

Vốn trí tuệ và công tác đào tạo nghề tại doanh nghiệp: nghiên cứu trường hợp tại tỉnh Bình Dương

Nguyễn Thị Minh Hòa^{1,*}, Hà Tuấn Anh²



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Công tác đào tạo nhân viên được ví như một công cụ hữu hiệu giúp các tổ chức, doanh nghiệp phát triển lợi thế cạnh tranh bền vững dựa trên nguồn nhân lực. Tuy nhiên, đầu tư của các doanh nghiệp vào hoạt động đào tạo này vẫn còn rất hạn chế. Bài báo này nhằm cung cấp một sự hiểu biết rõ ràng hơn về lý do tại sao các doanh nghiệp không chú trọng đào tạo nhân viên tại doanh nghiệp. Kết quả phân tích ngụ ý rằng, quyết định đầu tư vào đào tạo nghề của doanh nghiệp có thể phụ thuộc vào vốn trí tuệ của người lao động. Công tác đào tạo nghề được phản ánh từ nghiên cứu thực nghiệm trên 983 người lao động tại hơn 100 doanh nghiệp và từ các thảo luận nhóm cán bộ quản lý, người sử dụng lao động, giảng viên với hơn 60 người trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Phân tích (định lượng – tương quan và hồi quy Binary logistic đa biến, và định tính – phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm trọng tâm) trong bối cảnh nhu cầu tuyển dụng nhân lực cao tại Bình Dương, cho thấy: 1) Vốn trí tuệ của nguồn nhân lực chưa cao; 2) Tỷ lệ người lao động nhận được đào tạo tại doanh nghiệp rất thấp; và 3) Cơ hội này nghiêng về người lao động có chuyên môn kỹ thuật cao. Qua đó, một số khuyến nghị được đề xuất nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo nghề tại doanh nghiệp cho người lao động trên địa bàn tỉnh Bình Dương trong tương lai.

Từ khoá: doanh nghiệp, đào tạo nghề, vốn trí tuệ, tỉnh Bình Dương

GIỚI THIỆU

Nhiều kết quả nghiên cứu đã nêu bật vai trò quan trọng của người lao động có trình độ chuyên môn trong quá trình đổi mới công nghệ^{1,2}, cũng như để cao hiệu quả của giáo dục và đào tạo lực lượng lao động giúp gia tăng vốn nhân lực của tổ chức³.

Tuy nhiên, các hoạt động của doanh nghiệp (DN) thường chủ yếu đặt trên lợi ích kinh tế, trong đó công tác đào tạo nghề cũng không là ngoại lệ. Để đưa ra quyết định đầu tư vào đào tạo, tập huấn nhân viên, chủ sử dụng lao động sẽ phải cân nhắc nên hay không nên đầu tư và nếu có thì cần tập trung vào nhóm đối tượng nào để mang lại hiệu quả tối ưu.

Bình Dương là địa phương đang phát triển công nghiệp mạnh mẽ, do đó việc thu hút lao động là tất yếu. Năm 2019 trên địa bàn tỉnh có 29 Khu công nghiệp với 1261 DN sản xuất công nghiệp đi vào hoạt động⁴. Tỷ lệ dân số 15 tuổi trở lên đang làm việc năm 2018 đạt 75,9%, cao hơn nhiều so với Vùng Đông Nam Bộ (67,6%) và cũng cao hơn so với mặt bằng chung của cả nước (75,3%). Tuy nhiên, tỷ lệ thất nghiệp của nhóm dân số này ở Bình Dương là 1,7%, con số này cũng xấp xỉ với Đông Nam Bộ và cao hơn so cả nước (tỷ lệ tương ứng 1,7% và 1,5%)⁵.

Mặt khác, sơ bộ năm 2018, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên tại Bình Dương đang làm việc trong nền kinh tế đã

qua đào tạo cũng rất khiêm tốn, chỉ chiếm 20,7%, thấp hơn nhiều so với vùng Đông Nam bộ (28,0%) và cũng thấp hơn so với tỷ lệ chung của cả nước (21,9%)⁶. Như vậy, có thể thấy một nghịch lý là tại Bình Dương, theo tình trạng hoạt động kinh tế thì tỷ lệ có việc làm cao nhưng tỷ lệ thất nghiệp cũng cao và tỷ lệ lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo thấp. Hơn nữa, mặc dù năng suất của nhóm lao động có trình độ từ sơ cấp trở lên cao gấp 1,47 – 2,26 lần so với nhóm chưa qua đào tạo⁷, tuy nhiên, ngân sách chi cho đào tạo của một số DN trên địa bàn tỉnh lại chỉ chiếm dưới 10% quỹ lương (Thảo luận nhóm (TLN) DN, 2018).

Như vậy, việc nghiên cứu nhằm xác định một số yếu tố ảnh hưởng tới đào tạo nghề của các DN tại Bình Dương sẽ giúp đưa ra thực trạng công tác này trên địa bàn. Qua đó, giúp các nhà hoạch định chính sách có cái nhìn sát thực hơn đối với hoạt động đào tạo nghề nghiệp cho người lao động của DN, khi đưa ra các quyết sách quan trọng dựa trên những bằng chứng khoa học xác đáng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (NNL).

