
TRAO ĐỔI

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC THÔNG QUA ĐÀO TẠO TẠI CHỖ VỀ CHUYÊN MÔN: MỘT VÀI PHÂN TÍCH TỪ NGHIÊN CỨU CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THANH HÓA

NGUYỄN NGỌC TRUNG *
LA NGỌC TUẤN **

Từ khóa: nguồn nhân lực, đào tạo tại chỗ, chuyên môn, doanh nghiệp.

*Ngày nhận bài: 17/02/2020; ngày gửi phản biện: 18/02/2020; ngày duyệt
đăng bài: 08/6/2020.*

1. Đặt vấn đề

Đào tạo tại chỗ là một trong những hoạt động quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực (NNL). Đào tạo tại chỗ có thể bao gồm đào tạo về năng lực quản trị, đào tạo về an toàn việc làm, đào tạo về kỹ năng làm việc và đào tạo về chuyên môn cho người lao động. Đào tạo về chuyên môn đóng vai trò quan trọng bởi nó không chỉ giúp cho một tổ chức nâng cao năng lực mà còn giúp tăng tính cạnh tranh. Chẳng hạn, đánh giá hoạt động phát triển NNL với đào tạo tại chỗ về chuyên môn, nhóm tác giả (Fernandes et al., 2019) trong một nghiên cứu với nhóm giáo viên giảng dạy tại Bồ Đào Nha chỉ ra rằng, đào tạo chuyên môn mang lại hiệu quả lớn cho người lao động trên các khía cạnh: động lực làm việc, tính chuyên nghiệp, tính hiệu quả, mức độ hoàn thành công việc, ý nghĩa của công việc và an sinh việc làm. Như vậy, đào tạo tại chỗ có thể được xem là giải pháp hiệu quả bởi nó mang lại tính ổn định cho người lao động khi xét trên các tiêu chí và hoàn cảnh. Hơn nữa, đào tạo tại chỗ hay nói cách khác là đào tạo tại nơi làm việc giúp giảm chi phí và tối ưu hóa động cơ làm việc của người lao động. Chính vì vậy, đào tạo tại chỗ là phương pháp đầu tiên được doanh nghiệp áp dụng trong kế hoạch đào tạo nhằm nâng cao vị thế của doanh nghiệp (Chatzimouratidis et al., 2012).

Tỉnh Thanh Hóa có số dân lớn và NNL dồi dào là một trong những lợi thế thu hút các doanh nghiệp hoạt động và mở rộng sản xuất, kinh doanh. Tuy vậy, chất lượng nguồn lao động vẫn còn là khâu yếu trong tổng hòa các nguồn lực phát triển

* TS.; Viện Nghiên cứu Con người, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam.

** ThS.; Trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Thanh Hóa.

kinh tế - xã hội của địa phương. Việc này cần được khắc phục nếu muốn nguồn lực con người phát huy hết vai trò trong phát triển. Đào tạo và bồi dưỡng người lao động trong các doanh nghiệp của tỉnh Thanh Hóa được cho là cần thiết để từ đó giúp nâng cao chất lượng NNL một cách toàn diện. Chính vì vậy, nghiên cứu các hoạt động phát triển NNL, đặc biệt là đào tạo tại chỗ về khía cạnh chuyên môn cho người lao động trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa sẽ góp phần nâng cao chất lượng NNL của tỉnh nói chung và cho các doanh nghiệp trên địa bàn nói riêng. Trên cơ sở sử dụng kết quả khảo sát thực địa tại tỉnh Thanh Hóa năm 2019 với chủ đề tìm hiểu hoạt động phát triển NNL thông qua đào tạo tại chỗ trong các doanh nghiệp quy mô nhỏ, vừa và lớn, bài viết phân tích sự ảnh hưởng của đào tạo tại chỗ về chuyên môn tới phát triển NNL tại một số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa ở ba khía cạnh chính: thích ứng với công việc, nâng cao chất lượng và số lượng sản phẩm, dịch vụ và sự sáng tạo trong công việc, từ đó đưa ra một số khuyến nghị về hoạt động đào tạo tại chỗ trong các doanh nghiệp trên địa bàn khảo sát. Mẫu khảo sát là gần 300 phiếu, trong đó, các doanh nghiệp nhỏ (có quy mô dưới 100 người lao động) là 110 phiếu, doanh nghiệp vừa (có từ 100 đến 300 người lao động) là 90 phiếu và doanh nghiệp lớn (có từ 300 người lao động trở lên) là 95 phiếu. Các loại doanh nghiệp trong mẫu khảo sát bao gồm công ty cơ khí 80 phiếu, xây dựng 78 phiếu, cơ điện lạnh 17 phiếu, may mặc 80 phiếu và dịch vụ tổng hợp 40 phiếu. Tuổi trung bình của người trả lời trong cuộc khảo sát là 32,4; nam giới chiếm 59%, nữ giới chiếm 41%; số người có trình độ trung cấp chuyên nghiệp chiếm 66%, người học nghề dưới 6 tháng trong các doanh nghiệp chiếm 19%, còn lại là trình độ khác.

2. Một số vấn đề lí luận về đào tạo tại chỗ với phát triển nguồn nhân lực

2.1. Đào tạo tại chỗ trong doanh nghiệp

Trong phát triển NNL có ba nội dung chính, bao gồm phát triển cá nhân (individual development), phát triển nghề nghiệp (career development) và phát triển tổ chức (organizational development). Bài viết phân tích dựa theo mô hình phân nhánh của NNL trong ấn phẩm *Human Resource Management*¹. Theo đó, phát triển NNL bao gồm nhiều nội dung như tuyển lựa nhân công, tiền lương, thưởng và đào tạo trong và ngoài tổ chức. Thêm vào đó, phát triển NNL còn có thể thông qua đào tạo tại chỗ bao gồm 8 nội dung như đào tạo về kĩ thuật hoặc

¹*Human Resource Management*. Nxb. Đại học Minnesota, Xem thêm tại: (<http://open.lib.umn.edu/humanresourcemanagement/>).

công nghệ, đào tạo về chất lượng, đào tạo các kỹ năng chung, đào tạo các kỹ năng mềm, đào tạo về chuyên môn, đào tạo về làm việc nhóm, đào tạo về quản trị và đào tạo về an toàn. Mô hình phân chia này khá cơ bản, được nhiều cơ sở đào tạo giảng dạy và sử dụng như một nền tảng lý thuyết khi tiến hành nghiên cứu thực địa ở các quốc gia. Tuy nhiên, nghiên cứu này chỉ tập trung áp dụng phân tích một khía cạnh, đó là loại hình đào tạo tại chỗ về chuyên môn.

