

NỘI DUNG CỦA ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1. Xây dựng kế hoạch đào tạo

Muốn xây dựng được kế hoạch đào tạo thì xây dựng bản kế hoạch hoá nguồn nhân lực lấy đó làm căn cứ thiết kế hệ thống các kế hoạch cho công tác đào tạo.

1.1 Kế hoạch hoá nguồn nhân lực (KHHNNL)

Kế hoạch hoá nguồn nhân lực là quá trình đánh giá, xác định nhu cầu về nguồn nhân lực để đáp ứng mục tiêu của công việc của tổ chức và xây dựng các kế hoạch lao động đáp ứng được các nhu cầu đó.

Kế hoạch hoá nguồn nhân lực gồm các hoạt động như ước tính xem cần bao nhiêu người có trình độ lành nghề thích ứng để thực hiện các nhiệm vụ đã đặt ra (Cầu nhân lực); ước tính có bao nhiêu người sẽ làm việc cho tổ chức (Cung nhân lực); lựa chọn các giải pháp để cân đối cung và cầu nhân lực của tổ chức tại thời điểm thích ứng trong tương lai.

KHHNNL có vai trò rất quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và đẩy mạnh các chiến lược nguồn nhân lực.

- Thứ nhất, KHHNNL giữ vai trò trung tâm trong quản lý chiến lược nguồn nhân lực. KHHNNL bao gồm các hoạt động như lập các chiến lược nguồn nhân lực từ đó thiết lập các chương trình hoặc các chiến thuật để thực hiện chiến lược đề ra.
- Thứ hai, KHHNNL có mối quan hệ chặt chẽ với kế hoạch sản xuất kinh doanh. Một tổ chức muốn đạt được mục tiêu mà doanh nghiệp đã đề ra cần các dự báo về cung, cầu lao động cũng như các kỹ năng, kiến thức và khả năng cần thiết.
- Thứ ba, KHHNNL là cơ sở cho các hoạt động biên chế nguồn nhân lực, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.
- Thứ tư, KHHNNL nhằm điều hoà các hoạt động nguồn nhân lực.

Kế hoạch hoá nguồn nhân lực gồm có 3 loại:

- Kế hoạch ngắn hạn 1 năm trở xuống, thường đưa ra các mục tiêu thực hiện và kế hoạch tác nghiệp của một năm.
- Kế hoạch trung hạn từ 1 năm trở lên đến 3 năm
- Kế hoạch dài hạn từ 3 năm trở lên nhằm dự đoán số lao động cần có trong tương lai để các doanh nghiệp có nguồn nhân lực dự phòng phù hợp với chiến lược phát triển kinh doanh của đơn vị mình.

Mặt khác kế hoạch hoá nguồn nhân lực trong ngắn hạn thường sát với thực tế và phù hợp với những biến động của các doanh nghiệp nên thường áp dụng. Kế hoạch dài hạn áp dụng đối với những chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

1.2 Trình tự xây dựng kế hoạch đào tạo

Việc xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là công việc đầu tiên và quan trọng nhất đối với công tác đào tạo. Vì thế muốn xây dựng kế hoạch đào tạo được chính xác, hợp lý cần căn cứ vào các yếu tố như:

- Nhu cầu của các bộ phận
- Nhu cầu công việc
- Nhu cầu của người lao động
- Tình hình sản xuất kinh doanh
- Chủ trương chính sách của doanh nghiệp: nguồn tài chính, các chính sách khuyến khích và chế độ hỗ trợ...
- Công tác đánh giá chung như: nguồn nhân lực, công nghệ, máy móc thiết bị, kế hoạch sản xuất kinh doanh...

Phương pháp xây dựng kế hoạch đào tạo:

- Phân tích thực trạng doanh nghiệp
- Phiếu điều tra công nhân viên
- Chủ trương, chính sách của chính phủ, doanh nghiệp

Xây dựng kế hoạch đào tạo còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố:

- Do trường phòng ban đề xuất người lao động đi đào tạo
- Do tình hình sản xuất kinh doanh: như nhập thêm công nghệ mới, mở rộng quy mô...
- Xác định nhu cầu học tập của người lao động

Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực muốn được tiến hành thuận lợi, tránh được những chi phí phát sinh thì việc xác định kế hoạch đào tạo đóng một vai trò hết sức quan trọng. Kế hoạch xây dựng cần cụ thể chi tiết bao nhiêu thì quá trình tổ chức thực hiện kế hoạch đó diễn ra dễ dàng bấy nhiêu.

2. Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Việt Nam đang trên bước đường phát triển, những cơ hội và thách thức khi gia nhập các tổ chức trong khu vực và quốc tế đặt đất nước chúng ta phải thực hiện những công cuộc đổi mới để hội nhập. Thời gian qua, nền kinh tế nước ta đã thay đổi, có những chuyển biến mạnh mẽ và sâu sắc, tuy nhiên, trình độ người lao động của ta còn chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu trong thời kỳ đổi mới. Do đó, công tác tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo và phát triển cần được tiến hành sao cho đạt được mục tiêu mà Đảng đã đề ra: “Nâng cao dân trí, đào tạo nguồn nhân lực và bồi dưỡng nhân tài”. Muốn công tác đạt hiệu quả cần có một trình tự đào tạo cụ thể, phù hợp với doanh nghiệp cũng như lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp.

2.1 Xác định nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Các doanh nghiệp thường nhận thức rõ sự bất hợp lý giữa trình độ hay khả năng làm việc của người lao động với yêu cầu của công việc đặt ra nên để tránh hiện tượng này các doanh nghiệp đã đưa ra những biện pháp xác định nhu cầu đào tạo hợp lý. Do đó cần biết nhu cầu đào tạo là gì? Nhu cầu đào tạo là số công nhân cần thiết phải đào tạo để đáp ứng được nhu cầu sản xuất và các nhu cầu khác (về hưu, mất sức lao động, thuyên chuyển...).

Công thức tính:

$$N_{dt} = N_{ct} - S_{h/c}$$

Trong đó:

N_{dt} : Nhu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật

N_{ct} : Nhu cầu cần thiết công nhân kỹ thuật để hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh và các nhu cầu khác

$S_{h/c}$: Số công nhân kỹ thuật hiện có

Xác định công nhân hiện có: $S_{h/c}$ chỉ đơn thuần dựa vào báo cáo thống kê cuối năm tiến hành phân tích tình hình sử dụng công nhân nhằm:

- Phát hiện ra tình trạng thiếu hoặc thừa công nhân
- Phát hiện ra những nơi làm việc còn trống, mức độ phù hợp giữa yêu cầu của công việc và trình độ lành nghề của công nhân...

Nội dung phân tích tình hình sử dụng công nhân thường bao gồm:

- Một là: Phân tích thừa (thiếu) tuyệt đối (và tương đối) công nhân theo công thức:

$$T_{tđ} = T_1 - T_0$$

Trong đó:

$T_{tđ}$: Thừa (thiếu) tuyệt đối công nhân

T_1, T_0 : Số công nhân kỹ thuật kỳ thực hiện và kỳ kế hoạch

$$T_{tđ} = T_1 - (T_0 \times K_{sx})$$

Trong đó:

$T_{tđ}$: Thừa (thiếu) tương đối công nhân

K_{sx} : Hệ số hoàn thành kế hoạch sản xuất

- Hai là: phân tích tình hình sử dụng theo kết cấu công nhân
- Ba là: phân tích tình hình sử dụng theo nghề nghiệp
- Tư là: phân tích tình hình sử dụng công nhân hoặc theo bậc thợ

2.2 Xác định nhu cầu công nhân cần thiết N_{ct}

Có nhiều phương pháp xác định nhu cầu công nhân cần thiết. Thông thường có 4 phương pháp sau:

a. Tính theo lượng lao động hao phí

$$Nct = \frac{\sum t_i \times q_i}{T_n \times k_m}$$

Trong đó:

q_i : Số lượng sản phẩm i

t_i : Số lượng lao động hao phí để sản xuất ra sản phẩm

T_n : quỹ thời gian làm việc bình quân của một lao động trong 1 năm

K_m : hệ số hoàn thành mức lao động

Cách tính từng yếu tố như sau:

q_i : dựa vào khối lượng từng sản xuất từng loại sản phẩm

t_i : Hệ thống mức lao động sau khi đã điều chỉnh theo phương pháp có căn cứ khoa học.

