
ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC VÀ HOẠT ĐỘNG CẢI TIẾN CỦA CÁC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN NHỎ VÀ VỪA TẠI VIỆT NAM

Đỗ Vũ Phương Anh

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội
Email: dvphuonganh@vnu.edu.vn; dvphuonganh@gmail.com

Bùi Quang Tuyền

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội
Email: tuyenbq@vnu.edu.vn; tuyenbq71@gmail.com

Mã bài: JED - 60

Ngày nhận: 10/3/2021

Ngày nhận bản sửa: 26/4/2021

Ngày duyệt đăng: 05/8/2021

Tóm tắt:

Bài báo này phân tích những thay đổi trong đào tạo nhân viên ảnh hưởng như thế nào đến hoạt động đổi mới của các doanh nghiệp, trong khi có kiểm soát các đặc điểm của cả doanh nghiệp và nhân viên. Nghiên cứu này sử dụng các mô hình kinh tế lượng vi mô cho dữ liệu mảng liên kết giữa người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam. Kết quả cho thấy sự tác động lan tỏa tích cực của đào tạo việc làm đến đổi mới, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp lớn và các doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghệ vừa và cao. Kết quả này hàm ý chính rằng cần thúc đẩy các chương trình đào tạo tại chỗ và nâng cao hơn nữa sự liên kết giữa doanh nghiệp và các trường đại học để thúc đẩy sự đổi mới và nâng cao năng suất của các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Từ khóa: Hoạt động cải tiến, đào tạo nhân viên, SMEs, Việt Nam.

JEL codes: M51, M53, M54, O12, O15.

Human resources training and innovation of small and medium-sized enterprises in Vietnam

Abstract:

This paper analyzes the impact of job training on innovation activities of firms in the case of controlling both firm and worker characteristics. Micro-econometric models for employer-employee panel data of Vietnamese small and medium-sized enterprises (SMEs) are employed. The findings reveal important positive spillover of job training to the innovation, especially in larger firms and firms in medium and high technology sectors. This finding suggests a need of promoting on-the-job training and a closer connection between universities and firms to promote the innovation and productivity of Vietnamese SMEs.

Keywords: Innovation, job training, SMEs, Vietnam.

JEL Codes: M51, M53, M54, O12, O15.

1. Lời mở đầu

Lý thuyết về vốn nhân lực của Becker (2009) cho rằng cá nhân có trình độ giáo dục và đào tạo tốt hơn sẽ làm việc năng suất hơn và do vậy có khả năng đạt mức thu nhập cao hơn. Do vậy, chi tiêu cho giáo dục được coi như việc đầu tư cho vốn nhân lực. Ở góc độ tổ chức, việc đầu tư cho giáo dục và đào tạo sẽ giúp họ đạt được hiệu quả công việc cao hơn. Đào tạo nhân viên đề cập đến việc nâng cao kiến thức và kỹ năng của nhân viên nhằm trang bị cho họ kỹ năng, thái độ và hành vi để hoàn thành một cách hiệu quả các nhiệm vụ được giao và do đó góp phần cải thiện hiệu quả của tổ chức (Cagri & Osman, 2010). Đào tạo tìm cách phát

triển kiến thức và năng lực liên quan đến công ty khác với kiến thức và năng lực được cung cấp bởi giáo dục chính quy. Rất nhiều nghiên cứu đồng tình rằng đầu tư vào đào tạo là điều quan trọng để phát triển kiến thức, kỹ năng và năng lực của người lao động trong doanh nghiệp. Đào tạo tại chỗ giúp các doanh nghiệp nâng cao chất lượng lao động, hỗ trợ khả năng cảm nhận và thực hiện một loạt các chiến lược để ứng phó với sự thay đổi của môi trường kinh doanh, góp phần phát triển và tung ra các sản phẩm mới (Johannesson & Palona, 2010).

Thêm nữa, người lao động có trình độ giáo dục cao hơn có thể khai thác và ứng dụng được tiến bộ công nghệ thông qua đào tạo. Đồng thời, giáo dục cao hơn có thể mang lại những ích lợi như tư duy hiệu quả (Sarasvathy, 2001). Mức độ giáo dục cao hơn cũng sẽ tăng tỷ lệ thành công khi hoạt động trong môi trường không ổn định, vì giáo dục nâng cao khả năng tích lũy kiến thức và kỹ năng mới (Unger & cộng sự, 2011) và học hỏi từ kinh nghiệm (Nielsen & Sar-asvathy, 2011) cả hai đều rất quan trọng để thích ứng với một môi trường thay đổi.

