dụng trong thực tiễn:

Các kết quả nghiên cứu đã đạt được có khả năng ứng dụng trong thực tiễn để đổi mới quản lý đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp nói chung, doanh nghiệp may nói riêng trong tình hình phát triển hiện nay. Các giải pháp đề xuất đều có tính cấp thiết, khả thi cao và sẽ góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý đào tạo nhân lực tại chỗ đáp ứng nhu cầu về nhân lực trực tiếp của các doanh nghiệp may Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Bước đầu triển khai thử nghiệm giải pháp về quản lý đào tạo nhân lực tại Công ty cổ phần May 2 Hải Dương đã mang lại những kết quả thiết thực, các hoạt động liên quan đến quá trình đào tạo tại doanh nghiệp diễn ra nhịp nhàng, đồng bộ và chất lượng công nhân sau đào tạo có chuyển biến rõ nét.

Luận án có ý nghĩa cấp thiết đối với sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp may trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước. Chỉ có nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì mới có thể nâng cao được sức cạnh tranh của các doanh nghiệp may Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

13. Những hướng nghiên cứu tiếp theo:

Các kết quả nghiên cứu của luận án gợi mở nhiều khả năng, hướng nghiên cứu tiếp theo về quản lý đào tạo nhân lực tại doanh nghiệp như:

1. Xây dựng mô hình đào tạo nhân lực tại chỗ chung cho các doanh nghiệp sản xuất.

2. Xây dựng và chuẩn hóa bộ Test đo lường đánh giá hiệu quả quản lý đào tạo nhân lực tại chỗ của các doanh nghiệp.

14. Các công trình đã công bố có liên quan đến luận án:

1. Phạm Minh Phương (2006), “Một số giải pháp quản lý nâng cao chất lượng đào tạo tại chỗ cho các doanh nghiệp sản xuất”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục* (7), tr. 44 - 47.
2. Phạm Minh Phương (2011), “Cơ sở lý luận của vấn đề quản lý nguồn nhân lực cho doanh nghiệp dệt may theo mô hình quản lý đào tạo nhân lực tại chỗ”, *Tạp chí Giáo dục* (268), tr. 11 - 13.
3. Phạm Minh Phương (2011), “Quản lý đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tại doanh nghiệp ngành May Việt Nam – Thực trạng và Giải pháp”, *Tạp chí Giáo dục* (Số Đặc biệt cuối năm), tr.114 - 116.