Đào tạo tại chỗ giúp cho doanh nghiệp có thể trang bị ngay cho người lao động của mình những kiến thức và kỹ năng làm việc tại doanh nghiệp. Đào tạo tại chỗ có ưu điểm là truyền đạt được ngay kiến thức về những công nghệ mới và hiện đại mà các trường dạy nghề hay trường đào tạo khác chưa cập nhật kịp thời. Chẳng hạn, tác giả (Budría., 2012) cho rằng, đào tạo được xem là một phần trong hoạt động NNL nhằm mục đích bảo vệ và nâng cao đầu tư của một doanh nghiệp vào vốn con người. Cho nên, đào tạo tại chỗ hỗ trợ cho chủ doanh nghiệp phát triển NNL, đây cũng là một trong những trụ cột giúp phát triển NNL. Ngoài ra, đào tạo do chủ doanh nghiệp tiến hành sẽ giúp cho chính họ có thể sử dụng hết khả năng nhân lực cũng như bảo đảm nhu cầu của người lao động đối với những vấn đề về tâm lý. Thêm vào đó, nghiên cứu tính hiệu quả của việc đào tạo tại chỗ (OJT - on the job training), (Priti, 1999) nhận thấy phần lớn nhân viên tham gia chương trình này đánh giá hoạt động đào tạo tại chỗ là một nhân tố quan trọng trong việc nâng cao nghề nghiệp, do vậy, đào tạo tại chỗ được coi như một công cụ để nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả. Nhân viên nói chung cần OJT để cập nhật kỹ năng và nâng cao nghề nghiệp. Như vậy, đào tạo tại chỗ mang đến sự hài lòng, kỹ năng và hiệu quả làm việc cho người lao động.

Đào tạo tại chỗ về chuyên môn trong các doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng. Chẳng hạn, tìm hiểu 18 trường hợp tham gia các khóa học trực tuyến xem họ học vì mục đích gì trong tổ chức, tác giả (Park, 2018) phát hiện ra rằng nhân viên học các khóa học vì mục tiêu đào tạo và phát triển (training & development, T&D), phát triển tổ chức, phát triển nghề nghiệp và phát triển chuyên môn. Tác giả đề xuất rằng bằng cách tập hợp nguồn lực và sự trợ giúp từ các phía thì công tác đào tạo sẽ đáp ứng kỳ vọng của người tham gia học. Các công ty có thể phối hợp với đối tác thuộc nhà nước để cung cấp cơ hội giáo dục đào tạo về nguồn lực cho các nhóm yếu thế và nhóm thiểu số dựa trên trách nhiệm xã hội. Nhìn chung, doanh nghiệp có thể kết hợp chương trình các khóa học trực tuyến và tài liệu theo mong muốn của doanh nghiệp nhằm trang bị kiến thức cho người lao động.

Sử dụng lý thuyết con người và vấn đề đào tạo chuyên môn cho người lao động của các chủ doanh nghiệp Tây Đức, nhóm tác giả (Becker and Training, 2019)

sử dụng mô hình định lượng chuỗi thời gian từ năm 1956 tới năm 2008 để kiểm tra sự phát triển và giảm thiểu rủi ro của người lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy, những người lao động tham gia giáo dục chuyên môn sẽ ít bị rủi ro mất việc cũng như nhảy việc giữa các công ty. Việc thích ứng của người tham gia các khóa học liên quan đến công việc giúp người lao động an toàn hơn, linh hoạt trong nghề nghiệp và người sử dụng lao động cũng có thêm cam kết làm việc cho người lao động. Ở khía cạnh khác, một câu hỏi nghiên cứu được đặt ra là liệu người lao động tham gia các khóa đào tạo và phát triển (T&D) có cam kết ở lại tổ chức và có nhiều hành động liên quan đến sáng tạo trong các doanh nghiệp dịch vụ nhỏ. Số liệu từ 203 nhân viên trong các doanh nghiệp dịch vụ cho thấy có mối quan hệ thuận chiều giữa các yếu tố trên. Ngoài ra, những người tham gia các hoạt động đào tạo có xu hướng tạo ra nhiều yếu tố mới hoặc có sáng kiến tạo ra nhiều việc làm mang tính đổi mới cũng như yếu tố cam kết ở lại doanh nghiệp cũng cao hơn (Susomrith, 2019). Tuy vậy, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng tham gia các khóa học hoặc chỉ tham gia trong hoạt động triển khai có ảnh hưởng đến thái độ hoặc hành động đổi mới. Kết quả mang lại ý nghĩa cho các doanh nghiệp để có kế hoạch phát triển nhân viên khi thực hiện hoạt động đào tạo nhằm mục đích cam kết ở lại doanh nghiệp hoặc có năng lực tạo ra nhiều đổi mới trong chính doanh nghiệp của họ.

Xem xét vấn đề phát triển nghề nghiệp suốt đời thông qua đào tạo chuyên môn trong lĩnh vực công nghiệp chế tạo, nhóm tác giả (Kasman et al., 2018) phân tích tại Malaysia, có rất nhiều người tham gia thị trường lao động ngay khi họ tốt nghiệp cấp hai. Chính vì vậy, nhu cầu đào tạo chuyên môn là rất lớn nhằm nâng cao cơ hội và kỹ năng cho người lao động, do đó các nhà quản lý trong các doanh nghiệp đóng góp cho Hiệp hội phát triển NNL thông qua các quỹ đào tạo người lao động. Việc nâng cao chuyên môn cho người lao động là dựa trên kế hoạch tổng thể của nhà nước nhằm giúp người lao động có thêm kiến thức, năng lực và trình độ, kỹ năng trong việc thực hiện các nhiệm vụ. Nhóm tác giả (Kasman et al., 2018) kết luận, một chương trình đào tạo cần phải phù hợp với từng nghề nghiệp nhất định và phù hợp với từng đối tượng lao động. Nhóm tác giả đề xuất việc trang bị cho người lao động thông qua đào tạo phải được đánh giá dựa trên sự hài lòng của người lao động và nâng cao năng suất lao động trong tổ chức vì mục tiêu thu nhập của quốc gia ngày càng tăng.