TỔNG QUAN, GIẢ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

¹Trường Đại học Lao động - Xã hội, Việt Nam

²Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Việt Nam

Liên hệ

Nguyễn Thị Minh Hòa, Trường Đại học Lao động - Xã hội, Việt Nam

Email: nguyenthiminhhoa1212@yahoo.com

Lịch sử

- Ngày nhận: 26/02/2020
- Ngày chấp nhận: 09/9/2020
- Ngày đăng: 27/10/2020

DOI: 10.32508/stdjelm.v4i4.664



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Hòa N T M, Anh H T. **Vốn trí tuệ và công tác đào tạo nghề tại doanh nghiệp: nghiên cứu trường hợp tại tỉnh Bình Dương.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 4(4):1009-1018.

Cơ sở lý thuyết

Các tổ chức đương đại không chỉ phải cạnh tranh về danh tiếng và tài nguyên tổ chức hữu hình, mà còn tham gia vào “cuộc chiến tranh giành tài năng”⁸, và một trong những yếu tố đóng vai trò tài sản vô hình chính là chất lượng NNL.

Nền tảng cơ bản quyết định khả năng cạnh tranh của công ty, trong nền kinh tế tri thức ngày nay, cần quản trị dựa trên nguồn lực và hoạt động. Hệ quan điểm này^{9,10} nhấn mạnh sự cần thiết phải tập trung vào những gì công ty thực hiện và tính đến việc tạo ra giá trị cho kết quả của các hoạt động trong việc sử dụng nguồn lực. Theo đó, để có thể xác định nguồn tiềm năng của lợi thế cạnh tranh, các công ty cần thực hiện các hoạt động bao gồm cả tuyển dụng, đào tạo.

Chú trọng đến các tài sản vô hình của tổ chức, hệ quan điểm Vốn trí tuệ được các nhà quản trị nhân sự hiện nay phát triển, đặc biệt xem xét tới động lực, kỹ năng cũng như những phẩm chất của người lao động. Đã có nhiều nghiên cứu về chủ đề này và đều cho rằng đây là nguồn vốn quan trọng¹¹⁻¹³, tuy nhiên, các nhà khoa học rất khó khăn mới đưa ra được đề xuất một khái niệm đơn giản về vốn trí tuệ và có thể đo lường một cách hữu ích¹⁴, theo đó:

Vốn trí tuệ = Cam kết x Năng lực

Phương trình này cho thấy, trong một tổ chức, DN, năng lực chung (của nhân viên cũng như của toàn DN) tăng lên nhưng chỉ riêng năng lực đó không đảm bảo Vốn trí tuệ đạt giá trị cao. Các công ty sở hữu nhân viên với năng lực cao nhưng các nhân viên tài năng này lại có cam kết thấp thì cũng không thể hoàn thành công việc. Ngược lại, nhân viên của công ty có cam kết cao nhưng họ có năng lực thấp thì cũng có kết quả tiêu cực tương tự. Cả hai trường hợp này đều bất lợi. Vốn trí tuệ đòi hỏi cả năng lực và cam kết. Hơn nữa, bởi vì đây là phương trình nhân thay vì bổ sung (cộng), do đó, nếu các tổ chức hoặc DN chỉ có hoặc điểm số thấp về năng lực hoặc cam kết thì đã làm giảm đáng kể Vốn trí tuệ tổng thể.

Theo lý thuyết đầu tư vào vốn nhân lực, các công ty tối đa hóa lợi nhuận trong thị trường lao động cạnh tranh sẽ không trả chi phí đào tạo kiến thức, kỹ năng chung, mà sẽ trả cho những lao động đã được đào tạo mức lương thị trường. Các công ty không có động lực để cung cấp đào tạo tại chỗ vì công nhân được đào tạo sẽ bị các công ty khác lôi kéo và như vậy các đối thủ cạnh tranh có thể sử dụng những công nhân này mà không phải chịu chi phí đào tạo¹⁵.

Việc đầu tư vào phát triển vốn nhân lực sẽ chiếm một khoản kinh phí không nhỏ và càng tốn kém hơn khi xuất phát điểm của chất lượng NNL thấp¹⁶. Bên cạnh đó, từ những lập luận và phân tích xác đáng thì Becker

(1993)¹⁷ cũng khẳng định rằng, các công ty lý trí sẽ không bao giờ đầu tư vào đào tạo kiến thức, kỹ năng chung nếu họ phải chi trả kinh phí mà không thu được lợi nhuận từ khoản đầu tư này. Trong trường hợp ngược lại thì những chi phí này sẽ do người lao động gánh chịu¹⁸.

Nhiều thập kỷ qua, các quốc gia đều không thể phủ nhận rằng việc đào tạo và cung cấp trình độ kỹ năng cho lực lượng lao động là điều cần thiết đối với hoạt động của tổ chức và quốc gia, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu^{9,19}. Trên thực tế, bằng chứng hiển nhiên cho thấy, sự cất cánh của “những con hổ Châu Á” (Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore và Đài Loan) vào cuối những năm 1970 cho đến giữa những năm 1990 chính là nhờ vào sự đóng góp kinh tế hiệu quả của lực lượng lao động được đào tạo bài bản, có học thức, chăm chỉ và có lương tâm. Một mặt, các quốc gia Châu Á này đã đề ra chính sách thúc đẩy đào tạo nâng cao chất lượng NNL. Mặt khác, bản thân các công ty, DN cũng nhận thức được tầm quan trọng và hiệu quả của việc đào tạo kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động²⁰.

