ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT TRONG CÁC DOANH NGHIỆP MAY TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HƯNG YÊN

TS. Vũ Hồng Phong
Trường Đại học Lao động - Xã hội
phongvhulsa@gmail.com
ThS. Lê Quang Anh
Trường Đại học Lao động - Xã hội
quanganhhrm@gmail.com
ThS. Vũ Thị Hồng Nết
Trường Đại học Lao động - Xã hội
hongnet1983@gmail.com

Tóm tắt: Việt Nam ngày càng hội nhập sâu với nền kinh tế thế giới. Quá trình hội nhập đã đem lại nhiều cơ hội và thách thức đối với các doanh nghiệp trong việc đổi mới công nghệ và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Hiện nay, trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, có 11 khu công nghiệp với nhiều doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực khác nhau. Tuy nhiên, doanh nghiệp hoạt động trong ngành may chiếm tỷ lệ lớn nhất trong tổng số các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Đặc thù các doanh nghiệp này đều sử dụng rất nhiều lao động, trong đó lao động là công nhân kỹ thuật chiếm tỷ trọng gần 90% (Anh, 2022). Trên thực tế, kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp của lao động trong các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh còn hạn chế, chưa đáp ứng được những yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh ngày càng được hiện đại hóa. Những hạn chế đó ảnh hưởng không nhỏ đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm và từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Đây là thách thức rất lớn đối với các doanh nghiệp may trong việc đào tạo, đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng cho công nhân kỹ thuật đáp ứng yêu cầu thay đổi công nghệ của doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay.

***Từ khóa**: đào tạo, công nhân kỹ thuật, doanh nghiệp may*

TRAINING TECHNICAL WORKERS IN GARMENT ENTERPRISES IN HUNG YEN PROVINCE

***Abstract:** Vietnam has increasingly integrated into the world economy. The integration process has brought many opportunities and challenges for businesses in updating technology and improving the quality of human resources. Currently, in Hung Yen province, there are 11 industrial parks with many enterprises operating in different fields. However, enterprises operating in the garment industry account for the largest proportion of the total number of enterprises in Hung Yen province. These enterprises have specific characteristics of using a lot of labor, in which technical workers account for nearly 90% (Anh, 2022). In fact, knowledge and professional skills of workers in garment enterprises in the province are still*

limited, not meeting the requirements of increasingly modernized production and business activities. These limitations significantly affect labor productivity, product quality and thereby affect the production and business efficiency of enterprises. This is a huge challenge for garment enterprises in training, retraining and improving skills for technical workers to meet the changing technology requirements of enterprises in the current context.

Keywords: *Training, Technical workers, garment enterprises*

Mã bài báo: JHS - 146 **Ngày nhận bài:** 20/4/2023 **Ngày nhận phản biện:** 15/5/2023
Ngày nhận bài sửa: 10/7/2023 **Ngày duyệt đăng:** 20/9/2023

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, Việt Nam ngày càng hội nhập sâu với nền kinh tế khu vực và thế giới. Quá trình hội nhập đã đem lại nhiều cơ hội trong phát triển kinh tế, thu hút đầu tư nước ngoài và mở rộng thị trường xuất khẩu sang các nước. Cùng với quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước, Hưng Yên trong những năm gần đây đã thu hút được nhiều nguồn vốn đầu tư nước ngoài vào đầu tư sản xuất kinh doanh tại địa phương. Bên cạnh đó, việc hội nhập kinh tế cũng giúp cho Hưng Yên phát triển các doanh nghiệp may trên địa bàn nhờ nguồn vốn đầu tư nước ngoài và cơ hội mở rộng thị trường xuất khẩu hàng dệt may ra các nước trên thế giới (Anh, 2022). Ngoài những cơ hội, quá trình hội nhập cũng tạo ra nhiều thách thức đối với các doanh nghiệp may nói chung và doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên trong việc đổi mới công nghệ, đáp ứng những quy định về tiêu chuẩn lao động quốc tế, yêu cầu về chất lượng, mẫu mã sản phẩm. Để vượt qua được các thách thức này, đòi hỏi doanh nghiệp may trên địa bàn phải có nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là lực lượng công nhân kỹ thuật đáp ứng được những đòi hỏi nghiêm ngặt về tay nghề và sự cập nhật kiến thức, kỹ năng theo công nghệ sản xuất mới, có đạo đức và thái độ làm việc nghiêm túc, gắn bó với doanh nghiệp.

Xuất phát từ những vấn đề thực tế nêu trên và những nhiệm vụ cấp bách trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp của tỉnh Hưng Yên, nhóm tác giả đã lựa chọn và viết bài "*Đào tạo công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên*" để nghiên cứu tổng thể, khách quan, khoa học về thực trạng đào tạo công nhân kỹ thuậttrong các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Trong đó, nhóm tác giả tiến hành thu thập dữ liệu nhằm đánh giá khách quan về thực trạng đào tạo cho công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp đào tạo phù hợp cho công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng để thực hiện mục tiêu nghiên cứu của mình. Các phương pháp được sử dụng trong bài viết cụ thể gồm:

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Thu thập tài liệu là giáo trình, luận án tiến sĩ, đề tài cấp bộ, đề tài nghiên cứu khoa học các cấp để nghiên cứu tổng quan, hệ thống các lý luận về đào tạo công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp.