2.2. Đào tạo tại chỗ trong các tổ chức chuyên biệt

Đào tạo chuyên môn không chỉ trong doanh nghiệp mà còn trong các lĩnh vực

chuyên biệt khác. Chẳng hạn trong lĩnh vực y khoa, việc chẩn đoán có độ chính xác thấp và việc đào tạo với các bệnh tiêu hóa là thách thức đối với lực lượng y tế tại Úc cũng như trên thế giới. Đào tạo trực tuyến giúp đưa ra các giải pháp tiềm năng đối với các khóa đào tạo dựa trên thực chứng. Nhóm tác giả (Maguire et al., 2019) đã kiểm tra tính hiệu quả của việc đào tạo trực tuyến với 1.160 người tham gia 5 môn học. Kết quả cho thấy có sự tiến bộ rõ rệt như sự tự tin, kiến thức, kỹ năng để chữa trị bệnh tiêu hóa. Những người làm việc ở bệnh viện địa phương hay khu vực nông thôn cũng có sự tự tin hơn và sự tiến bộ nhất định khi tham gia khóa học. Như vậy có thể nói, việc đầu tư các khóa học trực tuyến cho chẩn đoán tiêu hóa sẽ giúp nâng cao NNL y tế.

Nghiên cứu ở lĩnh vực đào tạo y khoa, Học viện Nhi khoa châu Âu - The European Academy of Paediatrics là tổ chức chuyên y học của Liên minh châu Âu, có trách nhiệm giám sát và cấp phép các chương trình đào tạo nhi khoa và các phân ngành liên quan. Học viện phát triển đề cương khóa học nhi khoa bao gồm những tiêu chuẩn thực hành và tiêu chuẩn đánh giá khả năng người học và các trung tâm đào tạo trên toàn châu Âu. Theo nhóm tác giả (Završnik et al., 2018), Học viện nghiên cứu và khuyến nghị rằng tất cả các chuyên gia chăm sóc sức khỏe trẻ em nên tham gia các khóa học chính thống bên cạnh các chứng chỉ chuyên ngành trong lĩnh vực chuyên môn. Họ tin rằng lực lượng chuyên làm về nhi khoa phải duy trì kiến thức và kỹ năng bằng việc phát triển nghề nghiệp một cách liên tục như tham gia khóa học đào tạo y khoa về các bệnh liên quan đến sức khỏe trẻ em. Nếu kiến thức luôn được cập nhật thì sẽ giúp cho công tác phát hiện và chữa trị kịp thời, nhất là với những trẻ em có bất ổn về tiêu hóa.

Dựa trên nghiên cứu định lượng khác, nhóm tác giả (Enakrire and Technologies, 2019) đã tiến hành tìm hiểu việc đào tạo công nghệ thông tin và các chương trình trợ giúp cho các chuyên gia thông tin, những người đòi hỏi kỹ năng, kiến thức và ứng dụng các hoạt động triển khai công việc. Hai tác giả chỉ ra rằng đào tạo chuyên môn liên quan đến công nghệ thông tin và các chương trình trợ giúp các chuyên gia thông tin giúp họ nâng cao tầm hiểu biết và chuyển giao dịch vụ tới người tiêu dùng tốt hơn. Việc trang bị lại kỹ năng có kết quả rõ ràng vì liên quan đến giáo dục đào tạo, do vậy làm tăng khả năng sáng tạo và thu nhận kiến thức của những chuyên gia công nghệ thông tin. Việc tích lũy kiến thức và kỹ năng để khám phá và duy trì tính sinh động tại nơi làm việc cũng là điều cần thiết cho các chuyên gia làm việc trong ngành này. Như vậy, có thể nói đối với các chuyên gia công nghệ thông tin, việc đào tạo giúp họ có thêm kiến thức rộng và đảm bảo sự hiểu biết sinh động, giúp cho chuyên môn được củng cố, nhất là trong lĩnh vực họ đang làm việc.

Quá trình đô thị hóa diễn ra có dòng di cư từ nông thôn ra thành thị tại Trung Quốc. Kết quả là nguồn lao động thiếu hụt nhiều ở nông thôn cùng với năng suất lao động giảm. Chính vì vậy, cần có chính sách đào tạo về kỹ năng, hiểu biết rộng và đặc biệt là kiến thức có thể sử dụng được nhằm phát triển nông nghiệp hiện đại tại Trung Quốc. Nghiên cứu đào tạo chuyên môn cho người nông dân Trung Quốc dựa trên bốn khía cạnh, bao gồm yếu tố cá nhân, vốn tài chính, cơ hội giáo dục và công nghệ, nhóm tác giả (Zhao et al., 2019) phân tích từ 543 người được hỏi cho thấy đào tạo chuyên môn ảnh hưởng bởi các yếu tố như tuổi, tổng thu nhập, kinh nghiệm đào tạo và quy mô của trang trại. Nhóm tác giả khuyến nghị các chương trình đào tạo cho người nông dân nên được đầu tư bằng việc quan tâm hơn vào nhu cầu của người lao động, đầu tư vốn nhiều hơn, thiết lập hệ thống đầu tư đa dạng và huy động sự nhiệt tình của người lao động vùng nông thôn trong việc nâng cao chuyên môn và hiểu biết.

