

ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRUNG TÂM VĂN HÓA THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THANH HUYỆN CHÂU THÀNH, TỈNH LONG AN

Training and Human Resource Development at the Cultural Information and Radio Broadcasting Center of Chau Thanh District, Long An province

Bùi Mạnh Tấn¹

¹Học viên cao học Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam
buiamanhtan106@gmail.com

Tóm tắt — Nguồn lực con người đóng một vai trò quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế. Một trong những nhiệm vụ hàng đầu của người quản lý là đưa ra những quyết sách trong vấn đề nhân sự một cách khoa học, tạo được một đội ngũ đủ về số lượng, giỏi về chất lượng. Mặc dù Trung tâm Văn hóa thông tin và Truyền thanh huyện Châu Thành luôn chú trọng tới quản trị nguồn nhân lực tuy nhiên công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực vẫn còn những tồn tại và hạn chế nhất định. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích, đánh giá thực trạng và tìm ra những giải pháp tăng cường đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại trung tâm đến năm 2025.

Abstract — Human resources play an important role in the process of economic development. One of the top tasks of managers is to make scientific decisions on human resources issues, creating a team with sufficient quantity and good quality. Although Chau Thanh District Cultural Information and Broadcasting Center always focuses on human resource management, the training and development of human resources still has certain shortcomings and limitations. Therefore, this study was conducted to analyze, evaluate the current situation and find solutions to strengthen training and development of human resources at the center until 2025.

Từ khóa — Nguồn nhân lực (human resources), đào tạo và phát triển (Training and development), Trung tâm Văn hóa thông tin và Truyền thanh (Cultural information and radio broadcasting center).

1. Sự cần thiết của đề tài

Trong các nguồn lực trên thì nguồn nhân lực là quan trọng nhất, có tính chất quyết định đến sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của mọi quốc gia. Ở bất cứ thời đại nào trong lịch sử, cái quyết định đến lực lượng sản xuất nói riêng và xã hội nói chung là nhân tố con người. Vì thế coi trọng nhân tố con người và đào tạo nguồn lực con người là bí quyết thành công của mỗi quốc gia.

Ngày nay, sự cạnh tranh gay gắt nhất, mang tính chất chiến lược giữa các tổ chức, giữa các quốc gia là cạnh tranh về yếu tố con người. Thực tiễn trong đời sống kinh tế - xã hội ở nước ta thời gian qua đã minh chứng trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa luôn có sự cạnh tranh gay gắt thì hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong mọi tổ chức đã có một vị trí rất quan trọng, quyết định sự tồn tại và phát triển của tổ chức đó (Trần Kim Dung, 2010).

Một tổ chức, một cơ quan dù có nguồn tài chính dồi dào, nguồn tài nguyên phong phú, hệ thống thiết bị công nghệ hiện đại thì cũng trở nên vô ích, nếu không biết hoặc quản trị kém nguồn tài nguyên nguồn nhân lực.

Từ khi thành lập đến nay, về cơ bản công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Trung tâm Văn hóa thông tin và Truyền thanh huyện Châu Thành, tỉnh Long An đã đáp ứng kịp thời nhu cầu nguồn nhân lực, bổ sung những kỹ năng cần thiết cho người lao động để thực hiện kế hoạch đã đề ra. Việc lập kế hoạch, xây dựng các chính sách, quy chế đào tạo, quy chế sử dụng nguồn nhân lực được trung tâm thực hiện khá chi tiết và cụ thể, các phương pháp đánh giá hiệu quả đào tạo được xây dựng có tính hệ thống, thực hiện độc lập và phù hợp với điều kiện. Tuy nhiên, công tác đào tạo tại trung tâm vẫn còn một số hạn chế cần giải quyết để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng các nhu cầu phát triển, cạnh tranh và hội nhập.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Đào tạo được hiểu các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn các chức năng nhiệm vụ của mình. Đào tạo bao gồm các hoạt động nhằm mục tiêu nâng cao tay nghề hay kỹ năng của một cá nhân đối với công việc hiện tại, vì thế đào tạo còn được gọi là đào tạo kỹ năng. Đào tạo liên quan đến việc tiếp thu các kiến thức,

kỹ năng đặc biệt, nhằm thực hiện những công việc cụ thể một cách hoàn hảo hơn.