Kiến thức từ việc học tập cũng ảnh hưởng đến năng lực của nguồn nhân lực và đánh giá các cơ hội kinh doanh có giá trị và để phát triển ý tưởng ban đầu thành một sản phẩm hoặc dịch vụ mới (Ravasi & Turati, 2005). Sau khi phát hiện ra cơ hội tiềm năng, kiến thức liên quan tích lũy cho phép các chủ doanh nghiệp có thể đưa ra các quyết định tốt hơn và có sự am hiểu hơn khi phải đối mặt với sự mơ hồ và không chắc chắn (Reuber & Fisher, 1994). Quá trình từ trực giác ban đầu đến sự ra mắt của một sản phẩm mới kết hợp một quá trình học tập, trong đó quá trình đào tạo đóng vai trò quan trọng. Các kỹ năng của nguồn nhân lực thu được từ đào tạo là rất quan trọng trong việc thích nghi với những thay đổi nói chung và đặc biệt là trong việc áp dụng các công nghệ mới (Bartel & Lichtenberg, 1987). Các doanh nhân và người lao động tham gia vào quá trình đào tạo liên tục, sẽ thúc đẩy từ việc đổi mới quy trình gia tăng đến cải tiến sản phẩm để giới thiệu sản phẩm mới, có thể thích nghi với môi trường thay đổi và giảm sự không chắc chắn và mơ hồ trong suốt việc theo đuổi các cơ hội mới.

Mặc dù vai trò của đào tạo nguồn nhân lực đến hiệu quả doanh nghiệp đã được xem xét bởi khá nhiều nghiên cứu. Tuy thế, có một số ít nghiên cứu xem việc đào tạo có ảnh hưởng như thế nào đến hoạt động đổi mới của doanh nghiệp (Dostie, 2018). Thêm nữa, những nghiên cứu thực nghiệm về mối quan hệ giữa đào tạo và đổi mới này vẫn còn một số khoảng trống (Dostie, 2018). Thứ nhất, những nghiên cứu này không phân biệt giữa các loại hình đào tạo khác nhau, trong đó sự khác biệt quan trọng nhất là giữa đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng (chính quy) và đào tạo tại chỗ (thông qua yêu cầu công việc của doanh nghiệp), và đào tạo đối với những nhân viên mới và những người hiện tại. Các hình thức đào tạo này được coi là có tác động khác nhau đến năng suất và hoạt động cải tiến (Barrett & O'Connell, 2001; Dostie, 2013; Zwick, 2005). Thứ hai, các nghiên cứu trước ít khi phân biệt giữa các loại hình đổi mới khác nhau. Becheikh & cộng sự (2006) lưu ý rằng các loại hình đổi mới khác nhau đòi hỏi các loại đầu vào khác nhau.

Cuối cùng, trong khi có các nghiên cứu về chủ đề này thường được tiến hành ở các nước phát triển, có khá ít nghiên cứu ở Việt Nam. Ở Việt Nam, gần 70% doanh nghiệp báo cáo rằng sự thiếu hụt lao động có kỹ năng phù hợp khiến họ không thể tuyển dụng lao động mới (CIEM, DoE & ILSSA, 2016). Sự hiện diện của khoảng cách kỹ năng giữa giáo dục cao đẳng hoặc đại học và nhu cầu của ngành trong việc phát triển các nền kinh tế hạn chế đáng kể sự phát triển đổi mới vì nó làm giảm những nỗ lực đổi mới. Một số nghiên cứu gần đây ở Việt Nam cho thấy nhiều lao động trẻ ra trường, kể cả lao động có trình độ giáo dục tốt, vẫn phải chấp nhận làm việc trái ngành hoặc các công việc ở khu vực phi chính thức (Tran & cộng sự, 2018; Tran, 2018). Một số nghiên cứu cũng cho thấy việc đào tạo qua công việc tại công ty đem lại lợi ích nhiều hơn cho nhóm lao động trẻ và điều đó hàm ý sự thiếu hụt kỹ năng thực tiễn của nhóm lao động trẻ có trình độ khi mới bước vào thị trường lao động (Nguyen & cộng sự, 2020).

Trong bối cảnh đó, việc đào tạo cho nhân viên sẽ mang lại ích lợi gì cho hoạt động cải tiến của doanh nghiệp. Nghiên cứu này đóng góp vào khoảng trống tri thức bằng việc cung cấp lần đầu tiên các bằng chứng định lượng về vai trò của đào tạo nhân viên đến hoạt động cải tiến của doanh nghiệp. Nghiên cứu sử dụng bộ dữ liệu mảng liên kết giữa người sử dụng lao động và người lao động tại Việt Nam để xây dựng thước đo về các loại hình đào tạo của công ty dựa trên trình độ học vấn của lực lượng lao động. Thêm nữa, việc sử dụng

bộ dữ liệu mảng giữa người sử dụng lao động và người lao động giúp giảm thiểu các nguồn sai lệch chính có thể ảnh hưởng đến ước tính về tác động của đào tạo người lao động đối với đổi mới.