Trên phương diện giới, phụ nữ chiếm một nửa nguồn lực lao động, tuy vậy, họ vẫn chưa được trả lương tương xứng nếu ở vị trí lãnh đạo cao cấp hay ở vị trí quản lý. Nghiên cứu đã tiến hành kiểm tra kết quả đối với việc phụ nữ tham gia các khóa học liên quan đến công việc. Kết quả cho thấy, điểm tích cực đầu tiên của các khóa học đó là mang lại bình đẳng tại nơi làm việc cho nữ giới (Chuang, 2019). Tiếp theo, chiến lược đào tạo thực tế giúp phụ nữ có quyền quản lý cao hơn và vị trí quản lý cao hơn. Tuy vậy, tính hiệu quả còn phụ thuộc vào ngoại cảnh như vốn, chính sách, văn hóa, sự giúp đỡ của lãnh đạo cấp cao và trình độ, kỹ năng của người giảng dạy và thiết kế chương trình. Như vậy, việc đào tạo cho phụ nữ cần có kế hoạch chi tiết để làm sao tạo hiệu quả cao nhất và lợi ích lớn nhất từ khóa học.

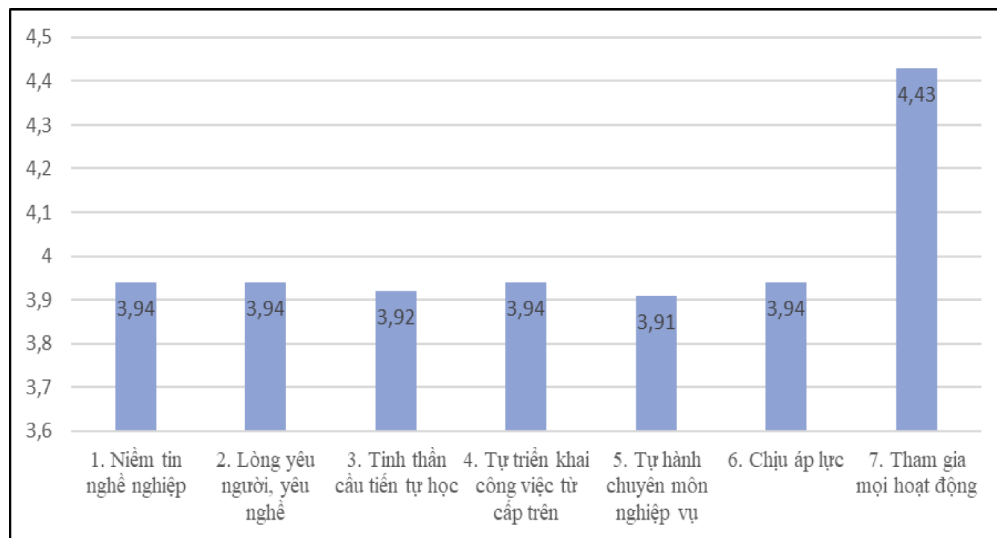
3. Tác động của đào tạo tại chỗ tới nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ở tỉnh Thanh Hóa

3.1. Về thích ứng trong công việc

Theo đánh giá của người lao động về mức độ thích ứng với công việc sau đào tạo theo thang đo likert từ 1 đến 5, trong đó 1 là thấp hơn nhiều và 5 là cao hơn nhiều so với trước kia thì các hoạt động đào tạo tại chỗ đã giúp người lao động thích ứng hơn sau khi tham gia hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp (với điểm trung bình cao hơn trung vị 3). Người lao động có sự thích ứng cao ở hầu hết các khía cạnh của công việc, theo đó, điểm trung bình của các tiêu chí có điểm số khá cân bằng từ 3,91 đến 3,94 như niềm tin nghề nghiệp, lòng yêu người yêu nghề, tinh thần cầu tiến học hỏi, tự triển khai công việc từ cấp trên, tự thực hành chuyên môn nghiệp vụ và chịu áp lực. Đây là tín hiệu tích cực của các doanh nghiệp

trên địa bàn khi tiến hành các hoạt động tự đào tạo trong doanh nghiệp bởi nó đã mang lại những hiệu quả nhất định. Đặc biệt, sau đào tạo, người lao động tham gia vào các hoạt động của doanh nghiệp khá cao, với điểm trung bình 4,43 điểm, cách xa điểm trung vị và gần với mức 5 là mức cao hơn nhiều so với trước kia. Như vậy, sau các khóa đào tạo, người lao động thích ứng với công việc tốt hơn so với trước đây. Nhìn chung, các doanh nghiệp tham gia thị trường theo lĩnh vực dịch vụ hay sản xuất nếu muốn người lao động thích ứng nhanh trong công việc dịch vụ hay sản xuất sản phẩm mới thì có thể tăng cường hoạt động đào tạo ngay trong doanh nghiệp của mình.

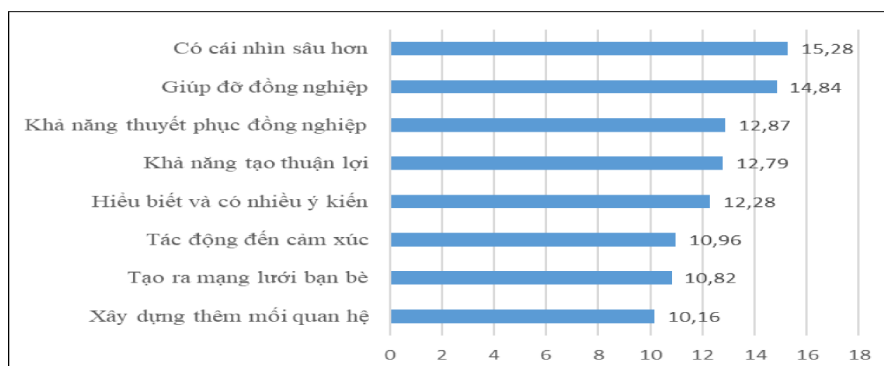
Hình 1: Các khía cạnh thích ứng công việc



Nguồn: Khảo sát của đề tài tại tỉnh Thanh Hóa, 2019.

Ngoài việc đánh giá về khả năng thích ứng về công việc sau khi tham gia đào tạo nói chung, nghiên cứu tìm hiểu sâu khả năng thích ứng về công việc chuyên môn sau đào tạo trên các khía cạnh khả năng thuyết phục đồng nghiệp hoặc đối tác, có cái nhìn sâu hơn về chuyên môn của doanh nghiệp, hiểu biết và có nhiều ý kiến để chia sẻ. Kết quả khảo sát cho thấy, lựa chọn các phương án là khá cân bằng và khía cạnh xây dựng thêm mối quan hệ có tỉ lệ người được chọn thấp nhất 10,16%. Trong khi đó, số người tham gia khảo sát có cái nhìn sâu hơn về chuyên môn của doanh nghiệp với tỉ lệ chọn nhiều nhất (15,28%). Ba phương án người trả lời chọn có số phần trăm lớn tiếp theo đó là giúp đỡ đồng nghiệp trong chuyên môn 14,84%, khả năng thuyết phục đồng nghiệp và đối tác 12,87%, khả năng tạo thuận lợi cho đồng nghiệp 12,79%.

