Hoạt động đào tạo trong các doanh nghiệp Việt Nam: một số gợi ý từ kết quả khảo sát

NGUYỄN NGỌC THẮNG

Hoạt động đào tạo là một phương thức quan trọng giúp doanh nghiệp cung cấp kịp thời kiến thức và kỹ năng cho nhân viên. Nghiên cứu sử dụng số liệu điều tra hoạt động đào tạo của gần 1.000 doanh nghiệp Việt Nam do Bộ Kế hoạch đầu tư thực hiện năm 2012 để thống kê và phân tích các lý do doanh nghiệp không đào tạo cho nhân viên và một số gợi ý đối với công tác đào tạo cho nhân viên trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa.

Từ khóa: *phát triển nguồn nhân lực, quản trị doanh nghiệp, quản trị nguồn nhân lực, dạy nghề.*

1. Hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp

1.1. Đào tạo thông qua công việc (On the job training)

Hoạt động đào tạo thông qua công việc trong các doanh nghiệp thường được thực hiện nhiều tại các doanh nghiệp trên thế giới. Đây là hình thức đào tạo tốn ít kinh phí, nhân viên vừa học vừa làm nên vẫn đảm bảo được thời gian làm việc. Bên cạnh đó, hoạt động đào tạo này có tính linh hoạt cao, cho phép những điều chỉnh để đáp ứng các nhu cầu, đặc điểm và năng lực của từng cá nhân. Hơn nữa, hình thức đào tạo này cũng cho phép doanh nghiệp trang bị kiến thức và kỹ năng cần thiết ngay trong công việc thường nhật cho nhân viên.

Huấn luyện, hướng dẫn tại nơi làm việc. Hình thức đào tạo này đặc biệt phát triển ở Hoa Kỳ, Nhật Bản, Hàn Quốc và châu Âu. Hình thức đào tạo này khá phổ biến và thu được thành công lớn nhờ đào tạo được lực lượng lao động có kỹ năng đáp ứng cho công nghiệp hóa. Ưu điểm nổi bật của hình thức này là đảm bảo nguyên tắc gắn học với hành, lý thuyết với thực hành nghề. Hình thức đào tạo này hầu như không có sự bất cập giữa cung và cầu lao động đã được đào tạo vì các doanh nghiệp thực hiện đào tạo chủ yếu cho chính nhu cầu của họ. Đồng thời, nó tạo ra sự yên tâm và khuyến khích được tinh thần tham gia tích cực của nhân viên, vì về nguyên tắc các học viên tham gia quá trình đào tạo luôn được đảm bảo sẽ có chỗ làm việc ổn định và thăng tiến về nghề nghiệp.

Luân chuyển vị trí và địa bàn làm việc. Đây là hình thức hay được áp dụng ở Nhật Bản. Điều này được thực hiện nhờ cách bố trí công việc theo kiểu luân phiên cùng một lúc đạt được hai mục tiêu: nhân viên hiểu được tổng quan các hoạt động trong doanh nghiệp, đồng thời cho phép các doanh nghiệp chủ động và linh hoạt trong việc đáp ứng các nhu cầu thay đổi về tay nghề của lao động, giúp hình thành một đội ngũ nhân lực đa năng, cùng một lúc có thể thực hiện được nhiều công đoạn khác nhau trong quá trình sản xuất. Vì vậy, nhân viên thường ít khi phải rời khỏi doanh nghiệp để tìm việc ở một nơi khác mà chỉ thay đổi công việc ngay trong phạm vi một doanh nghiệp.