2. Nguồn số liệu và phương pháp luận

2.1. Nguồn số liệu

Nguồn dữ liệu từ cuộc điều tra đã thực hiện: dữ liệu điều tra các doanh nghiệp nhỏ và vừa tư nhân trong nước của các năm 2011, 2013 và 2015. Những dữ liệu này được thu thập bởi Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA) phối hợp với Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương (CIEM) và Đại học Copenhagen, Đan Mạch. Những lợi thế vốn có của các số liệu trên là:

Thứ nhất, đây là bộ dữ liệu phong phú duy nhất được khảo sát từ mười tỉnh trong ba miền của Việt Nam: miền Bắc, Trung và Nam bao gồm 9 tỉnh gồm Hà Nội (bao gồm cả Hà Tây cũ), Hải Phòng, Phú Thọ, Nghệ An, Quảng Nam, Khánh Hòa, Long An, Lâm Đồng và Hồ Chí Minh. Dữ liệu này bao gồm tất cả các lĩnh vực sản xuất chính bao gồm chế biến kim loại, máy móc, thực phẩm, sản phẩm gỗ, sản phẩm của ngành nông nghiệp và các ngành khác. Các số liệu ban đầu với hơn 2.500 trong năm 2011, 2013 và 2015. Bộ số liệu bao gồm hỗ trợ tín dụng, hỗ trợ đầu tư, hỗ trợ thông tin, hỗ trợ xuất nhập khẩu và các loại hỗ trợ khác. Cuộc điều tra này cũng bao gồm các thông tin gồm cải tiến, quy mô doanh nghiệp, hoạt động xuất khẩu, trả phí chính thức và đặc điểm doanh nghiệp như tình trạng xuất khẩu của doanh nghiệp, số lao động, vốn sản xuất, địa điểm, các chỉ số kinh tế cũng như các hoạt động tài chính công ty

Thứ hai, nghiên cứu sử dụng bộ số liệu điều tra người lao động của các năm tương ứng trong các năm 2011, 2013 và 2015. Bộ dữ liệu chứa các thông tin chính về đặc điểm người lao động, các thông tin đào tạo của doanh nghiệp đối với người lao động. Kết hợp bộ số liệu 1 và 2 cho phép tác giả tiến hành các phân tích về vai trò của đào tạo nhân viên đến hoạt động cải tiến của doanh nghiệp và kiểm soát cả các đặc tính của doanh nghiệp và của người lao động.

2.2. Phương pháp luận

Để nghiên cứu tác động của đào tạo nhân viên đối với khả năng cải tiến của các doanh nghiệp nhỏ và vừa, nghiên cứu này ước tính mô hình xác suất tuyến tính như sau:

$$Y_{it} = \beta_1 + \beta_2 * JB_{it} + \beta_3 * X_{it} + \beta_4 * Z_{it} + v_{it} \quad (1)$$

Trong đó: Y_{it} trong phương trình (1) là loại hình cải tiến của doanh nghiệp nhỏ và vừa được đo lường bằng các biến giả, có giá trị bằng 1 nếu doanh nghiệp có tiến hành các hoạt động cải tiến và bằng 0 nếu không có. Các hoạt động này bao gồm cải tiến sản phẩm mới, đổi mới sản phẩm hiện có và đổi mới máy móc công nghệ. Liên quan đến các biến độc lập, X_{it} là một vector của các đặc điểm của doanh nghiệp như quy mô của doanh nghiệp nhỏ và vừa trong lĩnh vực sản xuất, loại hình sở hữu và tuổi của doanh nghiệp nhỏ và vừa. Ngoài ra, theo các nghiên cứu trước đây (ví dụ: Mai & cộng sự, 2019), các hoạt động xuất khẩu cũng được coi là các biến độc lập trong mô hình. Các yếu tố của lực lượng lao động như vị trí việc làm, kinh nghiệm, trình độ giáo dục (vector Z_{it}) cũng được kiểm soát. Bên cạnh đó, mô hình cũng xem xét loại hình sở hữu, đặc tính công nghệ của ngành. JB_{it} đại diện cho hoạt động đào tạo của doanh nghiệp đối với nhân viên và đây là biến quan tâm chính trong mô hình. Trong nghiên cứu này, JB (đào tạo nhân viên) được đo lường bằng 3 biến, đào tạo tại doanh nghiệp cho người lao động, đào tạo nhân viên mới của công ty và đào tạo đối với các nhân viên đang làm tại doanh nghiệp.

Phương pháp truyền thống với mô hình Logit hoặc Probit nhị phân được lựa chọn bởi vì bộ biến phụ thuộc (loại hình cải tiến) được đo như những biến giả. Tuy nhiên, một vấn đề ước lượng mô hình (1) là kết quả nghiên cứu có thể bị ảnh hưởng bởi các yếu tố không quan sát được. Do đó, trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng hồi quy với dữ liệu mảng kết hợp giữa người lao động và người sử dụng lao động để loại bỏ các biến bất biến theo thời gian không quan sát được từ đó giảm sai lệch đáng kể trong ước lượng (Wooldridge, 2009).