- Phương pháp điều tra xã hội học:

Để có những đánh giá khách quan và trung thực về đào tạo công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, bài viết đã kế thừa kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi theo mẫu khảo sát của đề tài cấp cấp trường với số lượng mẫu là 225 phiếu khảo sát đối với công nhân kỹ thuật tại các công ty may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Đây là số liệu được sử dụng để phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn sâu với đại diện ban giám đốc doanh nghiệp, trưởng/phó phòng hành chính nhân sự về đào tạo công nhân kỹ thuật tại các doanh nghiệp có quy mô nhỏ

(dưới 200 lao động), doanh nghiệp vừa và doanh nghiệp lớn (trên 2000 lao động).

3. Cơ sở lý thuyết về đào tạo công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp

Đào tạo nói chung và đào tạo công nhân kỹ thuật được nhiều chuyên gia, nhà nghiên cứu quan tâm và có những quan điểm khác nhau.

Theo Cương và Tiến (2004), khái niệm về đào tạo lao động kỹ thuật là quá trình hoạt động đào tạo có mục đích, có tổ chức và có kế hoạch trong hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành nhằm hình thành và phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ cho mỗi cá nhân người lao động ở các cấp trình độ để có thể hành nghề, làm công việc phức tạp với năng suất và hiệu quả cao, đồng thời có năng lực thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của kỹ thuật và công nghệ trong thực tế. Theo nhóm tác giả, việc đào tạo lao động kỹ thuật cần tập trung vào đào tạo kỹ thuật thực hành nhằm phát triển kiến thức và đặc biệt là kỹ năng, thái độ của người lao động.

Theo nhóm tác giả Cầu & Chánh (2008), khái niệm đào tạo được hiểu là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng, khả năng thuộc một nghề, một chuyên môn nhất định để người lao động thực hiện có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ của mình. Theo cách tiếp cận này, các tác giả xem xét hoạt động đào tạo công nhân kỹ thuật theo ý nghĩa đào tạo nghề, tức là dạy cho công nhân kỹ thuật các kiến thức, kỹ năng của một nghề, một chuyên môn nào đó. Cũng theo nhóm tác giả, đào tạo công nhân kỹ thuật được chia ra đào tạo mới và đào tạo lại. Đào tạo mới áp dụng cho những người chưa có nghề, còn đào tạo lại đối với những người đã có nghề song vì lý do nào đó, nghề cũ không còn phù hợp nữa.

Theo Đức (2012), đào tạo công nhân kỹ thuật là đào tạo nghề nghiệp, mang đặc tính kỹ thuật của nghề, đào tạo ra những công nhân kỹ thuật có trình độ, kiến thức chuyên môn nghề nghiệp, có kỹ năng tay nghề kỹ thuật và thái độ làm việc chuyên nghiệp. Tác giả lý giải đào tạo công nhân kỹ thuật là đào tạo nghề cho lao động trực tiếp tham gia sản xuất, đòi hỏi sau khi đào tạo, người công nhân kỹ thuật phải có sự hiểu biết kiến thức lý thuyết nhất định, có trình độ tay nghề, kỹ năng nghề đặc thù mang tính kỹ thuật, công nghệ như điều khiển máy móc thiết bị, sử dụng công cụ, dụng cụ lao động, kỹ thuật thao tác thành thạo, chính xác…; chấp hành đầy đủ và nghiêm ngặt quy trình thao tác, quy trình sản xuất.

Theo Anh (2022), đào tạo công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp là tổng thể các hoạt động dạy và học có tính hệ thống và được doanh nghiệp thiết kế nhằm cung cấp cho người học những kiến thức, kỹ năng để có thể đảm nhận các công việc phức tạp theo yêu cầu của sản xuất. Theo tác giả, đào tạo bao gồm việc dạy và học do doanh nghiệp tổ chức một cách có hệ thống theo yêu cầu công việc, theo nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp đặt ra.

Như vậy, có thể thấy rằng có khá nhiều định nghĩa, cách hiểu về đào tạo công nhân kỹ thuật trên các góc độ khác nhau. Bài viết này tiếp cận góc độ đào tạo công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp, tương đồng với khái niệm mà Anh (2022) đưa ra. Do đó, đào tạo công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp bao gồm các hoạt động đào tạo kiến thức, kỹ năng cho người học phù hợp với điều kiện cơ sở vật chất và kỹ thuật của doanh nghiệp, do doanh nghiệp thực hiện nhằm có được lực lượng công nhân kỹ thuật đáp ứng yêu cầu của sản xuất.

Trong phạm vi bài viết, nhóm nghiên cứu đi sâu phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo công nhân kỹ thuật theo các nội dung: (1) Xác định nhu cầu đào tạo; (2) Xác định và lựa chọn đối tượng đào tạo; (3) Hình thức và nội dung chương trình đào tạo; (4) Đánh giá kết quả đào tạo.