1.2. Đào tạo tách biệt với công việc (Off the job training)

Tổ chức các khóa học tách biệt với công việc là hình thức đào tạo còn lại trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, hình thức đào tạo này có mối quan hệ chặt chẽ với quy mô của doanh nghiệp. Cụ thể, doanh nghiệp càng lớn thì việc đào tạo tách biệt với công việc càng nhiều. Tại Nhật Bản, 90,8% các doanh nghiệp có từ 300 nhân viên thường xuyên trở lên có các

Nguyễn Ngọc Thắng, TS., Đại học Quốc gia Hà Nội.

hoạt động đào tạo này. Để công việc đào tạo có hiệu quả, các doanh nghiệp Hoa Kỳ, Nhật Bản, Hàn Quốc thường tổ chức lựa chọn kỹ lưỡng những người sẽ tham gia khóa học nhằm nâng cao hiệu quả chương trình đào tạo. Nội dung chương trình, người tham gia đào tạo, đơn vị cung cấp đào tạo và đánh giá hoạt động đào tạo cũng được các doanh nghiệp Nhật Bản quan tâm. Bên cạnh đó, những người được cử đi đào tạo cũng cần phải cam kết làm việc cho doanh nghiệp trong khoảng thời gian nhất định tùy theo khóa đào tạo.

Ngoài các hình thức đào tạo trên, các doanh nghiệp Hoa Kỳ, Nhật Bản và Hàn Quốc cũng khuyến khích nhân viên tự đào tạo. Đây là một trong những hoạt động phát triển nguồn nhân lực do bản thân nhân viên quyết định nhằm đáp ứng nhu cầu công việc, nâng cao kiến thức và rèn luyện kỹ năng, lấy chứng chỉ, cải thiện sự nghiệp... Nhiều doanh nghiệp đã hỗ trợ nhân viên một phần kinh phí tham gia khóa đào tạo. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng giúp đỡ về mặt tài chính cho công nhân mua sách hoặc tham dự các lớp tập huấn bên ngoài để lấy chứng chỉ chính thức. Khi nhân viên tự nguyện tham gia các khóa đào tạo ngoài công việc, cả nhân viên và doanh nghiệp đều được hưởng lợi do lao động có thêm kiến thức và kỹ năng mới giúp tăng năng suất lao động cho doanh nghiệp.

2. Tổng quan các nghiên cứu về đào tạo trong doanh nghiệp

Trên thế giới, việc nghiên cứu mối quan hệ giữa đào tạo và kết quả hoạt động của doanh nghiệp đã nhận được rất nhiều sự quan tâm của các học giả và nhà nghiên cứu từ những thập niên cuối của thế kỷ trước. Từ đầu thế kỷ XXI cho tới nay, số công trình nghiên cứu có liên quan tới chủ đề này ngày càng tăng và được trải rộng khắp từ các quốc gia phát triển đến các quốc gia đang phát triển. Thêm vào đó, các khía cạnh của hoạt động đào tạo cũng được các học giả tập trung nghiên cứu. Cụ thể, nghiên cứu của Black and Lynch (1996) ước lượng tác động của đào tạo lên năng suất của 2.945 doanh nghiệp tại Hoa Kỳ và chỉ ra rằng nếu doanh nghiệp tăng 10% chi phí cho đào tạo thì sẽ dẫn đến tăng năng suất của các doanh nghiệp sản xuất là 8,5% và doanh nghiệp dịch vụ là 12,7%. Trong khi đó nghiên cứu của Reid và Harris (2002) cho chúng ta thấy ảnh hưởng của chiến lược kinh doanh đến quyết định cung cấp đào tạo cho nhân viên. Tuy nhiên, các doanh nghiệp vừa và nhỏ thường thiếu chiến lược và nguồn lực tài chính cho các hoạt động đào tạo (Redmond & Walker, 2008).

Một số công trình nghiên cứu về chủ đề này trên thế giới cho chúng ta không phải lúc nào doanh nghiệp đào tạo cũng mang lại năng suất và hiệu quả cho doanh nghiệp. Nghiên cứu của Ng và Siu (2004) về hoạt động đào tạo tại các doanh nghiệp Trung Quốc chỉ ra rằng đào tạo là yếu tố làm tăng chi phí và không biến thành hiệu quả công việc. Loewenstein và Spletzer (1999) đã thất bại trong việc tìm kiếm mối quan hệ giữa đào tạo trong doanh nghiệp và năng suất, trong khi Storey (2002) cũng không tìm thấy tác động của đào tạo đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp tại Anh quốc.