3. Kết quả và thảo luận

Trước tiên, kết quả nghiên cứu từ Bảng 1 chỉ ra rằng có mối quan hệ tích cực giữa quy mô doanh nghiệp

và hiệu suất cải tiến và đổi mới sáng tạo. Hệ số ước lượng của quy mô chỉ ra rằng khi quy mô doanh nghiệp tăng 1 lao động sẽ giúp hoạt động cải tiến của doanh nghiệp đạt được gần 0,001 phần trăm với điều kiện các yếu tố khác không đổi. Kết quả này đồng thuận với khá nhiều nghiên cứu trước đây. Các doanh nghiệp lớn thường có lợi thế về quy mô giúp cho doanh nghiệp trang trải được các chi phí cố định và chi phí nghiên cứu, phát triển, và điều này khuyến khích các doanh nghiệp lớn tiến hành các hoạt động cải tiến tiến trình và công nghệ (Cohen & Klepper, 1996), trong khi đó các chi phí này đối với các doanh nghiệp nhỏ thường được coi là khá đắt đỏ và không khả thi.

Bảng 1: Vai trò của đào tạo nguồn nhân lực đến hoạt động cải tiến của doanh nghiệp

Biến số	Cải tiến 1 (1)	Cải tiến 2 (2)	Cải tiến 3 (3)	Cải tiến nhiều chiều (4)
Đào tạo nhân viên	0,012 (0,010)	0,037** (0,016)	0,061*** (0,011)	0,048*** (0,017)
Giới tính nhân viên	0,029*** (0,010)	0,024 (0,015)	0,019* (0,011)	0,051*** (0,016)
Nhân viên cơ hữu	-0,007 (0,027)	-0,002 (0,040)	0,025 (0,033)	-0,043 (0,044)
Kinh nghiệm	0,000 (0,001)	-0,004*** (0,001)	-0,005*** (0,001)	-0,003** (0,001)
Giáo dục cao đẳng và trên	0,024* (0,014)	-0,022 (0,022)	0,015 (0,016)	0,004 (0,023)
Quản lý	-0,003 (0,016)	0,057** (0,025)	0,038** (0,018)	0,052** (0,026)
Nhân viên chuyên nghiệp (kế toán, kỹ sư,,)	-0,032 (0,020)	0,070** (0,029)	0,016 (0,022)	0,048 (0,032)
Nhân viên văn phòng	-0,008 (0,018)	0,062** (0,027)	0,020 (0,020)	0,044 (0,029)
Nhân viên bán hàng	0,003 (0,018)	0,032 (0,027)	0,017 (0,020)	0,025 (0,029)
Nhân viên dịch vụ	0,045** (0,022)	0,038 (0,036)	0,037 (0,026)	0,080** (0,039)
Quy mô doanh nghiệp	-0,000 (0,000)	0,001*** (0,000)	0,001*** (0,000)	0,001*** (0,000)
Tuổi của doanh nghiệp	-0,000 (0,001)	-0,002** (0,001)	-0,001* (0,001)	-0,002** (0,001)
Hoạt động xuất khẩu	0,066*** (0,013)	0,076*** (0,022)	0,017 (0,016)	0,154*** (0,024)
Số quan sát	4.232	4.232	4.232	4.232

Chú ý: Công nhân sản xuất được coi là biến cơ sở cho các biến vị trí việc làm; Sai số chuẩn trong dấu ngoặc đơn; Ý nghĩa thống kê ở mức 10% (), ở mức 5% (**) và ở mức 1% (***). Mô hình cũng kiểm soát các biến giả thời gian năm.*

Kết quả nghiên cứu từ Bảng 1 cũng chỉ ra rằng hoạt động xuất khẩu là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến kết quả đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp tham gia thị trường xuất khẩu tạo cơ hội cho họ nâng cao hiệu quả hoạt động, cải tiến hiệu quả do mức độ cạnh tranh thị trường cao hơn và tiềm năng về các luồng kiến thức từ người tiêu dùng quốc tế. Ngược lại, những doanh nghiệp tư nhân nhỏ và vừa, đặc biệt các doanh nghiệp trẻ có thái độ tích cực hơn đối với R&D so với doanh nghiệp có nhiều năm kinh doanh hơn (Huergo & Jaumandreu, 2004).

Liên quan đến biến quan tâm chính, Bảng 1 chỉ ra rằng trong khi những người lao động có giáo dục chính thức từ bậc cao đẳng, đại học trở lên không thực sự có một tác động thực sự đến hoạt động đổi mới, sáng tạo của doanh nghiệp. Tuy thế, đào tạo tại doanh nghiệp đóng vai trò quyết định đến khả năng đổi mới doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng đào tạo tại nơi làm việc đem lại xác suất đổi mới cao hơn từ 3,7 đến