Phát triển là các hoạt động nhằm vươn ra khỏi phạm vi công việc trước mắt của con người lao động, nhằm mở ra cho họ những công việc mới dựa trên cơ sở những định hướng tương lai của tổ chức nhằm chuẩn bị cho nhân viên theo kịp với cơ cấu tổ chức khi tổ chức thay đổi và phát triển (Nguyễn Ngọc Huyền, 2013).

Bảng 1. So sánh giữa đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Tiêu chí	Đào tạo	Phát triển
1. Tập trung	Công việc hiện tại	Công việc tương lai
2. Phạm vi	Cá nhân	Cá nhân và tổ chức
3. Thời gian	Ngắn hạn	Dài hạn
4. Mục đích	Khắc phục sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng hiện tại	Chuẩn bị cho tương lai

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

2.2. Quy trình tổ chức đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức

Để hoạt động đào tạo và phát triển đạt được hiệu quả cao, mỗi doanh nghiệp đều phải xây dựng cho mình một tiến trình đào tạo khoa học, phù hợp với tình hình cụ thể của doanh nghiệp. Doanh nghiệp khi thực hiện hoạt động đào tạo phát triển phải đầu tư một khoản nhất định, muốn đảm bảo khoản đào tạo đem lại kết quả có giá trị, phải thiết kế và tổ chức chu đáo các hoạt động đào tạo phát triển. Có nhiều cách thức đào tạo khác nhau cho mỗi doanh nghiệp. Hiện nay một chương trình đào tạo thường thông qua 6 bước cơ bản và mỗi doanh nghiệp, tổ chức tùy vào mục đích sản xuất kinh doanh của mình mà chú trọng vào một số bước cơ bản nào đó. Trình tự xây dựng một chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được thể hiện như sau:

- ✓ Xác định nhu cầu, mục tiêu và đối tượng đào tạo.
- ✓ Xây dựng chương trình đào tạo và phương pháp đào tạo.
- ✓ Dự tính chi phí đào tạo.
- ✓ Lựa chọn và đào tạo giáo viên.
- ✓ Đánh giá kết quả đào tạo.
- ✓ Bố trí và sử dụng nhân lực sau đào tạo.

2.3. Tổng quan các nghiên cứu trước

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu Hiền (2020) với đề tài: “Hoàn thiện hoạt động quản

trị nguồn nhân lực tại doanh nghiệp trách nhiệm hữu hạn một thành viên Cao su Bình Phước”. Tác giả đã mô tả toàn bộ tình hình doanh nghiệp, phân tích rõ các yếu tố ảnh hưởng đến quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Nghiên cứu sử dụng chương trình SPSS để thống kê mô tả và đưa ra các phân tích trong quá trình hoạt động nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Từ đó giúp doanh nghiệp thấy rõ được những điểm yếu, điểm mạnh và những nội dung còn hạn chế làm cơ sở để doanh nghiệp có các giải pháp khắc phục, hoàn thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực nhằm thực hiện thắng lợi chiến lược phát triển đến năm 2020.

Nghiên cứu của Lý Phương Thảo (2019) với đề tài “Một số giải pháp tăng cường quản trị nguồn nhân lực tại doanh nghiệp trách nhiệm hữu hạn một thành viên xăng dầu Sông Bé đến năm 2020”. Nghiên cứu sử dụng những phương pháp nghiên cứu như điều tra, khảo sát, thống kê, phân tích, so sánh để phân tích, đánh giá đúng thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp xăng dầu Sông Bé cũng như đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp trong thời gian tới. Nghiên cứu tiến hành khảo sát các yếu tố tác động đến nguồn nhân lực như công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng lao động, cơ hội thăng tiến, đánh giá kết quả thực hiện công việc, chế độ lương thưởng và phúc lợi.

3. Thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Trung tâm Văn hóa thông tin và Truyền thanh huyện Châu Thành, tỉnh Long An giai đoạn 2021 - 2023

3.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Từ bảng 2 ta thấy hàng năm nhu cầu đào tạo cho người lao động của trung tâm là rất

nhiều. Cụ thể, năm 2021 là 17 lượt, năm 2022 giảm nhẹ còn 13 lượt, năm 2023 tăng lên 24 lượt.

Điều này cho thấy sự quan tâm tới hoạt động đào tạo của toàn thể người lao động, chứng tỏ người lao động đã có nhận thức về giá trị của các khóa đào tạo, đặc biệt năm 2024.

Bảng 2. Nhu cầu đào tạo

Đơn vị tính: Người

Đơn vị	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Tổ hành chính - tổng hợp	5	29%	4	31%	7	29%
Tổ văn hóa văn nghệ - cô đọng	6	35%	4	31%	8	33%
Tổ thể dục thể thao - thiếu nhi	4	24%	3	23%	4	17%
Tổ truyền thanh	2	12%	2	15%	5	21%
Tổng cộng	17	100%	13	100%	24	100%

(Nguồn: Trung tâm Văn hóa thông tin và Truyền thanh huyện Châu Thành)

Theo điều tra của tác giả, nhu cầu đào tạo tập trung vào nhu cầu bổ sung các kiến thức về chuyên môn sâu trong công việc, tiếp đến là nhu cầu đào tạo về ngoại ngữ, vi tính cũng được coi trọng, kỹ năng về giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, đây đều là những kiến thức gắn với thực tế của công việc trong trung tâm.

3.2. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Trung tâm hiện nay chỉ chú trọng vào công tác đào tạo với các nhà nghiên cứu, cụ thể thực tế đào tạo của phòng phát triển năm 2021 đạt 68% so với nhu cầu, năm 2022 đạt 81% so với nhu cầu, năm 2023 đạt 55% so với nhu cầu đào tạo. Tuy nhiên đối với các cán bộ quản lý và nhân viên tại các phòng, công tác đào tạo chưa được quan tâm đúng mức khi thực tế đào tạo chỉ đáp ứng 55% đến 81% nhu cầu đào tạo (bảng 3).

Bảng 3. Số người được cử đi đào tạo

Đơn vị tính: Người

Đơn vị	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Thực tế	So với nhu cầu	Thực tế	So với nhu cầu	Thực tế	So với nhu cầu
Tổ hành chính - Tổng hợp	3	60%	3	75%	4	55%
Tổ văn hóa văn nghệ - cô đọng	3	50%	3	71%	4	50%
Tổ thể dục thể thao - thiếu nhi	3	81%	3	94%	3	72%
Tổ truyền thanh	2	77%	2	88%	3	57%
Tổng cộng	11	68%	11	81%	14	55%

(Nguồn: Trung tâm Văn hóa thông tin và Truyền thanh huyện Châu Thành)

Mặc dù thực tế đào tạo của trung tâm tăng dần năm năm 2022 đạt 81%, năm 2023 giảm nhẹ còn 55% thì với tỷ lệ thực tế đào tạo như vậy vẫn còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo của người lao động.

3.3. Xây dựng chương trình đào tạo và phương pháp đào tạo

Nhìn chung, trong giai đoạn 2021 - 2023 các chương trình đào tạo đã có sự nâng cao về chất lượng ở tất cả các phương pháp.

Nội dung đào tạo của trung tâm đã bám sát với mục tiêu đề ra, các chương trình đào tạo đưa ra gắn liền với yêu cầu nâng cao trình độ cả về kỹ năng cũng như đặc thù nghiệp vụ.

Tuy nhiên, các nội dung đào tạo của trung tâm còn mang nặng tính lý thuyết, chưa có nhiều phần thực hành hay bài tập tình huống để minh họa cho bài giảng.