Thắng và Buyens (2008) đã nghiên cứu về tác động của đào tạo đối với hoạt động của doanh nghiệp tại Việt Nam thông qua dữ liệu do 196 doanh nghiệp cung cấp. Những phát hiện chính chỉ ra rằng các doanh nghiệp sản xuất cung cấp đào tạo cho nhân viên sẽ dẫn đến sự gia tăng đáng kể trong doanh thu và năng suất. Tuy nhiên, nghiên cứu này cũng cho thấy hoạt động đào tạo tại các doanh nghiệp phi sản xuất không có mối quan hệ với tăng doanh số bán hàng và năng suất của các doanh nghiệp này. Những phát hiện này cho thấy không phải doanh nghiệp nào cung cấp đào tạo cho nhân viên cũng đều dẫn tới tăng doanh thu và năng suất.

Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan cho thấy mối quan hệ giữa đào tạo và kết quả hoạt động của doanh nghiệp là chủ đề đã được các nhà khoa học quan tâm. Tuy nhiên, có những công trình tìm thấy tác động của đào tạo đến kết quả của doanh nghiệp nhưng cũng có những công trình không tìm thấy bằng

chứng về mối liên hệ này. Điều này cho chúng ta thấy khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu về hoạt động đào tạo trong các doanh nghiệp.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Bộ số liệu

Để phân tích và đánh giá hoạt động đào tạo tại các doanh nghiệp Việt Nam, chúng tôi sử dụng bộ số liệu điều tra tình hình phát triển nguồn nhân lực của gần 1.000 doanh nghiệp Việt Nam do Bộ Kế hoạch Đầu tư thực hiện năm 2012. Nội dung của phiếu khảo sát bao gồm hai phần chính: (i) phần thứ nhất gồm các thông tin chung về đặc điểm của doanh nghiệp như loại hình doanh nghiệp, ngành nghề kinh doanh, kết quả hoạt động kinh doanh, tổng số lao động...; (ii) phần thứ hai bao gồm các thông tin về tình hình phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp như nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp về nguồn nhân lực, kế hoạch đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, hay thực trạng phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp hiện tại.

Từ bộ số liệu này, chúng tôi tập trung khai thác các thông tin liên quan đến hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp như chi phí đào tạo, công tác đào tạo, loại hình đào tạo, chương trình đào tạo

3.2. Kết quả

Thông tin chung về đặc điểm của 996 doanh nghiệp khảo sát gồm loại hình doanh nghiệp, ngành nghề kinh doanh, quy mô lao động được trình bày chi tiết trong bảng 1. Theo loại hình doanh nghiệp, trong tổng số doanh nghiệp khảo sát trong bộ số liệu, doanh nghiệp ngoài quốc doanh chiếm phần lớn với tỷ lệ là 71,3%. Tỷ lệ các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 20,1% và doanh nghiệp nhà nước là 8,6%.

Theo ngành nghề kinh doanh, số doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất và xây dựng chiếm 63,8%. Thứ hai là các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ với 34,7%. Có rất ít doanh nghiệp hoạt động trong ngành nông-lâm-thủy sản chỉ chiếm 1,5%.

Theo quy mô lao động, doanh nghiệp có quy mô lao động dưới 10 người chiếm tỷ lệ 8,5%, doanh nghiệp có số lao động từ 10 - 199 người chiếm 66,7%, doanh nghiệp có từ 200-300 lao động chiếm 7,1% và doanh nghiệp có trên 300 lao động chiếm 17,7%. Kết quả cho thấy tỷ lệ doanh nghiệp nhỏ và vừa theo quy mô lao động chiếm đa số trong mẫu điều tra với tỷ lệ 82,3%.