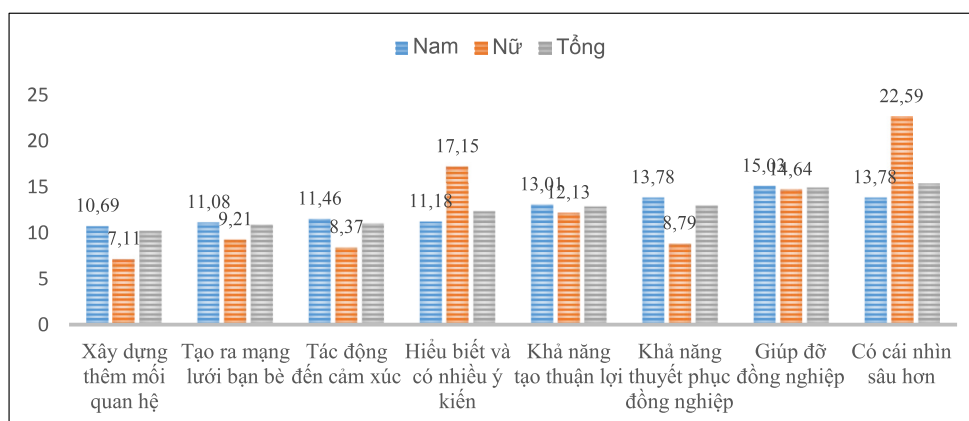
Hình 2: Các khía cạnh thích ứng công việc về chuyên môn



Nguồn: Khảo sát của đề tài tại tỉnh Thanh Hóa, 2019.

Đáng chú ý đó là có sự khác biệt giữa nam và nữ về tính thích ứng trong công việc. Kết quả khảo sát cho thấy, sau khi được đào tạo tại chỗ, nữ giới thích ứng với công việc nhiều hơn ở các khía cạnh “có cái nhìn sâu hơn về chuyên môn của doanh nghiệp”, “hiểu biết và có nhiều ý kiến để chia sẻ hơn” so với nam giới (với tỉ lệ là 22,59% và 17,15% so với 13,78% và 11,18%). Tuy nhiên, ở những khía cạnh khác, bao gồm “xây dựng thêm mối quan hệ”, “tạo ra mạng lưới bạn bè”, “cảm xúc”, “khả năng tạo thuận lợi”, “khả năng thuyết phục đồng nghiệp”, và “giúp đỡ đồng nghiệp” thì nam giới lại có khả năng thích ứng cao hơn so với nữ giới sau các khóa đào tạo. Đặc biệt ở khía cạnh “khả năng thuyết phục đồng nghiệp hoặc đối tác” thì tỉ lệ nam giới lại cao hơn khá nhiều so với nữ giới (với tỉ lệ 13,78 so với 8,79%). Với kết quả trên, doanh nghiệp có thể phát huy lợi thế của nam giới và nữ giới ở các công việc khác nhau nhằm tối ưu hóa lợi ích chung của doanh nghiệp.

Hình 3: Thích ứng với công việc phân theo giới



Nguồn: Khảo sát của đề tài tại tỉnh Thanh Hóa, 2019.

3.2. Về nâng cao chất lượng và số lượng sản phẩm, dịch vụ

Một khía cạnh khác giúp hiểu rõ hơn công tác đào tạo tại chỗ về chuyên môn cho người lao động đó là yếu tố nâng cao chất lượng và số lượng sản phẩm, dịch vụ. Bảng 1 miêu tả người lao động trả lời một số khía cạnh như ông/bà đã cảm thấy mình đóng góp nâng cao số lượng hay chất lượng sản phẩm/dịch vụ, lãnh đạo và đồng nghiệp đánh giá những đóng góp về sản phẩm/dịch vụ của ông/bà ra sao hoặc thời gian xử lý công việc nhanh, chính xác và hiệu quả ở mức độ nào. Bên cạnh đó, người trả lời cũng tự đánh giá hoàn thành công việc so với trước kia và hài lòng với công việc hiện tại của mình. Hài lòng trong công việc là yếu tố gián tiếp đánh giá chất lượng, số lượng sản phẩm/dịch vụ mà một người tạo ra. Mức độ hài lòng của người lao động cao hơn thì chất lượng và số lượng sản phẩm/dịch vụ cũng cao hơn (Zhou et al., 2008). Thu nhập cũng là một biến số gián tiếp phản ánh số lượng và chất lượng tăng so với trước đào tạo tại chỗ. Số liệu phân tích từ khảo sát thực địa cho thấy thu nhập đạt mức cao nhất với điểm trung bình 4,6 trong các doanh nghiệp quy mô vừa với thang đo từ 1 đến 5. Cùng với đó, số điểm trung bình trong doanh nghiệp nhỏ và lớn ảnh hưởng đến thu nhập là 3,9 và 3,7.

Bảng 1: Số lượng và chất lượng sản phẩm/dịch vụ

	Doanh nghiệp <100 người	Doanh nghiệp 100-300 người	Doanh nghiệp > 300 người
Số lượng sản phẩm/dịch vụ	3,6	4,0	3,5
Chất lượng sản phẩm/dịch vụ	3,7	4,0	3,6
Lãnh đạo và đồng nghiệp đánh giá những đóng góp về sản phẩm/dịch vụ	3,7	3,2	3,6
Ảnh hưởng đến thu nhập	3,9	4,6	3,7
Thời gian xử lý công việc	3,3	4,0	3,7
Tự đánh giá hoàn thành công việc	3,7	4,0	3,8
Hài lòng với công việc	4,0	4,0	3,7

Nguồn: Số liệu khảo sát thực địa của đề tài tại tỉnh Thanh Hóa, 2019.