Tuy nhiên, không phải lúc nào công tác đào tạo nghề của DN cũng phát triển theo chiều hướng tích cực. Đơn cử như ở hầu hết các DN Úc, đào tạo và học tập được xem dưới dạng công cụ “bạc cao” chứ không phải là một phương tiện phát triển định hướng đối với các hoạt động của tổ chức²¹, tức các DN không tạo cơ hội học tập suốt đời cho nhân viên.

Tại Trung Quốc, một quốc gia có văn hóa khá tương đồng với Việt Nam, nhiều kết quả nghiên cứu cũng cho thấy có tình trạng nghịch lý trong đào tạo nghề tại DN. Mặc dù đã có sự gia tăng các hoạt động đào tạo, nhưng ở mức độ DN, có rất ít bằng chứng cho thấy đào tạo là một phần của chiến lược NNL. Thay vào đó, đào tạo thường được thực hiện bởi các DN lớn hơn và lại chủ yếu tập trung vào những đối tượng chiếm ưu thế kỹ năng và trình độ cao hơn. Trong khi các công ty tư nhân lớn có thể thực hiện đào tạo như một phần trong chiến lược quản lý do áp lực cạnh tranh, đầu tư công nghệ và sáng kiến chất lượng, thì việc cung cấp đào tạo trong các DN nhà nước chủ yếu vẫn là một phản ứng đối phó với sự can thiệp của nhà nước²².

Tại Việt Nam, một số khảo sát DN tuy có đề cập tới đào tạo nghề tại DN, nhưng các khảo sát này lại không được tiến hành thường xuyên. Một số kết quả khảo sát tại DN cho thấy chất lượng NNL của Việt Nam thấp, thiếu cả kiến thức lẫn kỹ năng, dẫn tới việc các DN phải đào tạo lại hầu hết nhân viên mà họ đã tuyển dụng ở mọi cấp bậc: học nghề, đại học, sau đại học (Báo cáo khảo sát 200 DN hàng đầu của Việt Nam do Chương trình phát triển Liên hợp quốc tiến hành năm

2007, hay Điều tra của Bộ giáo dục và đào tạo năm 2006²³.

Một số kết quả khảo sát cũng chỉ ra rằng, việc đầu tư cho đào tạo nhân lực trong các DN Việt chưa cao, ở thời điểm 2009-2010 chỉ dao động quanh 7% quỹ lương)²⁴. Bên cạnh đó, các nghiên cứu chuyên sâu ở Việt Nam về công tác đào tạo nghề tại DN cũng chưa được chú trọng đúng mức, hơn nữa, kết quả chủ yếu dựa trên báo cáo của các tập đoàn cũng như từ các nội dung trả lời của chính chủ DN nên ít nhiều mang tính chủ quan²⁵.

Giả thuyết nghiên cứu

Như đã phân tích ở trên, các DN mong muốn đạt được lợi thế cạnh tranh và phát triển sản xuất, tuy nhiên, khi mức độ cam kết của người lao động thấp, các DN sẽ không đầu tư đẩy mạnh đào tạo nhân công sau tuyển dụng, do đó giả thuyết được đề xuất như sau:

Giả thuyết H1: Nhân công kém cam kết sau tuyển dụng ít được tham gia đào tạo tại DN.

Từ quan hệ cung cầu, việc tuyển dụng hoặc thuê lao động phổ thông - những người không có trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT) và hơn nữa, họ chỉ có trình độ học vấn hạn chế - có thể tiết kiệm kinh phí của DN dưới dạng tiền lương khởi điểm thấp. Hơn nữa, nhóm lao động này không khó tìm kiếm để tuyển dụng trên thị trường.

Sau tuyển dụng, để người lao động làm chủ được phương tiện, máy móc kỹ thuật hiện đại cũng như thông thạo các công đoạn của vị trí việc làm, giúp tạo ra các sản phẩm đáp ứng nhu cầu thị trường cũng như giảm thiểu phế phẩm, các DN phải cân nhắc tiếp tục tiến hành đào tạo họ. Tuy nhiên, để đào tạo nhân công đáp ứng các yêu cầu nêu trên thì đòi hỏi về phía người lao động phải có khả năng tiếp thu kiến thức, kỹ năng tối thiểu. Dựa trên mối quan hệ giữa trình độ CMKT và vốn trí tuệ, giả thuyết sau được phát triển:

Giả thuyết H2: Người lao động có CMKT càng cao thì càng có cơ hội được tham gia vào đào tạo tại DN.

Một số nghiên cứu đã chỉ ra có sự phân biệt lao động theo giới tính, dân tộc, độ tuổi, thâm niên..vv, bên cạnh đó, trình độ học vấn cũng được cho là có ảnh hưởng tới cơ hội được tham gia đào tạo tại DN, vì vậy, các biến này được kiểm soát nhằm đưa ra tác động chính xác của trình độ CMKT tới biến phụ thuộc.

Như vậy, mô hình nghiên cứu được đề xuất (Hình 1):

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Xây dựng bộ công cụ

Dựa trên kết quả các nghiên cứu trước đây trên Thế giới cũng như ở Việt Nam về đánh giá công tác hướng

ng nghiệp, đào tạo nghề^{5,26-29}, bộ công cụ khảo sát được phát triển và điều chỉnh.

Bản hướng dẫn TLN cũng được xây dựng và thử nghiệm trước khi tiến hành thu thập thông tin. Nhóm nghiên cứu đã thực hiện phỏng vấn chuyên gia là những người công tác tại các viện, trường đại học, những nhà lãnh đạo quản lý có kiến thức, kinh nghiệm, am hiểu đường lối chính sách trong lĩnh vực lao động việc làm, giáo dục đào tạo nghề để đưa ra bộ công cụ khảo sát.