Bảng 4. Nhân sự được đào tạo theo các phương pháp đào tạo

Tiêu chí	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Đào tạo trong công việc	5	6	8
Đào tạo theo kiểu kèm cặp, chỉ bảo	5	6	8
Đào tạo ngoài công việc	24	22	25
Phương pháp hội nghị	9	8	7
Học ở các trường chính quy	3	3	5
Đào tạo chương trình hóa với sự trợ giúp của máy tính	9	8	8
Đào tạo kỹ năng xử lý công văn, giấy tờ	3	3	5
Tổng số	29	28	33

(Nguồn: Trung tâm Văn hóa thông tin và Truyền thanh huyện Châu Thành)

3.4. Đánh giá kết quả đào tạo

Từ bảng 5, qua 3 năm thì số người được đào tạo có tăng. Như vậy nhu cầu đào tạo của trung tâm là tương đối lớn, kéo theo chi phí cũng tăng theo là điều tất nhiên. Việc bỏ chi phí đào tạo cũng góp phần hiệu quả hoạt động

của trung tâm ngày càng tăng. Điều đó chứng tỏ nhờ có đào tạo nâng cao kỹ năng tác nghiệp, trình độ cho người lao động của trung tâm mà hiệu quả công việc tăng lên đáng kể được phản ánh thông qua các danh hiệu thi đua như hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ.

Bảng 5. Chỉ tiêu đánh giá kết quả đào tạo

Các chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Số người được đào tạo (người)	11	11	14
Chi phí đào tạo (triệu đồng)	105.285	167.865	131.487
Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	4	4	6
Hoàn thành nhiệm vụ	7	7	8
Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0	0

(Nguồn: Trung tâm Văn hóa thông tin và Truyền thanh huyện Châu Thành)

4. Đánh giá chung thực trạng

4.1. Những kết quả đạt được

Chương trình đào tạo không ngừng được nâng cao cả về số lượng lẫn chất lượng.

Đa dạng hóa các hình thức đào tạo.

Chi phí đào tạo cũng tăng lên hàng năm, thể hiện sự quan tâm đầu tư của trung tâm đến công tác đào tạo nhân lực.

Công tác thực hiện chương trình đào tạo nhìn chung được tổ chức theo đúng kế hoạch, có giám sát, linh hoạt và thay đổi khi cần thiết.

4.2. Hạn chế còn tồn tại

Trong đánh giá nhu cầu, trung tâm còn sử dụng hạn chế các phương pháp khác như phỏng vấn trực tiếp cán bộ nhân viên, xem xét những tài liệu có sẵn (bản mô tả công việc, kết quả thăm dò ý kiến nhân viên), chủ yếu là căn cứ vào đề xuất của cán bộ quản lý.

Nhân viên thường được cử đi đào tạo khi có nhu cầu và đạt yêu cầu chứ không phụ thuộc nhiều vào việc xác định chênh lệch giữa

hiệu quả thành tích cần đạt được với hiệu quả thành tích hiện tại.

Việc xác định nhu cầu đào tạo của trung tâm được tiến hành không mấy phức tạp, chủ yếu là do ước lượng, dựa vào những kinh nghiệm của nhà quản lý, tự nguyện của người lao động, thiếu tính chủ động trong quá trình xác định nhu cầu đào tạo.

Các nội dung đào tạo trong trung tâm còn mang nặng tính lý thuyết, ngoài chương trình đào tạo cho các nhà nghiên cứu, nội dung đào tạo cho các nhân viên không có phần thực hành cũng như kích thích suy nghĩ cho học viên.

5. Giải pháp tăng cường đào tạo và phát triển nhân lực tại Trung tâm Văn hóa thông tin và Truyền thanh huyện Châu Thành, tỉnh Long An đến 2025

5.1. Thực hiện tốt công tác xác định nhu cầu đào tạo

Qua thực trạng phân tích nhu cầu của nhân viên và cán bộ quản lý có nhu cầu mong muốn đào tạo. Vì vậy, trung tâm cần làm là

xác định đúng nhu cầu đào tạo, cần thực hiện tốt công tác phân tích tổ chức, phân tích nhu cầu nhân viên và phân tích nhu cầu công việc để giải quyết hai vấn đề sau:

Phân tích mục tiêu phát triển của trung tâm bao gồm mục tiêu ngắn hạn và dài hạn, đó là nhân tố đóng vai trò quyết định nhu cầu đào tạo tổng thể. Phân tích nhu cầu nguồn nhân lực của doanh nghiệp gồm số lượng và chất lượng nhân lực mà trung tâm cần có để thực hiện phát triển mục tiêu trong vài năm tới. Phải xác định nhu cầu đào tạo của mình dựa trên sự phân tích mục tiêu nguồn nhân lực cũng như chiến lược kinh doanh. Điều này sẽ cung cấp định hướng cho trung tâm phải đào tạo những loại hình lao động nào là hợp lý, ưu tiên đào tạo đối tượng nào thì mới mang lại hiệu quả cao nhất.

Việc xác định nhu cầu đào tạo phải được dựa trên cơ sở phân tích công việc trong trung tâm để có thể xác định những công việc nào hiện nay đang là trọng tâm. Từ việc xác định được công việc trọng tâm trong từng thời kỳ mà có thể xác định được những kỹ năng và kiến thức cần được đào tạo cho người lao động. Ngoài ra trung tâm cũng cần phải phân tích người lao động là đối tượng của quá trình đào tạo để có thể xác định được cần phải đào tạo gì cho họ để đảm bảo công tác đào tạo và phát triển có tác dụng thật sự hiệu quả với người lao động.

5.2. Xác định mục tiêu đào tạo cụ thể, chi tiết

Trong thời gian tới, đối với từng đối tượng cụ thể trung tâm phải đề ra những mục tiêu mà họ cần phải đạt được sau mỗi khóa đào tạo. Những mục tiêu này vừa là những tiêu chí cụ thể định hướng cho việc triển khai đào tạo, vừa là căn cứ để khi kết thúc khóa đào tạo có thể đánh giá hiệu quả đào tạo một cách rõ ràng. Hơn nữa, khi xác định mục tiêu rõ ràng thì học viên sẽ có động lực cố gắng để đạt được mục tiêu đó. Từ nay đến năm 2025, cần xác định mục tiêu đào tạo cụ thể như sau:

- ✓ Đào tạo phải góp phần tăng năng suất lao động để hoàn thành kế hoạch đã đề ra.
- ✓ Đối với cán bộ quản lý trung tâm nên mở nhiều khóa đào tạo kỹ năng cũng như là kiến thức ngoại ngữ.

- ✓ Để thực hiện các mục tiêu trên, người lao động phải nỗ lực nghiêm chỉnh thực hiện, lãnh đạo phải quan tâm thường xuyên, thực hiện tốt các chức năng quản trị nhân sự, tuyển dụng, đánh giá thực hiện công việc, phân tích công việc, tiền lương, chế độ và tổ chức lao động.

5.3. Giải pháp về lựa chọn đối tượng đào tạo

Lựa chọn đối tượng cần căn cứ vào hiệu quả của khóa học với công việc mà đối tượng đang hoặc sẽ đảm nhận, thiện chí học tập của đối tượng, khả năng nghề nghiệp của đối tượng, trình độ, kỹ năng hiện tại của đối tượng và yêu cầu của công việc với đối tượng, thêm nữa phải kiểm tra đầu vào của các đối tượng để có những học viên đồng đều về khả năng và trình độ. Căn cứ để đưa ra tiêu chuẩn lựa chọn đào tạo: Bảng phân tích chức danh công việc, đánh giá thực hiện công việc, bản thân người lao động với năng lực, tinh thần, sáng kiến, nguyện vọng của họ, nhu cầu của doanh nghiệp với từng chức danh công việc. Nếu giải pháp này được thực hiện đầy đủ và nghiêm túc sẽ mang lại hiệu quả sau:

- ✓ Một là chọn được người cần đào tạo và có thiện chí học tập.
- ✓ Hai là giúp cho việc phân công lao động, bố trí công việc hợp lý hơn làm cho năng suất lao động, chất lượng lao động cao.
- ✓ Ba là tránh lãng phí, tiết kiệm và hiệu quả của công tác đào tạo vì đào tạo và sử dụng được đúng người, đúng việc.
- ✓ Các nhân sự được lựa chọn đào tạo tại trung tâm cần có sự sàng lọc không chỉ qua những ý kiến của các lãnh đạo mà nên xây dựng những khung chỉ tiêu nhằm đánh giá các đối tượng phù hợp gắn liền với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực.