K_m : Hệ số hoàn thành mức được tính: khả năng hoàn thành mức trong thời kỳ kế hoạch so với khả năng thực hiện (hoặc so với 100%)

T_n : Quỹ thời gian làm việc bình quân của một lao động trong 1 năm được dựa trên bảng cân đối thời gian làm việc. Có nhiều cách làm bảng cân đối. Sau đây là một mẫu bảng cân đối.

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Số lượng
Thời gian theo lịch	Ngày	
Thời gian nghỉ ngày lễ	nt	
Thời gian danh nghĩa	nt	
Thời gian vắng mặt	nt	
Thời gian làm việc theo quy định	nt	
Quỹ thời gian làm việc	ngày	

Tính quỹ thời gian làm việc tính chung cho doanh nghiệp căn cứ vào:

$$T_c = d_i \times t_i$$

T_c : thời gian làm việc bình quân trong ca

d_i : tỷ trọng công việc làm trong những điều kiện khác nhau

t_i : thời gian làm việc trong ca theo luật định

b. Tính theo mức phục vụ

Tính theo mức phục vụ có thể áp dụng các công thức sau:

$$Nct = M \times P \times C \times K$$

Trong đó:

M: Số đơn vị máy hoặc nơi làm việc.

P: Mức phục vụ

C: Số ca làm việc trong ngày đêm

K: Hệ số thời gian làm việc theo luật định của công nhân

$$K = \frac{T_{dm}}{T_n}$$

T_{dm} : Thời gian làm việc của doanh nghiệp có thể là 365 ngày (không nghỉ lễ, thứ bảy và chủ nhật) hoặc có nghỉ lễ, thứ bảy, chủ nhật. Như vậy $k > 1$.

c. Tính theo năng suất lao động

Công thức:

$$Nct = \frac{Q}{W_{cn}}$$

Trong đó:

Q: Tổng sản lượng hoặc giá trị tổng sản lượng kỳ kế hoạch

W_{cn} : Năng suất lao động của 1 công nhân

d. Tính theo tiêu chuẩn hao phí lao động

Công thức tính theo tiêu chuẩn hao phí lao động cho 1 đơn vị giá trị sản lượng:

$$N_{ct} = Q \times T_{ld}$$

T_{ld} : tiêu chuẩn hao phí lao động cho 1 đơn vị giá trị sản lượng kỳ kế hoạch

e. Phương pháp tính theo chỉ số

Công thức:

$$N_{ct} = \frac{S_{h/c} \times I_m \times I_c}{I_w}$$

Trong đó:

$S_{h/c}$: Số công nhân hiện có

I_m : Chỉ số biến động máy móc thiết bị

I_c : Chỉ số biến động ca làm việc

I_w : Chỉ số biến động năng suất lao động

Sau khi có N_{ct} và $S_{h/c}$ ta có thể tính được số công nhân cần thiết phải bổ sung (phải đào tạo).

3. Mục tiêu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Mỗi một tổ chức đều coi trọng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực vì nó cung cấp một khối lượng kiến thức, kĩ năng, định hướng nghề nghiệp cho người lao động...qua đó giúp doanh nghiệp sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực mà họ hiện đang có, đáp ứng được sự thay đổi của trang thiết bị máy móc, công nghệ cũng như những yêu cầu của công việc. Đào tạo và phát triển NNL còn nâng cao khả năng thích ứng của người lao động đối với công việc. Bên cạnh đó, một mục tiêu khác cũng khá quan trọng là nó góp phần đáp ứng được nhu cầu được học tập, tìm hiểu được đào tạo để có những kiến thức, kỹ năng mà người lao động mong muốn. Doanh nghiệp có thể nâng cao chất lượng người lao động bằng cách cho người lao động tham gia các khóa đào tạo mới, đào tạo nâng cao nghiệp vụ hay nâng bậc...nhằm hoàn thiện hơn vốn kiến thức, tay nghề của họ và giúp họ thực hiện các công việc một cách nhanh chóng, chuyên nghiệp hơn đồng thời nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mình.