Sau khi xây dựng, bộ công cụ được tiến hành điều tra thử nghiệm trên 30 đối tượng, các phản hồi được ghi nhận, phân tích đánh giá sơ bộ, loại bỏ các bất hợp lý, xin thêm ý kiến các chuyên gia, các nhà quản lý sau khảo sát thử nghiệm để hoàn thiện trước khi đưa ra bộ công cụ khảo sát chính thức (phiếu khảo sát thực địa).

Chọn mẫu và thu thập dữ liệu

Địa bàn khảo sát được chọn theo tiêu chí đảm bảo cả thành thị/nông thôn, đảm bảo các vị trí công việc khác nhau như lãnh đạo quản lý, lao động thừa hành nghiệp vụ, lao động công nghệ và lao động phụ trợ trên hơn 100 DN (DN Việt Nam và DN có vốn đầu tư nước ngoài) của tỉnh Bình Dương.

Dựa trên dữ liệu thu thập thực tế, tổng số phiếu khảo sát người lao động phát ra là 1000, số phiếu trả lời hợp lệ là 983, chiếm 98,3%.

Thông tin thu thập thông qua bảng câu hỏi giấy tự điền chủ yếu được gửi đến người trả lời thông qua các cán bộ nhân sự của DN. Thời gian thu thập thông tin định lượng được thực hiện trong 5 tháng (tháng 7-12/2018).

Phương pháp phân tích dữ liệu

Thông tin định tính được gỡ băng và lọc, sắp xếp theo nội dung, chuyển cho các chuyên gia phân tích.

Thông tin định lượng được xử lý trên phần mềm SPSS phiên bản 21.0.

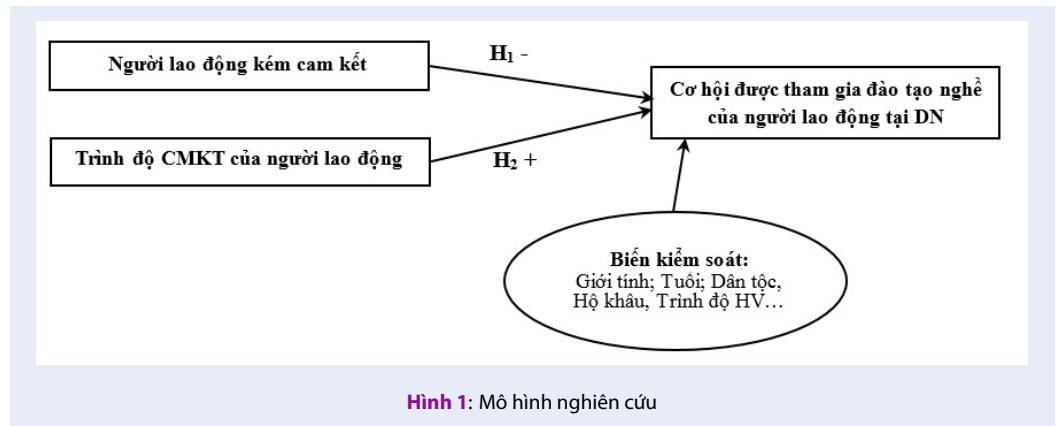
Thống kê mô tả và tương quan

Mô tả cơ cấu mẫu

Tương quan giữa số lượng người lao động được đào tạo tại DN và số lượng lao động có/chưa có CMKT.

Phân tích hồi quy Binary logistic đa biến

Nghiên cứu sử dụng phân tích hồi quy Binary logistic đa biến với các mô hình kiểm soát để xác định và ước tính mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến cơ hội được tham gia đào tạo tại DN của người lao động, đặc biệt quan tâm tới trình độ CMKT.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu

Mô hình hồi quy Binary logistic đa biến có dạng tổng quát:

$$\ln \left[\frac{P(Y=1)}{P(Y=0)} \right] = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + u$$

Trong đó:

$P(Y=1) = P_0$: Xác suất để người lao động được tham gia đào tạo nghề tại DN.

$P(Y=0) = 1 - P_0$: Xác suất để người lao động không được tham gia đào tạo nghề tại DN.

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$: Biến độc lập và các biến kiểm soát tác động đến cơ hội được đào tạo tại DN của người lao động.

\ln : Log của cơ số e ($e = 2,718$).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Cơ cấu mẫu khảo sát

Đặc điểm của mẫu khảo sát theo một số tiêu chí được thể hiện trong Bảng 1.

Cơ cấu mẫu khảo sát cho thấy, tỷ lệ nam cao hơn nữ nhưng không đáng kể, chiếm tỷ lệ tương ứng là 52,4% và 47,6%. Đa số là người Kinh, chiếm 93,9%.

Nhóm tuổi của đối tượng khảo sát chủ yếu từ 26 đến 34 tuổi (chiếm 63,2%), nhóm người lao động dưới 25 tuổi cũng chiếm tới 15,1%, như vậy, lao động được khảo sát có độ tuổi khá trẻ. Đặc biệt, người lao động đến từ những tỉnh thành khác cao hơn người địa phương, chiếm tỷ lệ tương ứng là 54,4% và 45,6%. Điều này cho thấy, đặc điểm về độ tuổi cũng như nơi cư trú của lao động trong mẫu khảo sát khá tương đồng với thực tế người lao động tại Bình Dương hiện nay.

