



Báo cáo khảo sát
Chất lượng đào tạo kỹ thuật và dạy nghề
Nhận định của các doanh nghiệp tại Hà Nội và các tỉnh phụ cận

Tháng 11 năm 2010

Junichi Mori[†]
Phạm Trương Hoàng^{††}
Nguyễn Thị Xuân Thúy^{†††}

[†] Cán bộ chương trình của Tổ chức Phát triển Công nghiệp Liên hợp quốc (UNIDO) từ tháng 11 năm 2006 đến tháng 1 năm 2010; chuyên gia về hợp tác ngành công nghiệp - trường đại học trong khuôn khổ Dự án hỗ trợ kỹ thuật của Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA) cho Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội (HaUI) từ tháng 1 năm 2010.

^{††} Diễn đàn Phát triển Việt Nam (VDF) và Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (NEU)

^{†††} Diễn đàn Phát triển Việt Nam (VDF)

Mục lục

Tóm tắt quá trình thực hiện	5
1. Giới thiệu	7
2. Bối cảnh và tổng quan về khảo sát	7
3. Các kết quả khảo sát chính	10
3.1. <i>Đánh giá khái quát học viên tốt nghiệp TVET</i>	10
3.2. <i>Đánh giá học viên tốt nghiệp VJC</i>	13
3.3. <i>Đào tạo tại công ty sau tuyển dụng</i>	15
3.4. <i>Năng lực của các cơ sở TVET</i>	15
3.5. <i>Dự báo về tuyển dụng</i>	16
4. Tóm tắt kết quả khảo sát: Vai trò của các cơ sở TVET trong việc phát triển nguồn nhân lực công nghiệp?	21
5. Điểm lại phương pháp khảo sát để hướng dẫn các cơ sở TVET	25
6. Kết luận.....	26
Tài liệu tham khảo.....	28

Danh mục Bảng và Hình

Bảng 1. Cơ cấu phiếu trả lời.....	10
Bảng 2. Đào tạo sau tuyển dụng	15
Bảng 3. Dự báo về tuyển dụng: Sinh viên tốt nghiệp Đại học/Cao đẳng	17
Bảng 4. Dự báo về tuyển dụng: Trường trung cấp và các trường khác	17
Bảng 5. Các biện pháp phổ biến nhằm tăng cường liên kết với các doanh nghiệp.....	24

Hình 1. Cấu trúc của Bảng hỏi khảo sát.....	8
Hình 2. Sự biến đổi trong số lượng phiếu trả lời	9
Hình 3. Đánh giá học viên TVET: Kỹ năng chung	11
Hình 4. Đánh giá học viên TVET: Kỹ năng chuyên môn.....	11
Hình 5. Đánh giá học viên tốt nghiệp TVET theo ngành công nghiệp.....	12
Hình 6. Đánh giá học viên tốt nghiệp TVET theo đối tượng sở hữu.....	13
Hình 7. Đánh giá học viên tốt nghiệp VJC: Kỹ năng chung.....	14
Hình 8. Đánh giá học viên tốt nghiệp VJC: Kỹ năng chuyên môn.....	14
Hình 9. Năng lực của các cơ sở TVET	16
Hình 10. Năng lực của các cơ sở TVET: Phân theo đối tượng sở hữu.....	16
Hình 11. Nội dung cần đào tạo tại các cơ sở TVET	18
Hình 12. Nội dung cần đào tạo tại các cơ sở TVET:.....	18
Hình 13. Nội dung cần đào tạo và Đánh giá về kỹ năng chung	19
Hình 14. Nội dung cần đào tạo và Đánh giá về kỹ năng chuyên môn	20
Hình 15. Các nhân tố chính đối với việc phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp.....	21
Hình 16. Tổng quan cấu trúc nhân viên liên quan đến hoạt động sản xuất	22