Các doanh nghiệp luôn luôn vận động, thay đổi và có những chiến lược phát triển để nhằm hoàn thiện hơn quá trình hoạt động kinh doanh của mình. Mà chiến lược phát triển về máy móc thiết bị mà đặc biệt là công nghệ không thể thiếu. Tuy nhiên, dù máy móc, thiết bị hay công nghệ có tiên tiến, có hiện đại đến đâu mà thiếu đi sự vận hành của con người thì tất cả cũng đều trở nên vô nghĩa. Vì vậy, mọi doanh nghiệp đều quan tâm đến chất lượng của đội ngũ lao động mà công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhằm cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng với cầu lao động của doanh nghiệp về số lượng cũng như chất lượng là một biện pháp.

Công ty luôn đưa ra các chiến lược phát triển để nhằm đem lại lợi nhuận cao ngoài chiến lược phát triển về máy móc công nghệ thì một chiến lược rất quan trọng đó là chiến lược kinh doanh. Như công ty định tiến hành đổi mới sản phẩm mà mình sản xuất ra như một doanh nghiệp sản xuất bia rượu, qua nghiên cứu thị trường họ thấy nhu cầu nước giải khát đang có chiều hướng tăng nên công ty tiến hành sản xuất. Nếu doanh nghiệp không có đội ngũ lao động có khả năng tay nghề về lĩnh vực này thì chiến lược kinh doanh này rất lâu mới đi vào thực tế. Nên cần có công tác đào tạo mà đặc biệt là công tác phát triển nguồn nhân lực để chuẩn bị cho người lao động những kĩ năng, kiến thức sâu rộng để họ nâng cao khả năng thích ứng của mình đối với các công việc trong tương lai.

Như vậy, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng và có mục tiêu vô cùng to lớn đối với các doanh nghiệp.

4. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Để xác định được bộ phận nào cũng như đối tượng nào cần đào tạo cần dựa vào công tác đánh giá thực hiện công việc, phân tích công việc và công tác kiểm tra giám sát tình hình thực hiện đào tạo hàng năm để xác định nên đào tạo đối tượng nào thuộc bộ phận gì và hình thức đào tạo là gì: đào tạo mới, đào tạo lại và đào tạo nâng cao nghiệp vụ hoặc đào tạo kỹ năng gì?

Số lượng và cơ cấu học viên dựa vào tình hình của kế hoạch đào tạo và thực trạng trình độ người lao động để quyết định nên đào tạo với số lượng bao nhiêu và cơ cấu ra sao.

Xây dựng chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Chương trình đào tạo là một hệ thống các môn học và bài học được dạy, cho thấy những kiến thức nào, kỹ năng nào cần được dạy và dạy trong bao lâu. Trên cơ sở đó lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp.

Xác định thời gian đào tạo: tùy từng lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp mà chọn thời gian đào tạo cho hợp lý, hạn chế một cách thấp nhất những ảnh hưởng của công tác đào tạo đối với công việc hiện tại của người lao động. Như những người làm việc theo ca thì cần đào tạo lệch ca, hoặc như những lao động quản lý có thể mở các lớp đào tạo từ xa, hoặc đào tạo ngoài giờ....

Đào tạo kỹ năng gì? muốn trả lời được câu hỏi này cần phân tích xem những công việc nào mà người lao động đi đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu công việc, chưa có những kỹ năng nhằm làm việc đạt hiệu quả cao

Để đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có rất nhiều phương pháp tiến hành, có thể đào tạo trực tiếp tại đơn vị cũng có thể đi thuê các chuyên gia bên ngoài hoặc cử nhân viên đi học ở các trường lớp chính quy, tại chức... Dưới đây là các phương pháp tiến hành đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được chia ra làm 2 nhóm đào tạo:

- Đào tạo trong công việc là hình thức đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, cung cấp cho người học kiến thức, kỹ năng... thường dùng cho những công việc đơn giản và có sự hướng dẫn, chỉ bảo của các lao động có trình độ chuyên môn lành nghề. Phương pháp này có những ưu