Trong số đối tượng khảo sát, đa số lao động có trình độ học vấn phổ thông trung học chiếm 63,9%, tuy nhiên, người lao động không có trình độ CMKT lại chiếm tỷ lệ áp đảo, con số này lên tới 40,5%. Đáng lưu

ý, vẫn còn có lao động mù chữ. Thực trạng trên cho thấy chất lượng NNL của Bình Dương vẫn còn nhiều hạn chế.

Phân tích định tính

Kết quả phân tích định tính cho thấy:

+ Nhu cầu tuyển dụng nhân lực tại Bình Dương rất cao nhưng chất lượng NNL thấp, cần phải đào tạo lại.

Điều này được thể hiện qua những thông tin sau:

Hiện nay tại Bình Dương, không chỉ đối với lao động có CMKT mà ngay cả đối với lao động phổ thông thì nguồn cung cũng không đủ đáp ứng nhu cầu của thị trường, chính vì vậy, lao động có trình độ văn hóa thấp, thậm chí rất thấp cũng vẫn được tuyển dụng.

- “.. vấn đề lao động phổ thông.. hiện nay thì về khu vực Bình Dương ..cạnh tranh một cách khốc liệt... Tất cả các tỉnh đều có khu công nghiệp hết, Bình Dương thì càng ngày càng mở rộng nhiều công ty hơn,...khu công nghiệp Bình Dương II thành lập năm 2014, ... kể bên đó là khu công nghiệp ACETAT, Về phía các nguồn cung lao động phổ thông...hiện nay tỷ lệ các bạn biết đọc, biết viết tạm được là đã nhận luôn rồi. Có những bạn ghi lớp 9/12, ... làm bài toán trừ của học sinh lớp 3 cũng trừ không được, mà cũng phải nhận” (TLN, đại diện các DN – Người sử dụng lao động)

Trong bối cảnh thiếu hụt nhân lực trầm trọng, nhằm thu hút người lao động đã qua đào tạo, các DN không đặt nặng vấn đề CMKT mà chú trọng tới kỹ năng mềm của sinh viên, sau khi tuyển dụng thì DN sẽ đào tạo lại để đội ngũ này có thể đảm nhiệm được công việc.

- “ ... DN có thể chấp nhận là sinh viên có thể yếu, thái độ tốt là OK, có thể đào tạo được. Hầu như là các công ty cũng không có mong đợi gì nhiều vào cái chương trình đào tạo trung cấp, cao đẳng,

Bảng 1: Cơ cấu mẫu khảo sát

Tiêu chí		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	515	52,4
	Nữ	468	47,6
Nhóm tuổi	15 – 24	148	15,1
	25 – 34	621	63,2
	35 – 44	174	17,7
	45 – 55	37	3,8
	55 tuổi trở lên	3	0,3
Dân tộc	Kinh	923	93,9
	Người dân tộc	60	6,1
Hộ khẩu	Bình Dương	448	45,6
	Ngoài Bình Dương	535	54,4
Học vấn	Không biết chữ	3	0,3
	Tiểu học	55	5,6
	THCS	297	30,2
	THPT	628	63,9
CMKT	Không có trình độ CMKT	398	40,5
	Công nhân kỹ thuật không có bằng nghề/chứng chỉ nghề	148	15,1
	Chứng chỉ/Chứng nhận học nghề ngắn hạn (dưới 3 tháng)	36	3,7
	Sơ cấp nghề/Chứng chỉ nghề hoặc chứng nhận nghề ngắn hạn	27	2,7
	Trung cấp nghề/Trung cấp chuyên nghiệp	88	9,0
	Cao đẳng nghề/Cao đẳng chuyên nghiệp	108	11,0
Từ Đại học trở lên	178	18,1	
Tổng số		983	100,0

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát năm 2018

đại học của mình vì để đáp ứng nhu cầu thực tế thì công ty hầu như cũng phải đào tạo lại 80% để sử dụng. Công ty cần đào tạo cái gì?: kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lập kế hoạch, thực hiện mục tiêu, làm thế nào để có thể sống tốt ở trong môi trường công ty, còn các kiến thức kia thì các bạn cứ dẫn thân vô thì từ từ các bạn sẽ hiểu” (TLN, đại diện các DN – Người sử dụng lao động)

+ Thu nhập của người lao động sau thời gian làm quen, thử việc tăng lên đáng kể, được tính theo năng lực thực tế, cụ thể:

- “... theo quy định lao động đã qua đào tạo thì phải được thêm ít nhất 7% so với mức lương tối

thiểu” (TLN, đại diện Ban quản lý khu công nghiệp – Cơ quan quản lý)

- “...lúc đi tuyển dụng thì luôn có 2 tháng làm quen, thử việc, ...kể cả không có bằng cấp gì... Về lương: Một là lương cố định,..thì luôn từ 6 đến 9 triệu, khi lao động mới đầu vào là 6 triệu, kể cả là Cao đẳng, Đại học hay Trung cấp. Thứ hai là mức lương thỏa thuận thì được trả tùy vào năng lực. Sau hai tháng thử việc nếu được nhận, lương về sau dựa vào năng lực... thường khoảng 8,5 – 9 triệu” (TLN, đại diện công nhân – Người lao động)

+ Ngân sách đầu tư vào đào tạo của một số DN còn khá khiêm tốn

“.. ngoài việc hỗ trợ trang thiết bị cho một số trường nghề mặc dù đã rất cố gắng cân đối nhưng DN cũng chỉ để ra được ngân quỹ dành cho đào tạo dưới 10% quỹ lương,...không nhiều.” (TLN, đại diện các DN – Người sử dụng lao động)

+ Nhiều người lao động, học viên sau đào tạo được tuyển dụng vô kỷ luật, phẩm chất yếu kém và thiếu cam kết làm việc lâu dài tại DN, cụ thể:

Vẫn còn hiện tượng nhiều học viên, sinh viên mới ra trường thiếu tinh thần trách nhiệm, kỷ luật kém, không có tác phong công nghiệp.