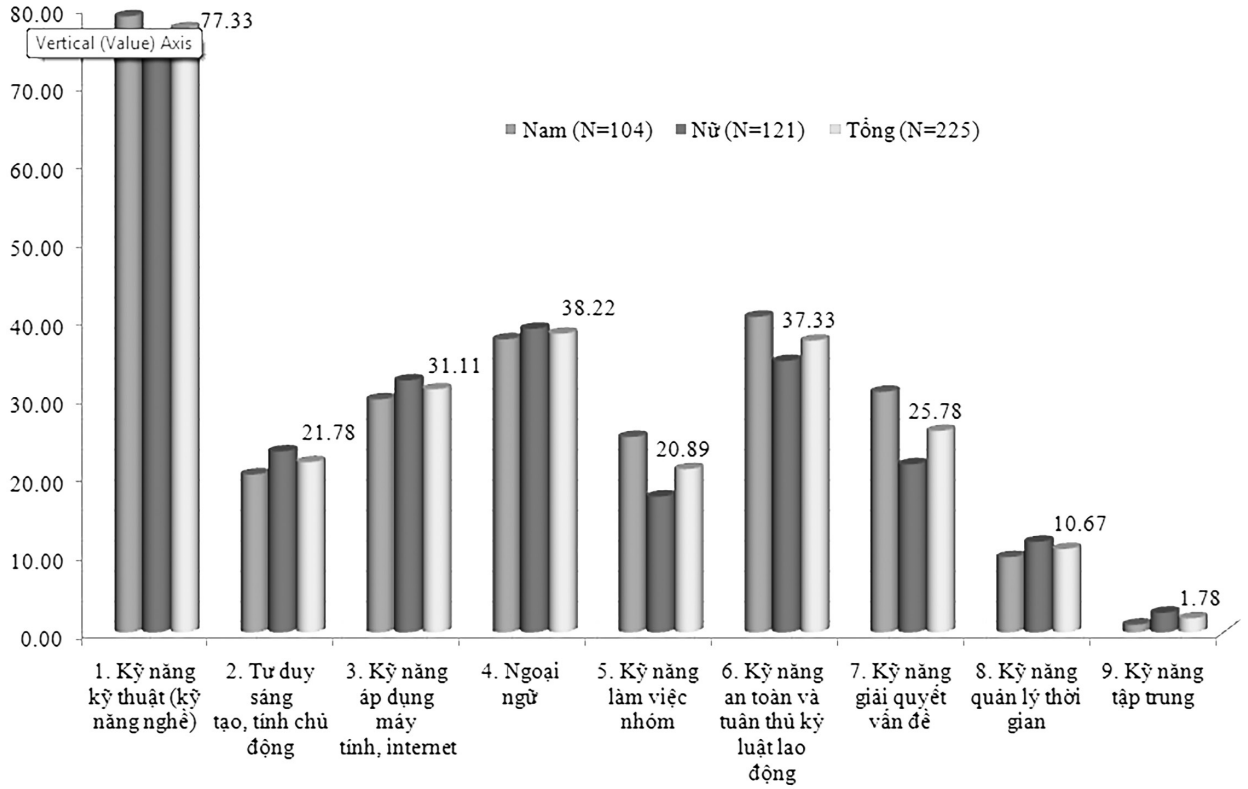
4. Thực trạng đào tạo công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

4.1. Nhu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Để đáp ứng yêu cầu của công việc do ứng dụng công nghệ mới, phần lớn người lao động có nhu cầu đào tạo về kỹ năng kỹ thuật, chiếm 77,33% trong số người lao động được khảo sát. Đối với các kỹ năng làm việc cốt lõi, trên 30% người lao động có nhu cầu đào tạo về ngoại ngữ (38,22%), kỹ năng an toàn và tuân thủ kỷ luật lao động (37,33%), kỹ năng sử dụng

máy tính, internet (31,11%); dưới ¼ số lao động được khảo sát cho biết họ có mong muốn được đào tạo để tăng cường các kỹ năng như giải quyết vấn đề (25,78%), kỹ năng tư duy sáng tạo, tính chủ động trong công việc (21,78%), kỹ năng làm việc nhóm (20,89%), kỹ năng quản lý thời gian (10,67%).

Hình 1. Nhu cầu đào tạo theo các kỹ năng



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài cấp Trường (Anh, 2022)

Theo giới tính, không có sự khác biệt nhiều giữa lao động nam và lao động nữ về nhu cầu đào tạo. Lao động nam có nhu cầu cao hơn một chút so với lao động nữ trong các đào tạo về kỹ năng kỹ thuật (78,85% so với 76,03%), kỹ năng làm việc nhóm (25% so với 17,36%), kỹ năng an toàn và tuân thủ kỷ luật lao động (40,38% so với 34,71%), kỹ năng giải quyết vấn đề (30,77% so với 21,49%). Trong khi đó, lao động nữ lại có nhu cầu cao hơn so với nam trong các đào tạo về kỹ năng tư duy sáng tạo, tính chủ động trong công việc (23,14% so với 20,19%), kỹ năng sử dụng máy tính, internet (32,23% so với 29,81%), kỹ năng ngoại ngữ (38,84% so với 37,5%), kỹ năng quản lý thời gian (11,57% so với 9,62%).

Hiện nay, nhu cầu đào tạo của công nhân kỹ thuật tại các công ty trong mẫu khảo sát luôn cao hơn số lượng được đào tạo thực tế. Theo kết quả khảo sát tại các công ty may, số công nhân kỹ thuật được đào tạo thực tế so với nhu cầu chỉ chiếm 81,6% - 88%. Trong đó, các doanh nghiệp quy mô nhỏ là 81,6%, doanh nghiệp quy mô vừa là 88% và doanh nghiệp quy mô lớn là 87%. Nguyên nhân do hạn chế về kinh phí chi cho đào tạo và hoạt động kinh doanh của các công ty ngày càng được mở rộng và phát triển nên việc điều động người đi học cũng tương đối khó khăn, một số người phải ở lại làm việc để đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh diễn ra bình thường.