4,8 điểm phần trăm so với những doanh nghiệp không đào tạo nhân viên của mình. Kết quả cũng phản ánh một thực tế có một sự chênh lệch về kiến thức và kỹ năng giữa đào tạo ở bậc đại học và những gì doanh nghiệp yêu cầu tại Việt Nam. Kết quả cũng phản ánh một thực tế về tình trạng “thừa thầy thiếu thợ” trong thị trường lao động tại Việt Nam (Tổng cục thống kê - GSO, 2016). Với những khoảng cách kỹ năng việc khuyến khích và hỗ trợ các chương trình đào tạo do doanh nghiệp tài trợ có thể mang lại lợi ích cho nhân viên hiện tại về kiến thức và kỹ năng của họ. Kết quả này cũng phù hợp với các nghiên cứu trước đây cho thấy xu hướng đào tạo tại chỗ giúp doanh nghiệp bổ sung những kiến thức cập nhật và cần thiết. Vì vậy, đào tạo tại chỗ đóng một vai trò quan trọng trong việc khuyến khích sự đổi mới sáng tạo của người lao động.

Nghiên cứu xa hơn tiến hành xem xét ảnh hưởng của đào tạo nhân viên mới và nhân viên hiện hành đến hoạt động cải tiến và đổi mới sáng tạo. Kết quả từ Phụ lục 2 chỉ ra đào tạo nhân viên giúp doanh nghiệp tiến hành các hoạt động đổi mới sáng tạo hơn những doanh nghiệp không có những hoạt động này, kết quả không có nhiều khác biệt nếu đối tượng được đào tạo tại chỗ là nhân viên mới hay cũ.

Bảng 2: Phân rã tác động của đào tạo nguồn nhân lực đến hoạt động cải tiến theo quy mô, loại hình công nghệ và vị trí

Biến số	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Cải tiến nhiều chiều Ngành công nghệ thấp	Cải tiến nhiều chiều Ngành công nghệ cao và trung bình	Cải tiến nhiều chiều Doanh nghiệp siêu nhỏ	Cải tiến nhiều chiều Doanh nghiệp nhỏ và trung bình	Cải tiến nhiều chiều Khu vực nông thôn	Cải tiến nhiều chiều Khu vực đô thị
Đào tạo nhân viên	0,039 (0,024)	0,066*** (0,024)	0,032 (0,025)	0,045* (0,024)	0,059*** (0,022)	0,064** (0,027)
Giới tính nhân viên	0,038* (0,021)	0,043* (0,025)	0,077*** (0,023)	0,034 (0,022)	0,050** (0,021)	0,049** (0,024)
Nhân viên cơ hữu	-0,079 (0,061)	-0,006 (0,062)	-0,039 (0,051)	-0,066 (0,080)	-0,080 (0,062)	0,023 (0,060)
Kinh nghiệm	-0,004** (0,002)	-0,002 (0,002)	-0,002 (0,002)	-0,006*** (0,002)	-0,003 (0,002)	-0,005** (0,002)
Giáo dục cao đẳng và trên	0,015 (0,033)	-0,000 (0,032)	0,046 (0,043)	-0,025 (0,029)	-0,001 (0,029)	0,060 (0,037)
Quản lý	0,052 (0,037)	0,040 (0,038)	0,061 (0,037)	0,040 (0,037)	0,033 (0,035)	0,092** (0,039)
Nhân viên chuyên nghiệp (kế toán, kỹ sư...)	0,006 (0,045)	0,074 (0,045)	0,024 (0,057)	0,043 (0,040)	0,050 (0,041)	0,020 (0,049)
Nhân viên văn phòng	0,022 (0,042)	0,046 (0,042)	0,075 (0,050)	0,016 (0,038)	0,007 (0,037)	0,143*** (0,047)
Nhân viên bán hàng	0,010 (0,041)	0,020 (0,042)	-0,021 (0,044)	0,050 (0,040)	0,026 (0,037)	0,037 (0,046)
Nhân viên dịch vụ	0,036 (0,055)	0,104* (0,056)	0,099 (0,068)	0,049 (0,048)	0,052 (0,050)	0,123** (0,060)
Quy mô doanh nghiệp	0,001*** (0,000)	0,001** (0,000)		0,001** (0,000)	0,001** (0,000)	0,002*** (0,000)
Tuổi doanh nghiệp	-0,002* (0,001)	-0,002 (0,001)	-0,000 (0,001)	-0,003** (0,001)	-0,000 (0,001)	-0,005*** (0,001)
Hoạt động xuất khẩu	0,078** (0,033)	0,275*** (0,038)	0,209*** (0,063)	0,138*** (0,026)	0,218*** (0,028)	-0,002 (0,045)
Số quan sát	2.094	2.138	2.203	2.029	2.371	1.861

Chú ý: Công nhân sản xuất được coi là biến cơ sở cho các biến vị trí việc làm. Sai số chuẩn trong dấu ngoặc đơn; Ý nghĩa thống kê ở mức 10% (*), ở mức 5% (**) và ở mức 1% (***). Mô hình cũng kiểm soát các biến giả thời gian năm.