- “... công ty tạo điều kiện cho họ, cảm thấy thích thì họ làm, thấy tốt, ai cũng cần mình thì mình làm, còn không cần thì thôi, ý thức trách nhiệm rất là yếu. Ngay cả vấn đề kỷ luật cũng rất là yếu. ...nhiều khi sinh viên có trình độ mà nghĩ không xin phép..” (TLN, đại diện các DN - Người sử dụng lao động)

Học viên thiếu sự cam kết làm việc tại DN tài trợ sau khi được đào tạo, làm giảm niềm tin, hạn chế sự hỗ trợ tiếp theo của DN đối với công tác đào tạo.

- “... “Nhà trường cùng với DN cam kết đào tạo sau này ra làm cho DN và DN cũng trả tiền cho việc đào tạo đó, nhưng cuối cùng phá sản. Vấn đề đặt ra là chúng ta có đảm bảo khối lượng học sinh sinh viên sau khi ra trường sẽ làm việc tại DN theo thoả thuận từ lúc trước, rất khó là tại vì sinh viên của chúng ta cứ thấy chỗ nào lương cao là chuyển qua chỗ đó, sau một thời gian là chuyển qua công ty khác rồi” (TLN, đại diện Trường cao đẳng nghề Việt Nam – Singapore)

Phân tích định lượng: Tương quan và hồi quy Binary logistic đa biến.

Để kiểm định các giả thuyết, phân tích tương quan (Bảng 2) và hồi quy Binary logistic đa biến (Bảng 3) với biến phụ thuộc nhận giá trị “Có/Không được tham gia đào tạo tại DN”.

Số liệu cho thấy, tỷ lệ người lao động được tham gia đào tạo tại DN rất thấp, chỉ chiếm 5,4%. Mặt khác, trong số được đào tạo tại DN, người có CMKT chiếm số lượng áp đảo (49 người so với 4 người). Kết quả kiểm định cũng cho thấy, khác biệt giữa những người lao động Có/Không được tham gia đào tạo có ý nghĩa thống kê (Giá trị kiểm định Chi Square, P value = 0,000).

Như vậy, giả thuyết **H1** được ủng hộ, điều này đồng nghĩa với việc mặc dù nhu cầu tuyển dụng nhân công cao, nhưng tỷ lệ người lao động đang làm việc trong DN nhận được cơ hội đào tạo tại đây thấp. Bên cạnh

đó, người lao động không có CMKT hầu như cũng không có cơ hội được tham gia đào tạo tại DN.

Tuy nhiên, kết quả phân tích sơ bộ ban đầu ở trên mới chỉ phản ánh sự khác biệt trong việc có được cơ hội đào tạo tại DN giữa những lao động phổ thông và lao động có nghề, tức giữa các lao động “Có” và “Không có CMKT”. Để kiểm định giả thuyết H2 – Lao động càng có trình độ CMKT cao thì càng có cơ hội được đào tạo tại DN, hồi quy Binary logistic được sử dụng. Biến độc lập trong mô hình đóng vai trò nhân tố tác động là “Trình độ CMKT” tới Biến phụ thuộc được đưa vào phân tích nhân quả có kiểm soát những yếu tố khác (và/hoặc bao gồm một số yếu tố có thể gây nhiễu) như độ tuổi, giới tính, dân tộc, hộ khẩu, trình độ học vấn của người lao động ...v.v.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy:

Người lao động có “Trình độ CMKT” càng cao thì họ càng dễ dàng có cơ hội được đào tạo tại DN. Với hệ số hồi quy dương (Beta = 0,333) và kiểm định có ý nghĩa thống kê (Giá trị Sig của kiểm định Wald = 0,000). Như vậy, giả thuyết **H2** được ủng hộ.

Chưa có bằng chứng để phát biểu rằng các yếu tố khác có tác động tới cơ hội nhận được tham gia đào tạo tại DN của người lao động đang làm việc trong những cơ sở này tại Bình Dương. (Các tác động khác đều không có ý nghĩa thống kê).

Đặc biệt, để xem xét kỹ lưỡng tác động của riêng nhân tố trình độ CMKT tới cơ hội được tham gia đào tạo tại DN của người lao động, bên cạnh việc kiểm soát các biến khác, chúng tôi cũng đã kiểm định mức độ tương tác của biến độc lập với các biến kiểm soát trong mô hình, tuy nhiên, kết quả cũng cho thấy chưa có bằng chứng để khẳng định có sự tồn tại của các tương tác này.

Hạn chế của nghiên cứu

Thông tin dữ liệu mới chỉ được thu thập và phân tích cắt ngang trên địa bàn tỉnh Bình Dương, do đó, nghiên cứu trong tương lai có thể: 1) tận dụng các lập luận đã được trình bày ở đây để so sánh trường hợp tại các địa phương khác; 2) thu thập thêm số liệu tại những tỉnh/thành phố khác, hoặc 3) nghiên cứu theo thời gian. Qua đó, có thể giúp cung cấp những câu trả lời chính xác và rõ ràng hơn.