4.2. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Trên cơ sở nhu cầu đào tạo, bộ phận chuyên trách đào tạo sẽ tiến hành xác định và lựa chọn đối tượng đào tạo phù hợp. Trong đó, bộ phận phụ trách đào

tạo sẽ xem xét kỹ yêu cầu của việc bố trí, sắp xếp lao động của từng đơn vị sản xuất để đảm bảo nhiệm vụ và không ảnh hưởng đến quá trình sản xuất kinh doanh của công ty, đồng thời phải chọn đúng đối tượng cần tiến hành đào tạo. Bên cạnh đó, khi xác định đối tượng tham gia đào tạo, các công ty cũng phải căn cứ vào mục tiêu, nội dung của khóa đào tạo; trình độ và khả năng học tập của công nhân kỹ thuật; nhu cầu, động cơ đào tạo của công nhân kỹ thuật; tác dụng của đào tạo đối với công nhân kỹ thuật…

Kết quả khảo sát tại các doanh nghiệp may trên địa bàn Hưng Yên, công nhân kỹ thuật được đào tạo bao gồm:

Đào tạo mới cho công nhân kỹ thuật mới vào làm việc: những công nhân kỹ thuật mới phần lớn ở độ tuổi trẻ, chưa đi làm ở đâu nên chưa có nhiều kinh nghiệm. Do đó, việc tổ chức các chương trình đào tạo dành cho nhóm công nhân kỹ thuật mới là rất cần thiết. Định kỳ hàng năm, bộ phận phụ trách đào tạo sẽ tiến hành tập hợp, sàng lọc, lập danh sách công nhân kỹ thuật mới cần đào tạo trình Ban Giám đốc phê duyệt. Theo kết quả khảo sát, có 35,6% công nhân kỹ thuật được đào tạo mới.

Đào tạo lại, đào tạo bổ sung: áp dụng cho công nhân kỹ thuật chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Đây là đối tượng cần được đào tạo lại hoặc cần đào tạo bổ sung các kỹ năng, kiến thức cần thiết để đáp ứng yêu cầu công việc. Đối tượng này căn cứ vào đánh giá của tổ trưởng hoặc quản đốc phân xưởng. Sau khi tổng hợp các đánh giá trên, bộ phận phụ trách đào tạo sẽ tổng hợp danh sách công nhân kỹ thuật cần đào tạo lại, đào tạo bổ sung. Theo kết quả khảo sát, chỉ có 3,66% công nhân kỹ thuật được đào tạo lại hoặc đào tạo bổ sung.

Công nhân kỹ thuật tiềm năng có thể bồi dưỡng nâng cao tay nghề: đây là đối tượng có năng lực chuyên môn, có tay nghề tốt, được công ty tạo điều kiện tham gia các khóa nâng cao kỹ năng để có thể nâng bậc hoặc phát triển lên các vị trí quản lý như tổ trưởng tổ sản xuất. Có khoảng 60% công nhân kỹ thuật cho biết họ được bồi dưỡng, nâng cao tay nghề

Như vậy, phần lớn công nhân kỹ thuật được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao để nâng bậc và để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc. Đào tạo mới và đào tạo lại, đào tạo bổ sung chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ. Điều này cho thấy thực tế là các doanh nghiệp may thường tuyển dụng lao động đã có kỹ năng nhất định về may và chỉ cần đào tạo bổ sung, đào tạo nâng cao để họ có thể đáp ứng các yêu cầu mới của công việc khi doanh nghiệp thay đổi công nghệ sản xuất.

Bảng 1. Tỷ lệ công nhân kỹ thuật được đào tạo phân theo loại hình đào tạo

Đơn vị tính: Tỷ lệ %

Hình thức đào tạo	Nam	Nữ	Tổng
1. Đào tạo mới	12,12	23,08	18,82
2. Đào tạo lại	9,09	5,77	7,06
3. Bồi dưỡng nâng cao	78,79	71,15	74,12
Tổng số	100	100	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài cấp Trường (Anh, 2022)

4.3. Hình thức và nội dung chương trình đào tạo

- Hình thức đào tạo

Để đáp ứng yêu cầu của công việc, phần lớn công nhân kỹ thuật được hỏi đều cho biết đã tham gia đào tạo trong quá trình làm việc, chiếm gần 89,78% trong tổng số lao động được phỏng vấn. Tỷ lệ này ở lao động nam cao hơn so với của lao động nữ (92,3% so với 87,6%). Về hình thức đào tạo, hầu hết công nhân kỹ thuật cho biết họ được doanh nghiệp đào tạo tại nơi làm việc (93%), số còn lại tự học, tự rèn luyện kỹ năng thêm (chiếm 6,4%) và duy nhất có 1 trường hợp cho biết là được gửi đến học tại cơ sở dạy nghề.