Kết quả phân tích dựa trên đánh giá của người lao động theo thang đo likert từ 1 đến 5, theo đó 1 là thấp hơn nhiều và 5 là cao hơn nhiều cho thấy, đào tạo tại chỗ trong các doanh nghiệp đã mang lại những ảnh hưởng tích cực tới số lượng và chất lượng sản phẩm, dịch vụ ở tất cả các loại hình doanh nghiệp. Tuy nhiên, có sự khác biệt về mức độ ảnh hưởng của đào tạo tại chỗ tới số lượng và chất lượng sản phẩm, dịch vụ giữa các doanh nghiệp quy mô vừa so với các doanh nghiệp có quy mô lớn. Theo đó, nghiên cứu được thực hiện ở ba loại hình doanh nghiệp bao gồm

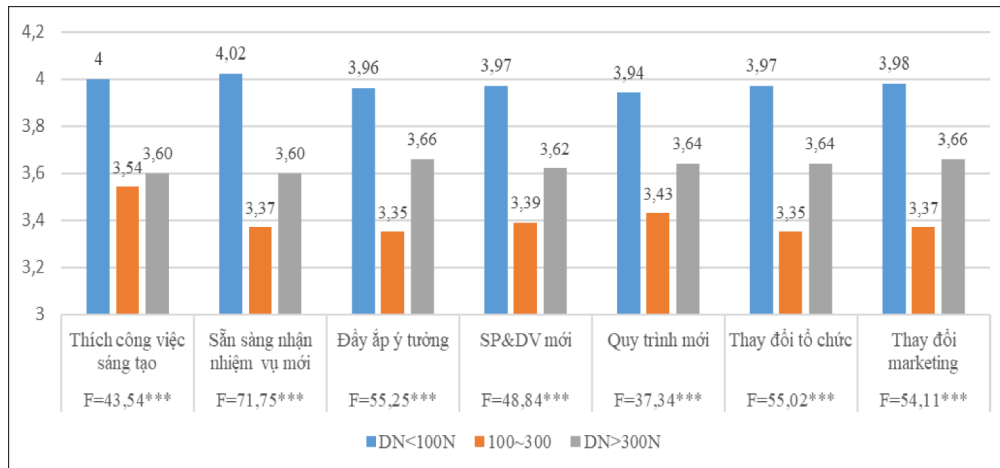
doanh nghiệp dưới 100 người, doanh nghiệp từ 100 đến 300 người và trên 300 người. Doanh nghiệp có số lượng lao động từ 100 đến 300 người có điểm bình quân cao nhất với hầu hết các điểm từ 4,0 đến 4,6 điểm. Có thể kết luận rằng hoạt động đào tạo mang lại tín hiệu tích cực về số lượng và chất lượng sản phẩm/dịch vụ trong các doanh nghiệp quy mô lao động vừa so với các doanh nghiệp nhỏ và lớn. Tuy nhiên, điểm trung bình đối với khía cạnh lãnh đạo và đồng nghiệp đánh giá những đóng góp về sản phẩm/dịch vụ trong các doanh nghiệp vừa có số điểm thấp, chỉ 3,2 điểm so với 3,7 điểm và 3,6 điểm trong hai loại hình doanh nghiệp còn lại. Nhìn chung, điểm trung bình của các tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc và nghề nghiệp trong cả ba loại hình doanh nghiệp nhỏ, vừa và lớn đều hơn điểm trung vị. Điều này phản ánh hoạt động đào tạo tại chỗ đã giúp ích cho việc nâng cao sản phẩm hữu hình của người lao động.

3.3. Về sự sáng tạo trong công việc

Kết quả phân tích ở trên cho thấy, doanh nghiệp quy mô vừa có điểm số trung bình cao nhất trong ba loại hình doanh nghiệp với các tiêu chí về số lượng và chất lượng sản phẩm/dịch vụ (Bảng 1). Tuy vậy, xét trên yếu tố tính sáng tạo trong công việc của người lao động sau khi tham gia đào tạo tại chỗ về chuyên môn thì doanh nghiệp có quy mô vừa lại có điểm số thấp nhất được thể hiện trong Hình 4. Nhưng nhìn chung, điểm số ở sản phẩm, dịch vụ hoặc quy trình mới đều vượt điểm trung vị là 3, phản ánh quá trình đào tạo tại chỗ về chuyên môn đã giúp người lao động tạo ra nhiều sản phẩm hữu hình và vô hình mới trong doanh nghiệp.

Người lao động được hỏi và đánh giá về khả năng sáng tạo trong công việc của mình với những câu như: Tôi luôn thích làm những công việc yêu cầu cao về khả năng sáng tạo, sẵn sàng nhận nhiệm vụ mới mà trước đó chưa ai làm, trong đầu đầy ắp những ý tưởng chờ điều kiện để thực hiện. Ngoài ra, có bốn yếu tố đánh giá khác liên quan đến khả năng sáng tạo của người lao động là đóng góp tạo ra sản phẩm, dịch vụ mới tốt hơn, tạo ra quy trình mới, tạo ra thay đổi trong tổ chức hoặc tạo ra thay đổi tốt hơn trong marketing quảng bá sản phẩm/dịch vụ.

Trong tất cả các khía cạnh, điểm số đánh giá khả năng sáng tạo của người lao động đều hơn điểm trung vị 3. Trong đó, yếu tố sẵn sàng nhận nhiệm vụ mới mà chưa ai làm trước đó có điểm số trung bình cao nhất với 4,02 điểm thuộc các doanh nghiệp nhỏ. Tiếp theo là điểm số trung bình của tiêu chí thích công việc sáng tạo của người lao động với 4,00 hoặc 3,98 điểm với yếu tố thay đổi tích cực trong marketing quảng bá sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp. Điểm số của doanh nghiệp quy mô vừa là 3,54 và 3,37 điểm, vẫn thấp hơn so với doanh nghiệp quy mô lớn.

Hình 4: Khác biệt giữa các loại doanh nghiệp về khả năng sáng tạo

Nguồn: Số liệu khảo sát thực địa của đề tài tại tỉnh Thanh Hóa, 2019.