điểm như chi phí rẻ vì người đào tạo thường trong tổ chức, tận dụng cơ sở vật chất cũng như cơ sở đào tạo, thời gian đào tạo ngắn, đặc biệt thời gian hội nhập vào công việc nhanh chóng. Bên cạnh đó phương pháp cũng có những nhược điểm như tính hệ thống không cao rất khó áp dụng đào tạo một nghề và người học dễ tiếp nhận những hành vi không tiên tiến hay tốt của người dạy. Phương pháp đào tạo trong công việc có các loại sau:

- Đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc là phương pháp được áp dụng phổ biến với những công việc sản xuất và đôi lúc còn được sử dụng đào tạo cán bộ quản lý. Cách thức đào tạo là giới thiệu tổng quan công việc rồi giảng chi tiết từng phần, làm thử đến khi họ thực hành dưới sự chỉ dẫn của lao động lành nghề đến khi họ làm việc thành thạo.
- Đào tạo theo kiểu học nghề là hình thức đào tạo gồm hai phần, đầu dạy lý thuyết sau đó cho người học thực hành thực tế trong khoảng vài năm đến khi họ thành thạo tất cả các kỹ năng của một nghề nghiệp nào đó. Đây là hình thức đào tạo hoàn chỉnh một nghề cho người lao động.
- Kèm cặp và chỉ bảo là phương pháp đào tạo giúp người học có thể tiếp thu những kinh nghiệm, kỹ năng của người kèm cặp và chỉ bảo để phục vụ công việc trong tương lai.
- Luân chuyển và chuyển công việc là công tác chuyển người lao động đến các vị trí công việc khác nhau nhằm giúp người lao động có nhiều kinh nghiệm trong các lĩnh vực khác nhau của doanh nghiệp để có những nhận định đúng hơn về công việc họ đang làm.

- Đào tạo ngoài công việc là phương pháp đào tạo mà người học tách ra khỏi thực hiện công việc trên thực tế, có thể tiến hành đào tạo trong công ty hoặc ngoài công ty. Phương pháp cũng đem lại những ưu điểm như tính hệ thống cao, đào tạo một nghề hoàn chỉnh, tiếp xúc với các chương trình, trang thiết bị học tiên tiến và giúp người học có những nhận định mới, thay đổi để phù hợp. Nhưng phương pháp lại có những nhược điểm như chi phí cao do thời gian đào tạo dài, chi phí thuê địa điểm,... Phương pháp có các loại sau:

- Tổ chức các lớp cạnh doanh nghiệp
- Cử đi học ở các trường chính quy
- Đào tạo theo phương pháp từ xa
- Đào tạo theo kiểu chương trình hoá, với sự trợ giúp của máy tính
- Đào tạo theo kiểu phòng thí nghiệm
- Đào tạo kỹ năng xử lý công văn, giấy tờ
- Mô hình hoá hành vi
- Các bài giảng, hội nghị hoặc các hội thảo

5. Xác định đội ngũ giảng dạy

Sau khi đã xác định kế hoạch đào tạo gồm nội dung, mục tiêu và phương pháp đào tạo thì ta cần tiến hành xác định một yếu tố nữa rất quan trọng đó là đội ngũ giảng viên. Tùy từng tình hình sản xuất kinh doanh, đối tượng đào tạo cũng như nhu cầu đào tạo mà lựa chọn lực lượng này sao cho phù hợp với các đối tượng. Để xác định số lượng giảng viên thì cần dựa vào số lượng học viên đã được ước tính tại kế hoạch đào tạo. Dưới đây là biểu dự đoán nhu cầu giáo viên phục vụ cho công tác đào tạo.