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Kết luận

Từ khung lý thuyết và phân tích số liệu khảo sát tại các DN trên địa bàn Bình Dương cho thấy:

- Để tăng khả năng cạnh tranh, các DN đều nhận thấy đào tạo nâng cao vốn con người là một trong những nhân tố hết sức quan trọng;

Bảng 2: Tương quan giữa việc được đào tạo tại DN và CMKT

Được đào tạo	Có CMKT		Không CMKT		Tổng số	P value (Chi Square)	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)			
Không đào tạo	536	91,6	394	99,0	930	94,6	0,000
Được đào tạo	49	8,4	4	1,0	53	5,4	
Tổng số	585	100,0	398	100,0	983	100,0	

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát năm 2018

Bảng 3: Kết quả hồi quy Binary logistic với “Tham gia đào tạo tại DN” là biến phụ thuộc

Biến độc lập	Hệ số β	Sai số chuẩn	Giá trị Wald	Bậc tự do df	Tỷ suất chênh Exp(B)	95% độ tin cậy của EXP(B)	
						Lower	Upper
Giới tính (0 nam, 1 nữ)	0,235	0,298	0,622	1	1,265	0,705	2,271
Dân tộc (0 Kinh, 1 dân tộc)	-0,174	0,563	0,095	1	0,840	0,279	2,535
Nhóm tuổi	0,181	0,120	2,276	1	1,198	0,947	1,515
Hộ khẩu (0 Bình Dương, 1 Ngoài BD)	-0,359	0,304	1,396	1	0,698	0,385	1,267
Trình độ Học vấn	0,390	0,446	0,763	1	1,477	0,616	3,541
Trình độ CMKT	0,333***	0,082	16,410	1	1,395	1,188	1,640
Hằng số	-5,823***	1,324	19,353	1	0,003		
Số quan sát							983
Prob > chi2							0,000
Pseudo R2							0,04
-2 Log likelihood							372,803

Chú thích: a có ý nghĩa thống kê ở mức 90%; * mức 95%; ** mức 99%; *** mức 99,9%

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát năm 2018

- Nhu cầu tuyển dụng lao động tại Bình Dương rất cao;
- Chất lượng nguồn lao động thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc;
- Phẩm chất, cam kết của người lao động rất kém;
- Công tác đào tạo được các DN thực hiện chỉ vô cùng hạn chế;
- Lao động có CMKT thấp hoặc không có CMKT thì dường như không có cơ hội được đào tạo tại DN.

Như vậy, có thể thấy rằng, theo lý thuyết Vốn trí tuệ thì chỉ cần một trong hai nhân tố (năng lực và cam kết) có điểm số chất lượng thấp đã có tác động rất tiêu cực thậm chí bất lợi đối với nguồn lực của DN, có thể

gây những hậu quả khó lường. Với thực trạng không những chất lượng NNL thấp, mà còn thiếu tinh thần trách nhiệm, thiếu cam kết của người lao động đối với DN cho thấy điểm số về Vốn trí tuệ của NNL tại Bình Dương rất thấp. Điều này lý giải tại sao các DN không mạo hiểm đầu tư vào tài sản vô hình này thông qua một trong những biện pháp như đào tạo.

Hàm ý chính sách

Để có được một đội ngũ nhân lực lành nghề phục vụ sự phát triển của địa phương nói riêng và của Việt Nam nói chung hiện nay cũng như trong tương lai, các nhà hoạch định chính sách cần lưu tâm thực hiện

các nội dung sau:

Một mặt, nâng cao chất lượng đào tạo góp phần nâng cao chất lượng NNL:

- Tiếp tục đầu tư cho các hoạt động đào tạo nghề không chỉ trong các cơ sở đào tạo mà cả trong các DN;
- Nâng chuẩn đầu vào và đầu ra về CMKT cũng như phẩm chất, tính cam kết đối với người lao động tại các cơ sở đào tạo;
- Khuyến khích và hỗ trợ các DN, cơ sở đào tạo đầu tư cho hoạt động đào tạo tại môi trường làm việc.

Mặt khác, cần có các chế tài quy định đối với các hoạt động của công tác đào tạo nghề (không chỉ về phía các DN mà cả về phía người lao động):

- Nhà nước và chính quyền Bình Dương cần thay thế các cơ chế chỉ huy, mệnh lệnh hoặc thị trường tự do bằng cơ chế kinh tế hỗn hợp; cải cách lập pháp và hành chính để thúc đẩy đào tạo DN;
- Để ra quy định cụ thể mang tính cam kết cao đối với những lao động được các tổ chức, DN cử đi đào tạo

Cuối cùng, cần học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia khác đã thành công trong việc phát triển NNL.

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CMKT: Chuyên môn kỹ thuật

DN: Doanh nghiệp

NNL: Nguồn nhân lực

TLN: Thảo luận nhóm

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Nhóm tác giả xin cam đoan rằng không có bất kì xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo

ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Nguyễn Thị Minh Hòa là tác giả chính, đóng góp vào hình thành ý tưởng, xây dựng khung phân tích và thu thập thông tin, số liệu.

Hà Tuấn Anh tham gia xây dựng giả thuyết, phân tích, xử lý dữ liệu.