Danh mục các từ viết tắt

	TIẾNG ANH	TIẾNG VIỆT
CNC	Computer Numerical Control	Điều khiển số bằng máy tính
FDI	Foreign Direct Investment	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
HaUI	Hanoi University of Industry	Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội
HCMC	Ho Chi Minh City	Thành phố Hồ Chí Minh
JBAH	Japan Business Association in Ho Chi Minh City	Hiệp hội doanh nghiệp Nhật Bản tại thành phố Hồ Chí Minh
JICA	Japan International Cooperation Agency	Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản
NEU	National Economics University	Trường Đại học Kinh tế quốc dân
PLC	Programmable Logic Controller	Bộ điều khiển logic có thể lập trình
SME	Small and Medium Enterprise	Doanh nghiệp nhỏ và vừa
TNI	Thai-Nichi Institute of Technology	Viện Công nghệ Thái - Nhật
TVET	Technical and Vocational Education and Training	Đào tạo kỹ thuật và dạy nghề
UNIDO	United Nations Industrial Development Organization	Tổ chức Phát triển Công nghiệp Liên Hiệp Quốc
VDF	Vietnam Development Forum	Diễn đàn Phát triển Việt Nam
VJC	Vietnam Japan Center	Trung tâm Việt - Nh
VJCC	Vietnam-Japan Cooperation Center	Trung tâm hợp tác Nguồn nhân lực Việt Nam - Nhật Bản
VSIP	Vietnam Singapore Industrial Park	Khu công nghiệp Việt Nam - Singapore

Tóm tắt

Nhóm nghiên cứu đã khảo sát 76 doanh nghiệp sản xuất nhằm thu thập ý kiến đánh giá của họ về các chương trình đào tạo kỹ thuật và dạy nghề (TVET) tại Việt Nam. Các doanh nghiệp được khảo sát thuộc các ngành điện/điện tử, ô tô/xe máy và các ngành cơ khí khác tại Hà Nội và vùng lân cận. Về đối tượng sở hữu, 48,7% là các doanh nghiệp Việt Nam; 31,6% là các doanh nghiệp Nhật Bản; và 19,7% là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khác.

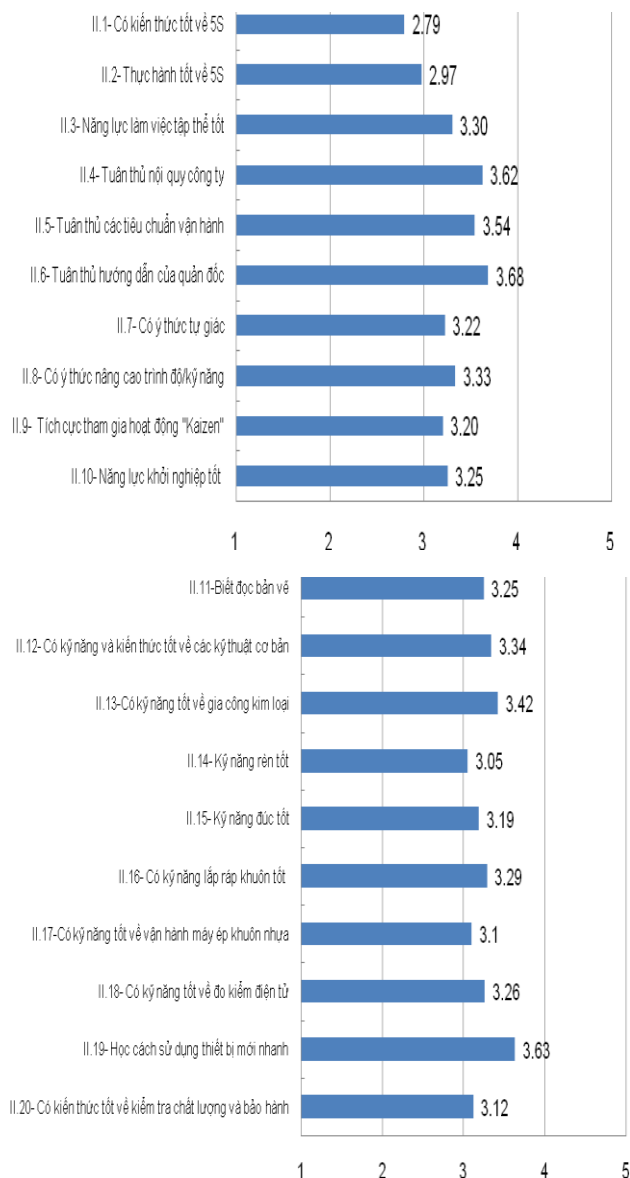
Về kỹ năng chung, kết quả khảo sát cho thấy học viên tốt nghiệp TVET tuân thủ nghiêm túc các quy định của công ty và tiêu chuẩn vận hành nhưng không được đánh giá cao về kỹ năng quản lý xưởng sản xuất. Các doanh nghiệp thường cho rằng học viên tốt nghiệp TVET không tích cực sử dụng kỹ thuật cơ bản như *kaizen* hoặc giữ gìn nơi làm việc sạch sẽ và hiệu quả hơn để cải tiến hoạt động và công việc của mình. Đồng thời, kết quả đánh giá về năng lực làm việc tập thể cũng tương đối thấp.