*Chú thích: *** chỉ báo mức ý nghĩa thống kê 1%.*

Ngoài ra, để đánh giá sự khác biệt giữa các yếu tố sáng tạo của người lao động, phương pháp phân tích phương sai (ANOVA) cũng được sử dụng. Phân tích phương sai kiểm định giả thuyết có khác biệt của điểm trung bình giữa các nhóm doanh nghiệp. Kết quả (xem hình 4) cho thấy tất cả các hệ số phương sai F đều có ý nghĩa thống kê ở mức 1% ($F=71,75$ cho yếu tố sẵn sàng nhận nhiệm vụ mới và $F=43,54$ đối với yếu tố thích làm công việc sáng tạo). Kết quả phản ánh sự sáng tạo của người lao động sau khi được tham gia đào tạo tại chỗ trong các loại hình doanh nghiệp có sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê. Doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp lớn có khả năng sáng tạo cao hơn doanh nghiệp quy mô vừa. Kết quả nghiên cứu gợi ý rằng muốn nâng cao khả năng sáng tạo cho người lao động và doanh nghiệp nói chung thì có thể tham khảo chương trình đào tạo hiện có tại các doanh nghiệp nhỏ và lớn.

3.4. Các yếu tố ảnh hưởng

Trình độ chuyên môn sau đào tạo tại chỗ của NNL trong các doanh nghiệp có thể chịu sự ảnh hưởng của nhiều yếu tố. Nghiên cứu sử dụng phân tích hồi quy bậc thang xác suất để xem tác động của các yếu tố đến trình độ chuyên môn đào tạo tại chỗ của NNL trong các doanh nghiệp. Theo đó, nghiên cứu này sử dụng 2 nhóm yếu tố chính là nhân khẩu (tuổi, giới tính, thâm niên công tác, trình độ giáo dục của người lao động) và các hình thức đào tạo (luân chuyển vị trí trong doanh nghiệp, tự tìm hiểu và nghiên cứu tài liệu, có chuyên gia - người kinh nghiệm của doanh nghiệp hướng dẫn và người lao động tham gia khóa học chuyên sâu,...).

Bảng 2 cho biết kết quả hồi quy tương tác giữa các yếu tố đến trình độ chuyên môn sau đào tạo tại chỗ của>NNL. Mô hình 1 phản ánh sự tương tác của các biến nhân khẩu và Mô hình 2 thêm vào yếu tố hình thức đào tạo. Kết quả phân tích cho thấy biến số tuổi, tuổi bình phương cũng như giới tính không có mối tác động thuận chiều có ý nghĩa thống kê đến chuyên môn. Bên cạnh đó, trình độ giáo dục trong mẫu nghiên cứu cũng không cho thấy tác động có ý nghĩa thống kê đến chuyên môn của người lao động.

Bảng 2: Mô hình hồi quy các yếu tố tương tác với đào tạo chuyên môn

	Mô hình 1	Mô hình 2
BIẾN NHÂN KHẨU		
Tuổi	-	-
	0,095[0,141]	0,087[0,142]
Tuổi ^2	0,001[0,002]	0,001[0,002]
	]	]
Giới tính	0,730[0,500]	-
	]	0,277[0,761]
Thâm niên	0,095[0,053]	0,102[0,056]
	]**	**
Giáo dục	0,299[0,226]	
	]	0,439[0,470]
Số năm hoạt động	0,033[0,012]	
	]***	0,027[0,039]
BIẾN TÁC ĐỘNG		
Luân chuyển vị trí		-
		5,087[460,0]
Tự nghiên cứu		3,943[451,0]
Người trợ giúp		-
		5,556[360,0]
Tham gia khóa học		-
		6,357[421,0]
LR Chi2	65,08***	71,05***
Pseudo R2	42%	44%

Chú thích: ** và *** chỉ báo mức ý nghĩa thống kê 5 và 1%.

Tuy vậy, thâm niên làm việc lại có tác động thuận chiều với chuyên môn sau đào tạo tại doanh nghiệp của người lao động ở mức ý nghĩa thống kê 5% trong cả hai mô hình. Những người có thâm niên làm việc lâu hơn thì chuyên môn được nâng cao nhiều hơn sau nhiều hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp. Như vậy, doanh nghiệp trên địa bàn khảo sát muốn nâng cao chuyên môn đáp ứng nhu cầu

sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp thì có thể chọn những người nhiều thâm niên để bồi dưỡng sẽ đạt hiệu quả cao hơn. Số năm hoạt động của doanh nghiệp cũng có ảnh hưởng thuận chiều tới chuyên môn sau đào tạo tại chỗ của người lao động ở Mô hình 1 với mức ý nghĩa thống kê 1%. Điều này cho thấy rằng những doanh nghiệp có tuổi đời cao hơn thì có kinh nghiệm hơn trong việc đào tạo chuyên môn cho người lao động tuy rằng Mô hình 2 không có ý nghĩa thống kê.

Một trong số các kiểm định giả thuyết của nghiên cứu này đó là các loại hình đào tạo như luân chuyển vị trí trong doanh nghiệp, tự nghiên cứu hay có trợ giúp từ người trong doanh nghiệp có tác động mạnh đến nâng cao chuyên môn cho người lao động. Kết quả tính toán định lượng cho thấy, các biến số từ điều tra thực địa trong nghiên cứu không có tác động mang ý nghĩa thống kê. Cuối cùng, giá trị Chi2 và Pseudo R2 đã đạt giá trị cao với 65,08 và 71,05 cho mô hình 1 và mô hình 2 với ý nghĩa thống kê 1%. Giá trị cao này cho thấy mô hình đạt giá trị kiểm định sự tương thích, do vậy đảm bảo cho việc đưa ra các khuyến nghị từ kết quả định lượng của nghiên cứu.