Cả hai tác giả đều tham gia chỉnh sửa, bổ sung, hoàn thiện và đồng thuận với nội dung bản thảo cuối cùng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Campoy R. The Role of Technology in the School Reform Movement. *Educational Technology*. 1992;32(8):17–22.
2. Pack H. Learning and Productivity Change in Developing Countries, in G. K Helleiner (ed.). *Trade Policy, Industrialization, and Development*, Oxford: Clarendon Press. 1992;p. 21–45.

3. Bartel A, Lichtenberg F. The Comparative Advantage of Educated Workers in Implementing New Technologies. *Review of Economics and Statistics*. 1987;(1):1–11. Available from: <https://doi.org/10.2307/1937894>.
4. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương. Báo cáo tình hình kinh tế-xã hội, quốc phòng-an ninh năm 2019 và Phương hướng nhiệm vụ năm 2020, Số 335/BC-UBND ngày 05/12/2019;.
5. Tổng cục Thống kê. Báo cáo điều tra Lao động-Việc làm năm 2018. Nhà Xuất bản Thống kê. 2019;p. 72–74.
6. Tổng cục Thống kê. Niên giám thống kê 2018. Nhà Xuất bản Thống kê. 2019;p. 160–161.
7. Tổng cục Thống kê. Kết quả điều tra doanh nghiệp các năm 2012–2017. Nhà Xuất bản Thống kê. 2018;.
8. Bartlett CA, Ghoshal S. Building competitive advantage through people. *Sloan Management Review*. 2002;43(2):32–74.
9. Porter ME. *Competitive Advantage*. The Free Press, New York, NY. 1985;.
10. Porter ME. What is strategy. *Harvard Business Review*. 1996;p. 61–78.
11. Quinn JB. Leveraging Intellect. *Academy of Management Executive*. 1996;10(1):7–27. Available from: <https://doi.org/10.5465/ame.1996.9704111471>.
12. Saint-Onge H. Tacit Knowledge: The Key to the Strategic Alignment of Intellectual Capital. *Strategy and Leadership*. 1996;2:10–14. Available from: <https://doi.org/10.1108/eb054547>.
13. Stewart TA. *Intellectual Capital: The New wealth of organizations*. New York: Doubleday/Currency. 1997;p. 261.
14. Ulrich D. Intellectual capital = competence x commitment. *Sloan Management Review*. 1998;39(4):15–27.
15. Becker GS. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*. 1962;LXX(5 Pt 2):9–49. Available from: <https://doi.org/10.1086/258724>.
16. Koch MJ, McGrath RG. Improving labor productivity: Human resource policies do matter. *Strategic Management Journal*. 1996;17(5):335–354. Available from: [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199605\)17:5<335::AID-SMJ814>3.0.CO;2-R](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199605)17:5<335::AID-SMJ814>3.0.CO;2-R).
17. Becker GS. Human capital: A theoretical and empirical analysis with special refer—ences to education; (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press. 1993;Available from: <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>.
18. Krohn RA. Training as a Strategic Investment. *Advances in Developing Human Resources*. 2000;2(1):63–75. Available from: <https://doi.org/10.1177/152342230000200106>.
19. Ashton D, Felstead A. From training to lifelong learning: the birth of the knowledge society?. in: J. Storey (Ed.), *Human Resource Management: A Critical Text*. 2nd ed. London: Thomson Learning. 2001;p. 165–189.
20. World Bank. *The East Asian Miracle: Economic Growth and Public Policy*. New York: Oxford University Press. 1993;.
21. Smith A, Hayton G. What drives enterprise training? Evidence from Australia. *The International Journal of Human Resource Management*. 1999;10(2):251–272. Available from: <https://doi.org/10.1080/095851999340549>.
22. Cooke F. Vocational and Enterprise Training in China: Policy, Practice and Prospect. *Journal of the Asia Pacific Economy*. 2005;10(1):26–55. Available from: <https://doi.org/10.1080/1354786042000309062>.
23. Lam NH. Phát triển nhân lực trong các doanh nghiệp Việt Nam, Bài trình bày trong hội thảo “Future of Vietnamese-Japanese Bilateral Economic and Human Resources Exchange” được tổ chức bởi Đại học Kinh tế TP.Hồ Chí Minh và Kansai Keizai Doyukai - Nhật bản. TP. Hồ Chí Minh. 2010;.
24. Ngọc X. Doanh nghiệp Việt đầu tư thấp cho đào tạo nhân lực. [online] Việt Nam: Vnexpress. 2011. [truy cập ngày 17/7/2019];Available from: <https://vnexpress.net/doanh-nghiep-viet-dau-tu-thap-cho-dao-tao-nhan-luc-2716241.html>.

25. Phương NTM. Kinh nghiệm phát triển nhân lực của một số tập đoàn kinh tế. Tạp chí Lý luận chính trị [online], số ngày thứ sáu, 9/10/2015, [truy cập ngày 10/6/2019]; Available from: <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/1116-kinh-nghiem-phat-trien-nhan-luc-cua-mot-so-tap-doan-kinh-te.html>.
26. Alliger GM, Tannenbaum SI, Bennett WJ, Traver HA, Shotland AB. A meta-analysis of the relations among training criteria. *Personnel Psychology*. 1997;50(2):341–358. Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00911.x>.
27. Baldwin TT, Ford JK. Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*. 1988;41:63–105. Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>.
28. Field S, et al. Learning for Jobs: OECD Policy Review of Vocational Education and Training. Initial Report, OECD, Paris. 2009;p. 118.
29. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam. Khảo sát đánh giá thực trạng giáo dục hướng nghiệp cho học sinh trung học phổ thông. 2012;.