Bảng 2. Tỷ lệ và cơ cấu lao động được khảo sát phân theo hình thức đào tạo

	Giới tính		Tổng cộng (N=225)
	Nam (N=104)	*Nữ (N=121)*	
1. Số người tham gia đào tạo	96	106	202
2. Tỷ lệ tham gia đào tạo *(= số người được đào tạo/ tổng số người người được khảo sát)*	92,31	87,60	89,78
3. Cơ cấu người tham gia đào tạo theo hình thức đào tạo *(%)*	100,00	100,00	100,00
3.1. Tự học, tự rèn luyện thêm	6,25	6,60	6,44
3.2. Đào tạo tại nơi làm việc	93,75	92,45	93,07
3.3. Đào tạo tại cơ sở dạy nghề	0,00	0,94	0,50

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài cấp Trường (Anh, 2022)

Như vậy, phần lớn các doanh nghiệp (đặc biệt là với các doanh nghiệp có quy mô nhỏ) chủ yếu thực hiện đào tạo theo hình thức kèm cặp tại nơi làm việc, số đào tạo theo hình thức hợp tác với các cơ sở đào tạo và cử lao động đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo nghề rất ít. Cụ thể, kết quả phỏng vấn sâu đối với phó phòng hành chính nhân sự của một công ty may có quy mô nhỏ cho thấy:

Hộp 1. Kết quả phỏng vấn sâu phó phòng hành chính nhân sự của một doanh nghiệp có quy mô dưới 200 lao động

Câu hỏi: Công ty có các hình thức đào tạo nào để đào tạo, đào tạo lại cho công nhân kỹ thuật đáp ứng yêu cầu công việc.

Trả lời: Công ty thường tuyển lao động đã qua đào tạo nghề, số đáp ứng được công việc sẽ được làm việc luôn, số chưa đáp ứng được thì đào tạo kèm cặp tại chỗ.

- Trong quá trình sản xuất, khi doanh nghiệp thay đổi dây chuyền sản xuất, công nghệ mới, công ty cũng chỉ thực hiện đào tạo tại chỗ, ngay trên dây chuyền công nghệ, máy móc mới. Cho công nhân làm quen với máy móc mới và hướng dẫn vận hành. Đào tạo tại chỗ, cầm tay chỉ việc, không có lý thuyết, không có lớp cạnh doanh nghiệp. Việc đào tạo do chính người có kinh nghiệm, biết việc đào tạo cho công nhân chưa đáp ứng được yêu cầu công việc.

Ngoài đào tạo kèm cặp tại chỗ, công ty có hình thức đào tạo nào khác hoặc có cử lao động đi đào tạo ở các có sở đào tạo không?

Công ty chỉ có hình thức đào tạo kèm cặp tại nơi làm việc, không có lớp cạnh doanh nghiệp và cũng ít khi cử lao động đi đào tạo tại các cơ sở bên ngoài thị trường. Chỉ thỉnh thoảng có đợt đối tác, nhà cung cấp có mở lớp đào tạo miễn phí thì công ty cử người lao động tham gia khóa đào tạo để có kỹ năng an toàn và kỹ năng vận hành công nghệ mới. Thường là công nhân vận hành máy móc, dây chuyền công nghệ. Còn đối với lao động quản lý hay chuyên môn thì công ty tuyển người được đào tạo từ đầu, trong quá trình làm thì tự học chứ không ty không có khóa đào tạo cho họ hoặc cử đi đào tạo ở các cơ sở khác.

Nguyên nhân là công ty chưa trích kinh phí đào tạo, hơn nữa bộ phận nhân sự chỉ có 3 người, phải giải quyết khối lượng công việc rất lớn cả về hành chính, nhân sự (lương, thưởng, phúc lợi, bảo hiểm…) nên khó khăn trong tổ chức đào tạo, ngoài ra do kế hoạch sản xuất nhiều nên không có thời gian. Hơn nữa, công ty không có cơ sở vật chất để tổ chức các khóa đào tạo tại doanh nghiệp.

Nguồn: Kết quả phỏng vấn sâu của nhóm nghiên cứu

Hiện nay, chỉ có một số ít doanh nghiệp có lớp cạnh doanh nghiệp (đào tạo đầy đủ cả lý thuyết và thực hành cho công nhân kỹ thuật), đó là các doanh nghiệp có quy mô lớn trên 2000 lao động, công ty có trung tâm đào tạo hoặc trường đào tạo phục vụ cho doanh nghiệp. Các doanh nghiệp này thường sử dụng đa dạng các loại hình đào tạo hơn so với các doanh nghiệp quy mô vừa và nhỏ. Cụ thể, kết quả phỏng vấn sâu lãnh đạo doanh nghiệp quy mô hơn.

Hộp 2. Kết quả phỏng vấn sâu phó phòng hành chính nhân sự của một doanh nghiệp có quy mô trên 2000 lao động

Câu hỏi: Công ty có các hình thức đào tạo nào để đào tạo, đào tạo lại cho công nhân kỹ thuật đáp ứng yêu cầu công việc.

Trả lời: Tại công ty, hình thức đào tạo chủ yếu là đào tạo tại chỗ tại nơi làm việc và đào tạo lớp cạnh doanh nghiệp (công ty có trung tâm đào tạo), ngoài ra có mời chuyên gia đến từ tổ chức đào tạo lớn như better work. Việc hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn như các trung tâm giáo dục thường xuyên, các trường trung cấp, cao đẳng nghề cũng có nhưng không thường xuyên.