Biểu số 1.1 Dự đoán nhu cầu giảng viên

(đơn vị: người)

Khoá học	Tỷ số giảng viên/học viên	Số lượng học viên ở các khoá năm báo cáo	Dự báo số lượng học viên các khoá năm kế hoạch	Số lượng giảng viên hiện có năm báo cáo	Số lượng giảng viên dự báo năm kế hoạch

Nếu công tác đào tạo chỉ xác định chính xác số lượng giảng viên mà không xác định chất lượng về trình độ đội ngũ giảng dạy thì hiệu quả đào tạo không cao mà còn tốn chi phí tiền hành. Do đó, tùy theo từng vị trí công việc đào tạo mà trình độ đội ngũ giảng dạy có những yêu cầu khác nhau. Như những công việc sản xuất đòi hỏi người dạy phải có kiến thức kỹ năng về nghề đó mà cần có những kinh nghiệm làm việc để có thể truyền đạt cho người học để họ có thể tránh những sai sót, những bất cập trong khi làm việc...

6. Dự tính chi phí đào tạo

Dự tính chi phí đào tạo nguồn nhân lực dựa kế hoạch đào tạo và nguồn tài chính cho đào tạo hàng năm của đơn vị.

Chi phí đào tạo được tính theo các yếu tố như tiền lương của giáo viên dạy nghề, tiền lương của giáo viên hướng dẫn tay nghề, học bổng của học sinh chi phí quản lý và các loại chi phí khác.

Biểu số 1.2: Chi phí đào tạo

Giá thành đào tạo một lao động	Phân tích chi tiết	Tiền lương	GV lý thuyết	GV thực hành	CN hướng tay nghề	Học sinh	Chi phí khác
Hình thức đào tạo	1	2	3	4	5	6	7

7. Đánh giá và kiểm tra công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Một công việc không thể thiếu khi tiến hành công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là công tác đánh giá và kiểm tra chất lượng thực hiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Cũng giống như việc tổ chức hàng năm đều tiến hành đánh giá hiệu quả thực hiện công việc thông các tiêu chuẩn: % hoàn thành định mức, % đạt và vượt doanh thu..., công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cần đánh giá xem những kế hoạch, mục tiêu,...đặt ra đã đạt hay chưa đạt thông qua chỉ tiêu, phương pháp tiến hành đánh giá và các phương tiện dùng để đánh giá.

7.1 Các chỉ tiêu đánh giá

Sau mỗi khoá đào tạo, các doanh nghiệp tiến hành đánh giá xem chất lượng sau đào tạo như thế nào thông qua các chỉ tiêu như:

- Năng suất lao động
- Khả năng làm việc thuần tục
- Khả năng vận dụng những kiến thức
- Sự thay đổi thái độ hành vi theo hướng tích cực
- Phương pháp tiến hành đánh giá
- Phỏng vấn
- Điều tra thông qua phiếu tham dò
- Quan sát
- Thông qua các bài kiểm tra, bài thi qua đó cấp chứng chỉ
- Các phương tiện dùng để đánh giá

7.2 Kết quả thu được sau đào tạo do các nhà quản trị nhân lực thu thập được thông qua các phiếu thăm dò.

Các doanh nghiệp đưa ra các bản điều tra trắc nghiệm và dựa vào tình hình phân tích thực trạng sau đào tạo để từ đó đánh giá xem sự thoả mãn của học viên được tổng kết ở mức độ nào để từ đó có các giải pháp, phương hướng cải tiến cho phù hợp và được nhận được sự thoả mãn của người lao động cao sẽ phát huy được vai trò của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Đánh giá chất lượng đào tạo và phát triển có đạt được hiệu quả cao hay không là thông qua yếu tố khả năng vận dụng những kiến thức và kỹ năng vào thực tế của người lao động. Nếu khả năng này mà cao thì công tác đào tạo và phát triển đã phát huy được hết vai trò của mình. Công tác đánh giá cần tổng kết % số người sau đào tạo được sử dụng và % số lượng đã áp dụng những kiến thức đã học vào công việc ở mức độ thành thạo và đem lại hiệu quả cao để nhằm có những định hướng và phục vụ cho công tác đào tạo của khoá sau.

Đánh giá và kiểm tra công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một công việc hết sức quan trọng và cần thiết. Nó quyết định đến chất lượng đào tạo và hướng phát triển của doanh nghiệp đó. Mặt khác, công tác nhằm đảm bảo quyền lợi cho học viên, nâng cao chất lượng đào tạo.