BẢNG 1: **Thông tin về đặc điểm mẫu điều tra**

Thông tin mẫu điều tra	Số doanh nghiệp	Tỉ lệ phần trăm
Loại hình doanh nghiệp		
Doanh nghiệp nhà nước	86	8,6
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	200	20,1
Doanh nghiệp ngoài quốc doanh	710	71,3
Ngành nghề kinh doanh		
Sản xuất - xây dựng	635	63,8
Thương mại - dịch vụ	346	34,7
Nông-lâm-thủy sản	15	1,5
Quy mô lao động		
Dưới 10 lao động	85	8,5
Từ 10 - 199 lao động	664	66,7
Từ 200 - 300 lao động	71	7,1
Trên 300 lao động	176	17,7

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ bộ số liệu.

Kết quả khảo sát thực tế cũng cho thấy 44,6% doanh nghiệp trả lời có thực hiện đào tạo cho nhân viên và 55,4% doanh nghiệp không tiến hành đào tạo cho nhân viên. Xét theo loại hình doanh nghiệp, có đến 75,6% doanh nghiệp nhà nước có tiến hành đào tạo

cho nhân viên, trong khi tỷ lệ doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp ngoài quốc doanh cung cấp đào tạo cho nhân viên lần lượt là 66,5% và 37,5%. Một phát hiện thú vị của đợt khảo sát này đó là doanh nghiệp nhà nước là nhóm dẫn đầu trong cung cấp đào tạo cho nhân viên.

Để tìm hiểu sâu hơn về hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp, chúng ta tiếp tục đi sâu phân tích những khía cạnh đào tạo của 44,6% doanh nghiệp (444 doanh nghiệp) trả lời có thực hiện đào tạo cho nhân viên.

Về nội dung đào tạo: chỉ có 15,5% trong số 444 doanh nghiệp ưu tiên đào tạo nhóm kiến thức chung cho nhân viên, còn lại 84,5% ưu tiên tập trung đào tạo các kỹ năng đặc thù cho nhân viên. Điều này cũng phù hợp với xu hướng chung trên thế giới. Đó là các trường đại học thường cung cấp những kiến thức và kỹ năng chung cho nhân viên còn doanh nghiệp sẽ tiếp tục cung cấp đào tạo cho nhân viên những kỹ năng đặc thù của từng vị trí mà nhân viên đang đảm nhiệm. Thực tế kết quả điều tra 996 doanh nghiệp ở Việt Nam cho thấy bức tranh tổng thể mà các doanh nghiệp đào tạo cho nhân viên trong năm 2012 được trình bày trong bảng 2. Theo đó, các doanh nghiệp tập trung đào tạo nhiều nhất nội dung về sức khỏe và an toàn lao động cho nhân viên với tỉ lệ 80,2%; tiếp theo đó là kỹ năng công việc cơ bản (72,5%), kỹ năng vận hành công nghệ, thiết bị (70,8%), và đào tạo định hướng chung cho nhân viên mới (61,3%).

BẢNG 2: **Nội dung doanh nghiệp đào tạo cho nhân viên**

Nội dung doanh nghiệp đào tạo cho nhân viên	Tỷ lệ (%)
Kỹ năng máy tính cơ bản	34,9
Kỹ năng công việc cơ bản	72,5
Kỹ năng quản trị	39,7
Kỹ năng giám sát	52,0
Định hướng chung cho nhân viên mới	61,3
Vận hành công nghệ, thiết bị	70,8
Sức khoẻ và an toàn lao động	80,2
Bán hàng và dịch vụ khách hàng	41,8
Cách làm việc nhóm và giải quyết vấn đề	38,6

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ bộ số liệu.