4. Kết luận

Đào tạo tại chỗ về chuyên môn cho người lao động là một trong những hoạt động cốt yếu của doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực. Các doanh nghiệp muốn nâng cao chuyên môn cho nhân lực của mình thì cần phải có chính sách hợp lý nhằm nâng cao hiệu quả các chương trình đào tạo tại chỗ. Kết quả nghiên cứu thực địa về các hoạt động đào tạo chuyên môn tại một số doanh nghiệp của tỉnh Thanh Hóa giúp đưa ra một vài khuyến nghị về chính sách cho các nhà quản lý và các nhà nghiên cứu trên địa bàn. Một số điểm chính trong nghiên cứu này cần được lưu ý đó là mẫu quan sát trong nghiên cứu nhiều hơn sẽ mang lại độ tin cậy lớn hơn và mang tính vĩ mô hơn. Thứ hai, đánh giá định lượng cho từng loại hình doanh nghiệp liên quan đến các yếu tố giải thích trong việc nâng cao chuyên môn cho người lao động sẽ hữu ích với các nghiên cứu trong tương lai. Khảo sát sẽ có một bức tranh rõ hơn nếu nghiên cứu tập trung vào sự khác biệt giữa các ngành nghề và đặc biệt là sự khác biệt giữa các khu công nghiệp.

Nhìn chung, đào tạo tại chỗ đã tác động tích cực đến phát triển NNL ở các doanh nghiệp trong lĩnh vực chuyên môn cho người lao động trên các khía cạnh. Tuy vậy có sự khác biệt theo giới và thâm niên công tác của người lao động về ba khía cạnh sáng tạo, số lượng và chất lượng sản phẩm, dịch vụ và tính hiệu quả. Theo kết quả từ phân tích số liệu khảo sát cho thấy, với cái nhìn sâu hơn về chuyên môn của doanh nghiệp thì nữ giới chọn nhiều hơn. Trong khi đó, với khía cạnh khả năng thuyết phục đồng nghiệp hoặc đối tác thì tỉ lệ nam giới lại cao hơn khá nhiều

so với nữ giới. Doanh nghiệp quy mô vừa có điểm số trung bình cao nhất trong ba loại hình doanh nghiệp với các tiêu chí về nâng cao số lượng và chất lượng sản phẩm, dịch vụ. Tuy vậy, xét trên yếu tố tính sáng tạo trong công việc thì doanh nghiệp có quy mô vừa lại có điểm số thấp nhất trong ba loại hình doanh nghiệp. Như vậy, doanh nghiệp có quy mô vừa cần phải nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo để giúp người lao động có thêm khả năng sáng tạo, giúp cho doanh nghiệp thêm năng lực cạnh tranh trong sản xuất và kinh doanh.

Những người lao động có thâm niên làm việc lâu hơn thì chuyên môn được nâng cao nhiều hơn sau hoạt động đào tạo tại chỗ trong doanh nghiệp. Điều này có nghĩa rằng người lao động có thâm niên là một nguồn lực quan trọng của doanh nghiệp nếu doanh nghiệp muốn đầu tư và nâng cao chuyên môn để đáp ứng yêu cầu công việc và khả năng cạnh tranh. Cuối cùng, mặc dù các hoạt động đào tạo đã mang lại kết quả tích cực về chuyên môn cho người lao động. Nhưng, dựa trên kết quả phân tích hồi quy thì có bốn loại hình đào tạo bao gồm luân chuyển vị trí làm việc, tự nghiên cứu, có người trợ giúp hoặc tham gia khóa học bên trong hoặc bên ngoài lại chưa cho thấy có tác động mạnh đến chuyên môn của người lao động. Vì vậy, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa cần nâng cao hơn chất lượng các loại hình đào tạo này để phát huy hiệu quả hơn trong việc phát triển năng lực chuyên môn cho nhân viên của doanh nghiệp.

Tài liệu tham khảo

1. Becker, R.J.E.R.i.V.E., Training. 2019. “Economic change and continuous vocational training in the work history: a longitudinal multilevel analysis of the employees’ participation in further training and the effects on their occupational careers in Germany, 1970-2008”. 11, 4.
2. Budría, S. 2012. “The shadow value of employer-provided training”. *Journal of Economic Psychology* 33, 494-514.
3. Chatzimouratidis, A., Theotokas, I., Lagoudis, I.N. 2012. “Decision support systems for human resource training and development”. *The International Journal of Human Resource Management* 23, 662-693.
4. Chuang, S. 2019. “Exploring women-only training program for gender equality and women’s continuous professional development in the workplace”. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning* 9, 359-373.
5. Enakrire, R.T.J.E., Technologies, I. 2019. “ICT-related training and support Programmes for information professionals”. 24, 3269-3287.

6. Fernandes, L., Peixoto, F., Gouveia, M.J., Silva, J.C., Wosnitza, M.J.T.A.E.R. 2019. "Fostering teachers' resilience and well-being through professional learning: effects from a training programme". 46, 681-698.
7. Kasman, Z., Ismail, A., Siron, N., Abd Samad, N.J.M.W.o.C. 2018. "A Review of Continuing Professional Development (CPD) of Training Competencies for Malaysian Mechanical Industries". 150, 05017.
8. Maguire, S., Li, A., Cunich, M., Maloney, D.J.J.o.E.D. 2019. "Evaluating the effectiveness of an evidence-based online training program for health professionals in eating disorders". 7, 14.
9. Park, S. 2018. "Employee learning and development in virtual HRD: focusing on MOOCs in the workplace. *Industrial and Commercial Training* 50". 261-271.
10. Priti, J. 1999. "On the job training: a key to human resource development". *Library Management* 20, 283-294.
11. Roberts, J. 2018. "Future and changing roles of staff in distance education: a study to identify training and professional development needs". *Distance Education* 39, 37-53.
12. Susomrith, P. 2019. "Training and development in small professional services firms". *European Journal of Training and Development* 43, 517-535.
13. Završnik, J., Stiris, T., Schrier, L., Russell, R.R., del Torso, S., Valiulis, A., Mercier, J.-C., Illy, K., Hadjipanayis, A. 2018. "Basic training requirements for health care professionals who care for children". *European Journal of Pediatrics* 177, 1413-1417.
14. Zhao, D., Chen, Y., Parolin, B., Fan, X.J.I.R.o.E. 2019. "New Professional Farmers' Training (NPFT): A multivariate analysis of farmers' participation in lifelong learning in Shaanxi, China". 65, 579-604.
15. Zhou, K.Z., Li, J.J., Zhou, N., Su, C. 2008. "Market orientation, job satisfaction, product quality, and firm performance: evidence from China". 29, 985-1000.