5.4. Đa dạng hóa các chương trình và lựa chọn phương pháp đào tạo

- ✓ Thường xuyên mở các cuộc hội nghị, hội thảo để trao đổi kinh nghiệm giữa các cá nhân, tập thể. Các cuộc trao đổi này có thể tiến hành ngay trong doanh nghiệp mình, cũng có thể hợp tác với các cơ quan khác cùng ngành.
- ✓ Trung tâm tiếp tục mở rộng phạm vi đào tạo ra ngoài nước như cử người ra nước ngoài học tập, thực tập, tham quan ở một số

nước để học hỏi kinh nghiệm quản lý và khoa học kỹ thuật, một phần xem xét kiến thức sản xuất của họ để bồi dưỡng thêm kiến thức cho nhân viên.

✓ Xây dựng quy chế về việc khuyến khích hình thức tự học. Xác định các điều kiện cụ thể để được hưởng hỗ trợ kinh phí, khen thưởng, đề bạt, nâng lương cùng các quy định về trách nhiệm theo dõi, đánh giá và kiểm soát kết quả tự học trong tập thể lao động. Đảm bảo khuyến khích tự học nhưng phải công bằng, minh bạch nhằm phát huy hiệu quả cao nhất của chương trình này.

✓ Tại trung tâm cần nêu rõ trách nhiệm của người đứng đầu bộ phận cũng như của nhân viên trong quá trình đào tạo, tự đào tạo để phát triển bản thân và phát triển nghề nghiệp. Bộ phận nhân sự cần có những hướng dẫn và hỗ trợ để giúp nhân viên có thể tự đánh giá được điểm mạnh, điểm yếu và định vị được cá nhân.

✓ Trung tâm cũng cần trang bị cho nhân viên các phương pháp và tiêu chí để họ tự đánh giá được quá trình phát triển của mình. Trong khi đó, về phía nhân viên cần đặt ra yêu cầu xây dựng kế hoạch phát triển của cá nhân, của nhóm gắn với trách nhiệm theo dõi và hỗ trợ của người trưởng nhóm.

5.5. Huy động và tăng cường kinh phí cho công tác đào tạo

Tác giả nhận thấy nguồn kinh phí cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tuy tăng qua các năm nhưng còn khá hạn hẹp. Đây là một

trong những nguyên nhân làm giảm tính hiệu quả của công tác đào tạo nhân lực. Trung tâm có thể huy động thêm nguồn tài chính này trích từ quỹ đào tạo tính trong chi phí sản xuất từng năm.

Việc hạch toán chi phí phải rõ ràng, cụ thể cho từng đối tượng để còn làm cơ sở cho việc đánh giá hiệu quả đào tạo về mặt kinh tế, đặc biệt cũng nên thông tin cho học viên biết về mức chi phí đào tạo bỏ ra để họ có ý thức, trách nhiệm hơn trong việc học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Trần Kim Dung (2010). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
- [2] Nguyễn Ngọc Huyền (2013). *Giáo trình Quản trị kinh doanh*. Nhà xuất bản Đại học kinh tế Quốc dân.
- [3] Nguyễn Thị Thu Hiền (2020). *Nghiên cứu hoàn thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực tại Doanh nghiệp Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Cao su Bình Phước*. Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Bình Dương.
- [4] Lý Phương Thảo (2019). *Một số giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Doanh nghiệp TNHH MTV xăng dầu Sông Bé đến năm 2020*. Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Thủ Dầu Một.
- [5] Trung tâm Văn hóa thông tin và Truyền thanh huyện Châu Thành (2024). *Báo cáo kết quả hoạt động giai đoạn 2021 - 2023*.

Ngày nhận bài: 14/5/2024

Ngày phản biện: 31/8/2024

Ngày duyệt đăng: 25/9/2024