Về hình thức đào tạo: các doanh nghiệp được khảo sát thực hiện cả việc đào tạo bên trong doanh nghiệp cũng như các hình thức đào tạo bên ngoài doanh nghiệp. Chi tiết về hình thức đào tạo được thể hiện trong bảng 3.

Đối với phương pháp đào tạo thông qua công việc, hình thức đào tạo là "kèm cặp, hướng dẫn" được sử dụng tương đối phổ biến với 92,6% doanh nghiệp sử dụng; tiếp theo đó là hình thức "học nghề tại chỗ" với 82,9% doanh nghiệp lựa chọn. Đây là điều dễ hiểu bởi đây là hai hình thức dễ thực hiện và không tốn nhiều chi phí đào tạo. Kết quả khảo sát cho thấy phương pháp đào tạo thông qua công việc cũng được sử dụng nhiều tại Việt Nam, tương tự như tại các nước châu Á là Hàn Quốc và Nhật Bản. Hình thức "luân chuyển công việc" cũng là một hình thức được khá nhiều doanh nghiệp lựa chọn áp dụng (52%).

Bên cạnh các hình thức đào tạo thông qua công việc được ưu tiên lựa chọn, hình thức đào tạo tách biệt với công việc cũng được doanh nghiệp thực hiện. Khảo sát cho thấy, doanh nghiệp phối hợp với các cơ sở đào tạo ở bên ngoài để đào tạo cho nhân viên chiếm 52,1%; doanh nghiệp khuyến khích nhân viên tham gia các hình thức đào tạo từ xa (qua tài liệu, sách vở, internet...), cử người đi học tại công ty mẹ, hay tự đào tạo cũng được doanh nghiệp thực hiện.

BẢNG 3: **Các hình thức đào tạo cho nhân viên**

Các hình thức đào tạo cho nhân viên	Tỷ lệ (%)
Đào tạo thông qua công việc	
Học nghề tại chỗ	82,9
Kèm cặp, hướng dẫn	92,6
Đào tạo trong nhóm: trình bày, hội họp, hội thảo không chính thức	41,9
Luân chuyển công việc	52,0
Đào tạo tách biệt với công việc	
Phối hợp với các đơn vị đào tạo để tổ chức các khóa đào tạo	52,1
Khuyến khích tham gia đào tạo từ xa (tài liệu, sách, đĩa CD, VCD, internet...)	48,6
Cử nhân viên tham gia đào tạo tại trụ sở công ty	33,7
Khuyến khích nhân viên tự tham gia các chương trình đào tạo không do doanh nghiệp trả tiền	47,3

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ bộ số liệu.

Về kinh phí đào tạo: tác giả cũng tìm hiểu xem doanh nghiệp có nhận được kinh phí hỗ trợ của Nhà nước để đào tạo cho lao động hay không. Tuy nhiên, kết quả cho thấy chỉ 5,8% doanh nghiệp cho biết họ nhận được khoản hỗ trợ này, còn lại các doanh nghiệp tự bỏ chi phí ra đào tạo cho nhân viên của mình.

Về đánh giá kết quả đào tạo: đây là hoạt động nằm trong chuỗi các khía cạnh của đào tạo trong doanh nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy có tới 99,1% nhân viên tham gia đào tạo hài lòng hoặc rất hài lòng với các chương trình đào tạo do doanh nghiệp tổ chức. Bên cạnh đó, 55,5% doanh nghiệp cho biết lao động có tiến bộ rõ rệt, 42,5% cho biết lao động có tiến bộ song không nhiều và chỉ 2% cho biết lao động không có thay đổi gì sau đào tạo.