Bảng 2 trình bày một vài kịch bản về vai trò của đào tạo nhân viên đến hoạt động cải tiến của doanh nghiệp theo quy mô, loại hình công nghệ và vị trí. Bằng chứng của hoạt động đào tạo trước tiên được xem xét đối với loại hình quy mô và loại hình công nghệ của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng hoạt động đào tạo chỉ duy nhất ích lợi đối với các doanh nghiệp quy mô lớn hơn và các doanh nghiệp trong các ngành công nghệ cao và trung bình. Kết quả này được phản ánh cụ thể hơn trong các hình của Phụ lục 1. Theo các nghiên cứu trước đây (ví dụ, Vũ & cộng sự, 2013), việc phát triển kỹ năng, học hỏi công nghệ tinh vi và tích lũy kinh nghiệm cần thiết đối với các nhân viên tại các ngành công nghệ cao cần có một thời gian dài. Trong khi đó, tại các ngành công nghệ thấp, các kỹ năng có thể là khá cơ bản và không cần đào tạo để đáp ứng yêu cầu công việc của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp hộ gia đình, hoặc các doanh nghiệp có quy mô nhỏ thường không đủ nguồn lực để duy trì các hoạt động đào tạo và đào tạo liên tục tại doanh nghiệp.

Bảng 3: Đào tạo nhân viên và các ích lợi khác

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Biến số	Giá trị gia tăng	Tiền lương	Hợp đồng chính thức	Phí Ốm đau	Bảo hiểm y tế, xã hội	Phí nghỉ phép hàng năm
Đào tạo nhân viên	0,100*** (0,037)	0,098* (0,053)	0,099*** (0,017)	0,133*** (0,018)	0,131*** (0,017)	0,117*** (0,018)
Số quan sát	4.092	3.710	4.205	4.105	4.079	4.076
R-squared	0,156	0,080				

Chú ý: Công nhân sản xuất được coi là biến cơ sở cho các biến vị trí việc làm, sai số chuẩn trong dấu ngoặc đơn; Ý nghĩa thống kê ở mức 10% (), ở mức 5% (**) và ở mức 1% (***). Mô hình cũng kiểm soát các biến giả thời gian năm, đặc điểm người lao động và doanh nghiệp.*

Nguồn: Tính toán của tác giả.

Nghiên cứu cũng khám phá những con đường tiềm năng thông qua đó hoạt động đào tạo tại chỗ có thể có tác động tích cực đến hoạt động cải tiến của công ty. Bảng 3 chỉ ra rằng các doanh nghiệp sản xuất với các hoạt động đào tạo giúp nhân viên đạt được kỹ năng và kiến thức cần thiết, từ đó thúc đẩy giá trị gia tăng và có tác động trực tiếp đến việc cải thiện các hoạt động cải tiến của doanh nghiệp.