Nguồn: Kết quả phỏng vấn sâu của nhóm nghiên cứu

- Thực trạng xây dựng nội dung chương trình đào tạo

Việc xây dựng nội dung đào tạo của các công ty luôn hướng tới việc đảm bảo chất lượng cũng như phù hợp với nhu cầu đào tạo, mục đích đào tạo và đối tượng đào tạo. Ví dụ: khi đào tạo cho công nhân kỹ thuật mới chưa có kinh nghiệm chưa biết may trong giảng dạy lý thuyết sẽ giới thiệu về nghề may, đặc điểm của máy móc, các bộ phận của thiết bị… Trong thực hành sẽ hướng dẫn cho công nhân mới những thao tác cơ bản để công nhân thực hành và làm quen với máy móc, dây chuyền sản xuất.

Nội dung các chương trình đào tạo được tiến hành lựa chọn kỹ càng và luôn đảm bảo sự phối hợp giữa lý thuyết và thực hành, yêu cầu phù hợp với thực tế sản xuất kinh doanh của công ty nhằm làm cho người học tiếp thu và vận dụng nhanh chóng, hiệu quả vào thực tế sau đào tạo.

Bảng 4. Đánh giá của người lao động về nội dung được đào tạo

Chỉ tiêu	Người lao động	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)
1. Phù hợp	191	85
2. Phù hợp một phần	22	10
3. Không liên quan đến công việc	12	5
Tổng	**225**	**100**

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài cấp Trường (Anh, 2022)

Theo số liệu khảo sát của tác giả thì có 10% ý kiến cho rằng nội dung đào tạo chỉ phù hợp một phần và có 5% người lao động cho biết những kiến thức họ được đào tạo không liên quan đến công việc của họ. Đây thực sự là một vấn đề đáng lưu ý trong việc xây dựng nội dung các khóa đào tạo cho công nhân kỹ thuật của các công ty may.

4.4. Đánh giá kết quả đào tạo công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Đánh giá kết quả đào tạo có thể thực hiện theo nhiều phương pháp khác nhau. Tuy nhiên, hiện nay các công ty may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên chưa chủ động thực hiện đánh giá kết quả đào tạo công

nhân kỹ thuật. Do đó, trong phạm vi bài kết chỉ thực hiện đánh giá kết quả đào tạo thông qua kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi về sự thay đổi, kiến thức, kỹ năng của công nhân kỹ thuật sau khi được đào tạo so với trước khi đào tạo. Cụ thể, xem bảng 5 dưới đây:

Bảng 5. Sự thay đổi kiến thức, kỹ năng sau đào tạo

Sự thay đổi kiến thức, kỹ năng sau đào tạo	Sau khi tham gia đào tạo										
	Không cải thiện		*Cải thiện ít*		*Bình thường*		*Cải thiện nhiều*		*Cải thiện rất nhiều*		*Tổng số*
	SL	*%*	*SL*	*%*	*SL*	*%*	*SL*	*%*	*SL*	*%*	*SL*
1. Kiến thức chuyên môn	30	13,33	80	35,56	70	31,11	30	13,33	15	6,67	225
2. Các kỹ năng làm việc	5	2,22	50	22,22	80	35,56	70	31,11	20	8,89	225
3. Ứng dụng các kiến thức, kỹ năng mới học trong công việc	5	2,22	60	26,67	70	31,11	65	28,89	25	11,11	225
4. Hiệu suất làm việc	5	2,22	65	28,89	75	33,33	70	31,11	10	4,44	225
5. Giảm sai sót khi giải quyết công việc	5	2,22	65	28,89	80	35,56	60	26,67	15	6,67	225

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài cấp trường

Bảng 5 cho thấy các kỹ năng làm việc có sự thay đổi theo hướng tích cực, khi các kỹ năng (an toàn, sử dụng, vận hành máy móc thiết bị…) được cải thiện nhiều (có tới 31,11% ý kiến cho rằng kỹ năng được cải thiện nhiều; 8,89% cải thiện rất nhiều). Cùng với đó là hiệu suất làm việc cũng có sự thay đổi tích cực, sai sót trong khi giải quyết công việc cũng được cải thiện. Tuy nhiên, vẫn còn số lượng khá lớn ý kiến ở mức cải thiện thấp và trung bình cả với câu hỏi về sự cải thiện kỹ năng làm việc, hiệu suất làm việc sau khi đào tạo (mức trung bình trên 30% và mức thấp gần 30%). Đặc biệt là số lượng ý kiến sự thay đổi về kiến thức chuyên môn thì tập trung nhiều ở mức thấp và trung bình, thậm chí có đến 13,33% ý kiến cho rằng không có thay đổi gì về kiến thức chuyên môn. Điều này được giải thích vì phần lớn các công ty may được khảo sát tập trung đào tạo theo hình thức kèm cặp, hướng dẫn tại nơi làm việc. Với hình thức đào tạo này thì chủ yếu là thực hành ngay trên máy móc thiết bị, thực hành trực tiếp làm ra sản phẩm nên việc đào tạo kiến thức chuyên môn không nhiều.