Trong nghiên cứu này, tác giả cũng muốn tìm hiểu lý do tại sao có đến 55,4% doanh nghiệp khi khảo sát đã không tổ chức đào tạo cho nhân viên. Có rất nhiều nguyên nhân khác nhau khiến doanh nghiệp không tiến hành đào tạo cho người lao động được thể hiện trong bảng 4. Nguyên nhân chính khiến doanh nghiệp không đào tạo cho nhân viên là "Nhân lực hiện nay đã đáp ứng được yêu cầu" với 77,2% doanh nghiệp lựa chọn. Điều này có thể lý giải bằng các khả năng sau: (i) doanh nghiệp đã không tuyển dụng nhiều lao động mới khi mà giai đoạn 2010 – 2012 là thời điểm kinh tế thế giới khủng hoảng hoặc tăng trưởng chậm dẫn tới doanh nghiệp không cung cấp đào tạo cho nhân viên; (ii) giai đoạn khủng hoảng kinh tế khiến các doanh nghiệp thường không có kế hoạch đổi mới kỹ thuật, công nghệ hay quy mô nên doanh nghiệp không tuyển thêm lao động; (iii) đây là giai đoạn mà nhiều doanh nghiệp cắt giảm lao động hoặc phá sản nên các doanh nghiệp đã không gặp khó khi tuyển chọn lao động đã có tay nghề trên thị trường lao động.

BẢNG 4: **Lý do không tổ chức đào tạo**

Lý do doanh nghiệp không tổ chức đào tạo	Tỷ lệ (%)
Nhân lực hiện nay đã đáp ứng được yêu cầu	77,2
Không có kinh phí	36,4
Không sắp xếp được thời gian	17,6
Không có đủ thông tin về các chương trình đào tạo	12,8
Có đủ thông tin nhưng không tìm được chương trình phù hợp	5,0
Không thấy hiệu quả đầu tư cho đào tạo và phát triển nhân lực	5,0
Khả năng nhân viên đi học về đòi lương cao hơn	8,5
Khả năng nhân viên chuyển/bỏ việc sau khi được đào tạo	25,0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ bộ số liệu.

Tiếp đến là các lý do khác như: 36,4% doanh nghiệp cho biết không có kinh phí cho đào tạo lao động mới; 25,0% doanh nghiệp cho biết họ không đào tạo vì lo sợ khả năng nhân viên chuyển/bỏ việc sau khi được đào tạo; 12,8% doanh nghiệp cho biết họ không có đủ thông tin về các chương trình đào tạo... Kết quả này cho chúng ta thấy rất rõ bức tranh tại sao các doanh nghiệp tại Việt Nam không đào tạo cho nhân viên. Kết quả khảo sát đã phản ánh những khó khăn từ phía doanh nghiệp đối với hoạt động đào tạo. Các kết quả này đồng thời cũng có giá trị tham khảo cho các nhà hoạch định chính sách tại Việt Nam.

4. Gợi ý cho doanh nghiệp Việt Nam và các nhà hoạch định chính sách

Hội nhập và toàn cầu hóa đòi hỏi các doanh nghiệp tại Việt Nam phải nâng cao trình độ, tay nghề cho nhân viên bởi vì nếu không làm việc này, các doanh nghiệp Việt Nam có thể sẽ khó cạnh tranh được với các doanh nghiệp khác trong khu vực ASEAN và châu Á. Kinh nghiệm thế giới cho chúng ta thấy có thể dùng đào tạo như một biện pháp hữu hiệu nâng cao trình độ, tay nghề cho nhân viên. Bên cạnh đó, doanh nghiệp và chính phủ cùng phối hợp trong việc đào tạo cho nhân viên. Sau đây là một số gợi ý cụ thể:

Đối với các doanh nghiệp:

Các doanh nghiệp cần xác định rõ nguồn nhân lực là quan trọng và cần phải đầu tư thích đáng cho việc phát triển nguồn nhân lực thông qua hoạt động đào tạo. Trong điều kiện ngân sách hạn chế, doanh nghiệp hoàn toàn có thể tập trung vào đào tạo thông qua công việc cho nhân viên bằng các hình thức kèm cặp, hướng dẫn tại chỗ hay luân chuyển vị trí trong doanh nghiệp.