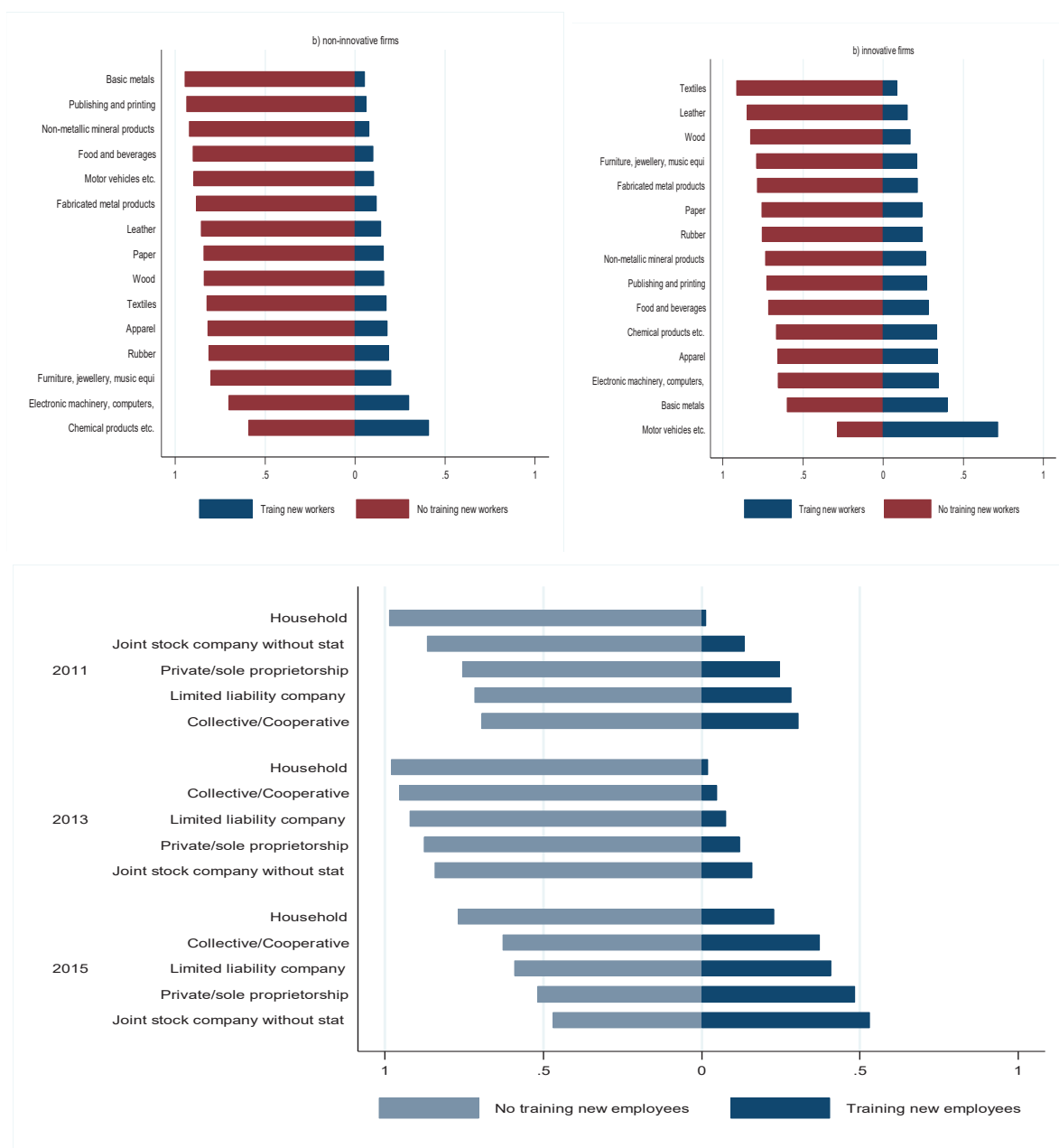
Hoạt động đào tạo tại chỗ cũng là một yếu tố dự báo tốt về cải thiện các ích lợi của người lao động. Các hệ số ước tính của đào tạo lao động thể hiện mối liên kết có ý nghĩa thống kê với các ích lợi của người lao động bao gồm cải thiện được tiền lương và các ích lợi không lương (như người lao động đạt được hợp đồng lao động chính thức, được trả các khoản ích lợi như bảo hiểm y tế, xã hội và các khoản phụ cấp thai sản, ốm đau...). Những ích lợi thu được giúp người lao động yên tâm công tác, cam kết gắn bó cao hơn với doanh nghiệp và từ đó có tác động gián tiếp đến hoạt động cải tiến của doanh nghiệp.

4. Kết luận và hàm ý chính sách

Với mục tiêu làm sáng tỏ những căn cứ khoa học qua phân tích thực trạng về hoạt động đào tạo tại công ty và hoạt động cải tiến của các doanh nghiệp, bài viết này đóng góp vào lĩnh vực nghiên cứu liên quan qua việc cung cấp bằng chứng đầu tiên về ảnh hưởng của đào tạo đến hoạt động cải tiến của các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) tư nhân. Nghiên cứu chỉ ra rằng đào tạo tại nơi làm việc có tác động trực tiếp đến năng suất và đổi mới đặc biệt đối với các doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp ngành công nghệ cao và trung bình. Trong khi đó, tác động của giáo dục và đào tạo trên trường lớp có tác động không thực sự có ý nghĩa thống kê đến hoạt động cải tiến của doanh nghiệp. Kết quả này có thể bắt nguồn từ việc đào tạo tại trường lớp chưa bắt nguồn từ những yêu cầu thực tế của doanh nghiệp. Điều này hàm ý rằng các chương trình giáo dục và đào tạo có thể được hoàn thiện hơn qua việc điều chỉnh hoặc thiết kế lại với sự tham gia của các doanh nghiệp.

Các nhà hoạch định chính sách nên lưu ý những kết quả đó, vì hầu hết các chính sách hiện nay đặt trọng lượng lớn hơn vào đào tạo tại trường lớp, thiếu hụt các kỹ năng và kiến thức thực tiễn. Vì vậy, kết quả hàm ý rằng các nhà hoạch định chính sách cũng như người sử dụng lao động nên tập trung vào các kỹ năng có thể áp dụng trực tiếp vào công việc hiện tại của người lao động. Ngoài ra, các công ty nên hợp tác với các trường đại học hoặc trường phổ thông để phát triển các chương trình giảng dạy liên quan và kết hợp đào tạo trên lớp với các ứng dụng thực tế trong các tổ chức. Cụ thể hơn, mục tiêu hợp tác là cải thiện khả năng tuyển dụng của sinh viên và nâng cao kỹ năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp tương lai, từ đó giúp cho người lao động cải thiện tiền lương, các ích lợi không lương và thúc đẩy năng suất và hoạt động cải tiến của doanh nghiệp.

Phụ lục 1: Hoạt động đào tạo lao động theo ngành và loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Tính toán của tác giả.