Như vậy, qua phân tích thực trạng có thể thấy, không phải doanh nghiệp nào cũng quan tâm đến đào tạo. Có những doanh nghiệp hiện nay chưa chú trọng đến đào tạo, đặc biệt là có doanh nghiệp may quy mô nhỏ, hàng năm không lập kế hoạch đào tạo và trích lập quỹ đào tạo, dẫn đến việc đào tạo không thường xuyên và không đáp ứng đủ nhu cầu đào tạo của công nhân kỹ thuật. Phương pháp đào tạo của các công ty trong mẫu khảo sát cũng chưa được phong phú, chưa cập nhật các phương pháp mới. Việc đào tạo chủ yếu thực hiện theo phương pháp kèm cặp hướng dẫn tại nơi làm việc, việc mở lớp cạnh doanh nghiệp hoặc thuê chuyên gia đào tạo và cử lao động đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo là rất ít. Thực hiện đào tạo kèm cặp, hướng dẫn tại nơi làm việc có ưu điểm tiết kiệm chi phí đào tạo những thiếu kiến thức tổng hợp và người lao động không có điều kiện rèn luyện kỹ năng có hệ thống bài bản, chuyên nghiệp. Kết quả đào tạo chưa cao khi phần lớn ý kiến cho rằng không có sự thay đổi nhiều về kiến thức, kỹ năng và hiệu suất làm việc sau đào tạo.

5. Giải pháp đào tạo công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Để nâng cao chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật, các doanh nghiệp cần thực hiện các giải pháp sau:

- Thứ nhất, hoàn thiện phương pháp xác định nhu cầu đào tạo

Trước tiên, việc xác định nhu cầu phải sát với thực tế điều kiện từng giai đoạn và phải được tiếp cận ở cả cấp độ phân tích tổ chức, phân tích công việc và phân tích người lao động. Trong đó, cần có sự phân tích rõ định hướng, mục tiêu nâng cao chất lượng công nhân kỹ thuật của doanh nghiệp kết hợp với việc khảo sát mức độ phức tạp công việc, đánh giá năng lực của công nhân kỹ thuật và mức độ đáp ứng năng lực của công nhân để có thể xác định rõ những kiến thức, kỹ năng còn thiếu hụt để tiến hành đào tạo phù hợp. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp may nên tiến hành khảo sát trực tiếp nhu cầu đào tạo của công nhân kỹ thuật tại công ty để lắng nghe tâm tư nguyện vọng của họ về nhu cầu phát triển bản thân, đặc biệt là nhu cầu nâng cao tay nghề, cấp bậc kỹ thuật công nhân may. Việc xác định nhu cầu đào tạo cũng cần phải bám sát sự phát triển của khoa học kỹ thuật và đặc thù công việc của ngành may.

- Thứ hai, xác định và lựa chọn đối tượng tham gia đào tạo phù hợp

Việc xác định đối tượng tham gia đào tạo là rất cần thiết và cần căn cứ vào kế hoạch sản xuất kinh doanh, cơ sở vật chất và kinh phí chi cho đào tạo. Khi lựa chọn đối tượng đào tạo cần dựa trên kết quả phân tích nhu cầu đào tạo và xếp thứ tự ưu tiên. Những trường hợp thiếu kiến thức, kỹ năng cần thiết để có thể thực hiện công việc cần ưu tiên đào tạo trước. Bên cạnh đó cũng cần phân loại, đối tượng đào tạo theo hình thức đào tạo (đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo nâng cao). Nhóm công nhân kỹ thuật nào cần đào tạo mới, nhóm nào cần đào tạo lại, đào tạo bổ sung và nhóm nào cần đào tạo nâng cao.

- Thứ ba, cần đa dạng hóa các chương trình và lựa chọn phương pháp đào tạo

Việc đa dạng hóa các chương trình và mở rộng lựa chọn phương pháp đào tạo nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng cho công nhân kỹ thuật nên được xem xét tới. Kết hợp đào tạo trong công việc và ngoài công việc để tiết kiệm chi phí đào tạo. Việc lựa chọn phương pháp đào tạo cần phù hợp với từng nội dung, chương trình đào tạo và đặc biệt là phải phù hợp với từng nhóm đối tượng công nhân kỹ thuật tham gia đào tạo (đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo nâng cao).

- Thứ tư, xây dựng hệ thống đánh giá kết quả đào tạo công nhân kỹ thuật chi tiết và chính xác

Qua phân tích ta thấy khâu đánh giá chất lượng sau đào tạo của công ty vẫn còn nhiều hạn chế, các doanh nghiệp chưa chú trọng đến việc đánh giá hiệu quả đào tạo. Do đó, thời gian tới các doanh nghiệp cần chủ động thực hiện đánh giá, sử dụng kết hợp đồng thời các phương pháp đánh khác nhau và thực hiện xây dựng các tiêu chí đánh giá phù hợp, triển khai đánh giá cụ thể để thấy được hiệu quả đào tạo đạt được ở mức nào. Trong đó, đối với công nhân kỹ thuật cần đặc biệt chú trọng đến sự thay đổi kỹ năng của người lao động và sự thay đổi năng suất lao động và chất lượng sản phẩm của họ. Trên cơ sở đánh giá kết quả đào tạo, các doanh nghiệp cần có phương án sử dụng sau đào tạo và rút ra các bài học kinh nghiệm cho việc lập kế hoạch đào tạo và tổ chức các chương trình đào tạo tiếp theo, từ đó nâng cao hiệu quả đào tạo của doanh nghiệp trong thời gian tới.