Khi tổ chức các khóa học tách biệt với công việc, doanh nghiệp cần chú trọng đến việc khảo sát sát nhu cầu đào tạo để xác định những kiến thức và kỹ năng nhân viên thực sự cần cho công việc. Tiếp đến là đổi mới thiết kế nội dung khóa học, đa dạng hóa hình thức và phương pháp giảng dạy, lựa chọn giảng viên và tổ chức đánh giá khóa học sau khi kết thúc. Thực tế kết quả khảo sát cho thấy việc đánh giá sau đào tạo của các doanh nghiệp tương đối đơn giản và rất khó có thể xác định được hiệu quả của các khóa học.

Trong trường hợp không thể tổ chức đào tạo cho nhân viên thông qua hai hình thức trên thì doanh nghiệp cũng cần khuyến khích và tạo điều kiện về thời gian để nhân viên có thể tự đào tạo. Thực tế khảo sát cho thấy đã có nhiều doanh nghiệp khuyến khích nhân viên tự trả kinh phí cho đào tạo. Trong bối cảnh các doanh nghiệp Việt Nam còn hạn chế nguồn lực, đây có thể được xem như một giải pháp khả thi để nhân viên có thể nâng cao kỹ năng và trang bị kiến thức cho bản thân họ.

Đối với các nhà hoạch định chính sách:

Chính phủ cần tiếp tục khuyến khích doanh nghiệp trong việc tổ chức đào tạo cho người lao động thông qua việc hoàn thiện khung pháp lý, các chính sách hoặc chương trình hỗ trợ doanh nghiệp như giảm thuế hoặc tiếp cận tín dụng ưu đãi cho những doanh nghiệp thường xuyên đào tạo lao động, đặc biệt trong những lĩnh vực Nhà nước ưu tiên phát triển như nông nghiệp, thủy sản hay công nghiệp phụ trợ.

Khuyến khích và tạo điều kiện để các tổ chức quốc tế, các tổ chức phi chính phủ, các hiệp hội, các nhà tài trợ hình thành các quỹ đào tạo cho doanh nghiệp. Chính phủ cũng có thể khuyến khích các tổ chức này tổ chức các diễn đàn trao đổi về hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp và tạo ra kênh thông tin để các doanh nghiệp học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm lẫn nhau.

Thực tế khảo sát cho chúng ta thấy hoạt động đào tạo tách biệt với công việc đã được các doanh nghiệp sử dụng như một hình thức cung cấp và bổ sung kiến thức và kỹ năng cho người lao động. Vì vậy, các tổ chức cung cấp các khóa đào tạo cho doanh nghiệp cũng cần nhận được sự quan tâm, hỗ trợ từ Chính phủ để các tổ chức đào tạo này có thể cải tiến và nâng cao chất lượng công tác đào tạo./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Black, S, & Lynch, L. (1996), Human Capital Investments and Productivity. *American Economic Review*, 86(2):263-67.

2. CIEM (2012), *Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam - Kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2011*. Nhà xuất bản Lao động — Xã hội 2012.

3. Loewenstein, M.A. & Spletzer, J.R. (1999), General and Specific Training: Evidence and Implications', *Journal of Human Resources*, 34(4): 710-33.

4. Ng, Y.C. & Siu, Y.M. (2004), Training and enterprise performance in transition: evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 15, 878 - 894.

a. Redmond, J. L., & Walker, E. A. (2008), A New Approach to Small Business Training: Community Based Education. *Education and Training*, 50(8-9), 697-712.

b. Reid, R. & Harris, R. (2002), The determinants of training in SMEs in Northern Ireland. *Education and Training*, 44(8), 443-450

c. Storey, D. J. (2002), Education, training and development policies and practices in medium-sized companies in the UK. *Omega*, 30, 249-264.

5. Thang, N. N. and Buyens, D. (2008), "Training, organisational strategy, and firm performance". The Business Review, *Cambridge, 11(2), 176-183.*