Phụ lục 2: Tác động của đào tạo nguồn nhân lực đến hoạt động cải tiến của doanh nghiệp

Biến số	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Cải tiến 1	Cải tiến 2	Cải tiến 3	Cải tiến 1	Cải tiến 2	Cải tiến 3
Đào tạo nhân viên mới	0,025*** (0,010)	0,121*** (0,018)	0,059*** (0,013)			
Đào tạo nhân viên hiện hành				-0,004 (0,013)	0,115*** (0,017)	0,036*** (0,013)
Số quan sát	4.205	4.205	4.205			

Chú ý: Sai số chuẩn trong dấu ngoặc đơn; Ý nghĩa thống kê ở mức 10% (*), ở mức 5% (**) và ở mức 1% (***). Mô hình cũng kiểm soát các biến về đặc điểm doanh nghiệp, người lao động và các biến số khác như trong Bảng 1.

Tài liệu tham khảo:

- Bartel, A.P. & Lichtenberg, F.R. (1987), 'Technical change, learning, and wages', *NBER working paper series No.2732*, National Bureau of Economic research, Cambridge, MA.
- Barrett, A. & O'Connell, P.J. (2001), 'Does training generally work? The returns to in-company training', *ILR Review*, 54(3), 647-662.
- Becheikh, N., Landry, R. & Amara, N. (2006), 'Lessons from innovation empirical studies in the manufacturing sector: A systematic review of the literature from 1993-2003', *Technovation*, 26(5-6), 644-664.
- Becker, G.S. (2009), *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, University of Chicago press.
- Cagri, B. & Osman, C. (2010), 'The effects of organizational training on organizational commitment', *International Journal of Training and Development*, 14(4), 309-322.
- CIEM, DoE & ILSSA (2016), *Characteristics of the Vietnamese business environment: Evidence from a SME survey in 2015*, Financial Publishing House, Hanoi.
- Cohen, W.M. & Klepper, S. (1996), 'A reprise of size and R&D', *The Economic Journal*, 106(437), 925-951.
- Dostie, B. (2013), 'Estimating the returns to firm-sponsored on-the-job and classroom training', *Journal of Human Capital*, 7(2), 161-189.
- Dostie, B. (2018), 'The impact of training on innovation', *ILR review*, 71(1), 64-87.
- GSO (2016), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2015*, từ <<https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2019/03/bao-cao-dieu-tra-lao-dong-viec-lam-nam-2015/>>.
- Johannesson, J. & Palona, I. (2010), 'Environmental turbulence and the success of a firm's intelligence strategy: Development of research instruments', *International Journal of Management*, 27(3), 448-458.
- Huergo, E. & Jaumandreu, J. (2004), 'How does probability of innovation change with firm age?', *Small Business Economics*, 22(3), 193-207.
- Mai, A.N., Vu, V.H., Bui, B.X. & Tran, T.Q. (2019), 'The lasting effects of innovation on firm profitability: Panel evidence from a transitional economy', *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 32(1), 3411-3430.
- Nielsen, K. & Sarasvathy, S.D. (2011), 'Passive and active learning from entrepreneurship: An empirical study of re-entry and survival', *DRUID Working Paper No. 11-12*, DRUID.
- Nguyen, T.Q., Nguyen, A.T., Tran, A.L., Le, H.T., Le, H.H.T. & Vu, L.P. (2020), 'Do workers benefit from on-the-job training? New evidence from matched employer-employee data', *Finance Research Letters*, 101664.
- Ravasi, D. & Turati, C. (2005), 'Exploring entrepreneurial learning: A comparative study of technology development projects', *Journal of Business Venturing*, 20(1), 137-164.
- Reuber, A.R. & Fischer, E.M. (1994), 'Entrepreneurs' experience, expertise, and the performance of technology-based firms', *IEEE Transactions on Engineering Management*, 41(4), 365-374.
- Sarasvathy, S.D. (2001), 'Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency', *The Academy of Management Review*, 26(2), 243-263.
- Tran, T.Q., Tran, A.L., Pham, T.M. & Vu, V.H. (2018), 'Local governance and occupational choice among young people: First evidence from Vietnam', *Children and Youth Services Review*, 86, 21-31.
- Tran, T.T. (2018), 'Youth transition to employment in Vietnam: A vulnerable path', *Journal of Education and Work*, 31(1), 59-71.
- Vu, H., Lim, S., Holmes, M. & Doan, T. (2013), 'Firm exporting and employee benefits: First evidence from Vietnam manufacturing SMEs', *Economics Bulletin, AccessEcon*, 33(1), 519-535.
- Unger, J.M., Rauch, A., Frese, M. & Rosenbusch, N. (2011), 'Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review', *Journal of Business Venturing*, 26(3), 341-358.
- Wooldridge, J.M. (2009), *Introductory econometrics: A modern approach*, 4th edition, Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Zwick, Thomas (2005), 'Continuing vocational training forms and establishment productivity in Germany', *German Economic Review*, 6(2), 155-184.