- Thứ năm, huy động và sử dụng hiệu quả kinh phí đào tạo

Hiện nay, các doanh nghiệp may chưa thực sự quan tâm, đầu tư cho đào tạo công nhân kỹ thuật. Nhiều công ty, đặc biệt là các công ty nhỏ không lập kế hoạch đào tạo và dự trù kinh phí đào tạo hàng năm. Việc tổ chức đào tạo chỉ được thực hiện khi phát sinh nhu cầu và bộ phận phụ trách đào tạo trình bầy được giám đốc duyệt chi cho khóa đào tạo. Để đạt được mục tiêu đào tạo, các doanh nghiệp cần bổ sung kinh phí cho đào tạo phù hợp với nhu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật của từng năm. Bên cạnh đó, cần phải xây dựng kế hoạch đào tạo, dự trù kinh phí hàng năm và phân bổ kinh phí đào tạo cho phù hợp với từng chương trình đào tạo cụ thể.

Nguồn kinh phí các doanh nghiệp có thể huy động từ các nguồn khác nhau:

+ Trước hết là các doanh nghiệp cần chủ động về nguồn kinh phí, trích kinh phí đào tạo hàng năm. Nguồn kinh phí này, các doanh nghiệp cần quy định cụ thể về việc sử dụng kinh phí đào tạo.

+ Nguồn kinh phí huy động từ người lao động. Khi đó cần quy định rõ trong quy chế đào tạo về các trường hợp người lao động phải tự chi trả kinh phí đào tạo hoặc đóng góp một phần chi phí đào tạo.

+ Nguồn kinh phí từ các nguồn tài trợ của các cá nhân, tổ chức khác. Ví dụ, khi phỏng vấn các công ty may, nhiều công ty cho biết, công ty nhận được hỗ trợ kinh phí đào tạo của nhà cung cấp (dây chuyền, máy móc, công nghệ mới trong ngành may) hoặc nhà cung cấp cử chuyên gia đến đào tạo tại các công ty để đào tạo, công nhân kỹ thuật vận hành được dây chuyền công nghệ mới. Có trường hợp nhà cung cấp mở khóa đào tạo cho công nhân kỹ thuật và doanh nghiệp có thể cử công nhân kỹ thuật tham gia khóa đào tạo mà không phải đóng tiền. Do đó, các doanh nghiệp cũng cần tranh thủ các nguồn kinh phí tài trợ này hoặc cử công nhân kỹ thuật tham gia các khóa đào tạo do nhà cung cấp tổ chức để tiết kiệm kinh phí đào tạo của doanh nghiệp.

+ Tiếp cận các khoản kinh phí hỗ trợ của Nhà nước, các bộ ngành, địa phương hỗ trợ cho các doanh nghiệp trong đào tạo kỹ năng cho người lao động. Bên cạnh đó, Nhà nước, các bộ ngành cũng thường xuyên tổ chức các chương trình đào tạo hỗ trợ cho người lao động ở các doanh nghiệp. Do đó, các doanh nghiệp cần tìm hiểu, làm các thủ tục để thụ hưởng các khoản hỗ trợ của nhà nước cho doanh nghiệp để đào tạo công nhân kỹ thuật (Phong & Hiếu, 2022).

- Thứ sáu, nâng cao hiệu quả tổ chức đào tạo

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp may tổ chức đào tạo cho công nhân kỹ thuật chưa thực sự hiệu quả thể hiện: kiến thức kỹ năng, hiệu quả làm việc của người lao động không được cải thiện nhiều. Do đó, thời gian tới các doanh nghiệp may cần tổ chức đào tạo công nhân kỹ thuật hiệu quả hơn. Cụ thể cần thực hiện:

+ Tổ chức thường xuyên hơn các chương trình đào tạo cho công nhân kỹ thuật, ngoài kiến thức, kỹ năng chuyên môn, cần tăng cường các kỹ năng mềm, đặc biệt là kỹ năng số (kỹ năng sử dụng, vận hành máy móc - công nghệ mới).

+ Xây dựng quy chế đào tạo làm cơ sở cho việc triển khai các hoạt động đào tạo nói chung và đào tạo công nhân kỹ thuật nói riêng.

+ Thực hiện quản lý, giám sát quá trình dạy và học của cả người dạy và người học, đảm bảo việc dạy và học đi vào bài bản, nghiêm túc, chất lượng, tránh hình thức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Anh, L. Q. (2022). *Đào tạo công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên*, đề tài cấp trường, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

Cầu, T. X. & Chánh, M. Q. (2008). *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.

Cương, Đ. M. & Tiến, M. V. (2004). *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam - Lý luận và thực tiễn*. Nhà xuất bản Thống kê.

Đức, Đ. T. (2012). *Nghiên cứu chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật trong công nghiệp điện lực Việt Nam*. Luận án tiến sĩ Kinh doanh và Quản lý. Trường Đại học Kinh tế Quốc Dân.

Phong, V. H. & Hiếu, L. T. (2022). Đào tạo nhân lực thích ứng với sự thay đổi công nghệ tại các doanh nghiệp Việt Nam trong kỷ nguyên số. *Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số*. (Tr. 148-162). NXB Lao động.