Kết quả đánh giá kỹ năng chuyên môn cho thấy học viên tốt nghiệp TVET học cách sử dụng thiết bị mới tương đối nhanh. Các doanh nghiệp không đánh giá cao kỹ năng chuyên môn đặc thù như ép khuôn nhựa, đúc và rèn. Nhiều doanh nghiệp Nhật Bản cho biết các học viên tốt nghiệp TVET thiếu kiến thức và kỹ năng cơ bản, chẳng hạn như đọc bản thiết kế chi tiết, trong khi một số doanh nghiệp Việt Nam bình luận rằng họ muốn tuyển dụng sinh viên có kỹ năng đặc thù. Nhiều doanh nghiệp khuyến nghị các cơ sở TVET nên tích cực gặp gỡ trao đổi với doanh nghiệp nhiều hơn nữa.

Các nhân tố chính tác động đến phát triển kỹ năng, chất lượng của sinh viên là nhà trường, doanh nghiệp, xã hội, văn hóa và mối quan hệ giữa các nhân tố này. Trong các bậc đào tạo của hệ thống TVET, cao đẳng và trung cấp nghề đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp kỹ sư và công nhân trình độ cao, làm nòng cốt tại xưởng sản xuất trong giai đoạn công nghiệp hóa hiện nay ở Việt Nam. Công việc tại xưởng sản xuất có nhiều vị trí như kỹ sư thiết kế sản phẩm, kỹ sư sản xuất, trưởng dây chuyền sản xuất, và công nhân vận hành dây chuyền sản xuất. Nhiều doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp nội địa đã và đang xây dựng, mở rộng nhà máy, có thể dự đoán rằng họ sẽ có nhu cầu lớn tuyển dụng kỹ thuật viên tốt nghiệp cao đẳng và trung cấp nghề, những người có thể dẫn dắt hoạt động đổi mới sản

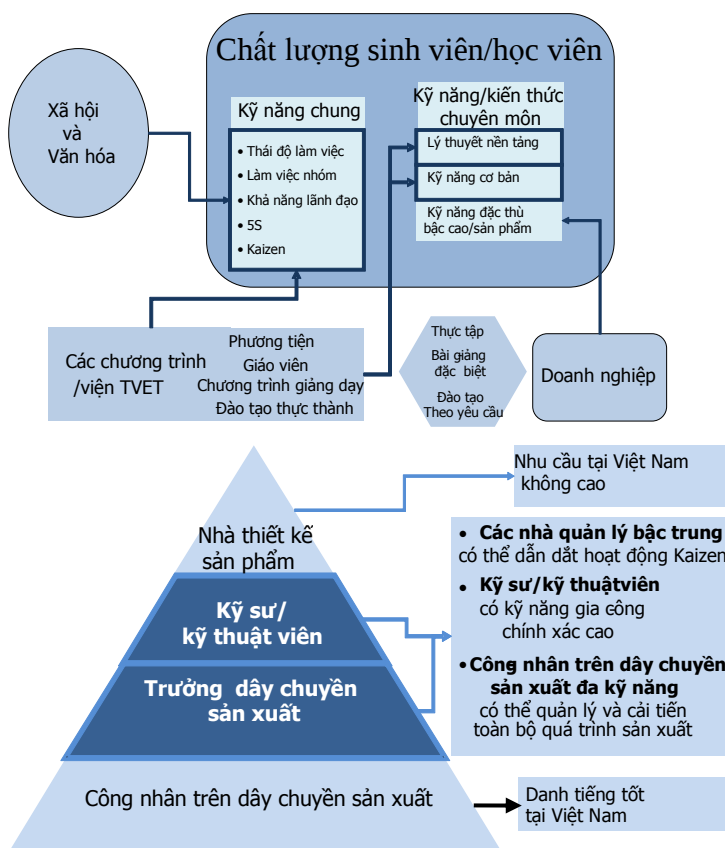
Ngành	Số doanh nghiệp	%
1. Điện/điện tử	24	31,6
2. Ô tô/xe máy	14	18,4
3. Ngành cơ khí khác	36	47,4
4. Ngành khác	2	2,6
Tổng	76	100

Sở hữu	Số doanh nghiệp	%
1. Việt Nam	37	48,7
2. Nhật Bản	24	31,6
3. Các nước khác (Đài Loan, Triều Tiên, Trung Quốc, v.v...)	15	19,7
Tổng	76	100



xuất (hay hoạt động *kaizen*) tại doanh nghiệp với vai trò là các kỹ sư, công nhân hay trưởng dây chuyền sản xuất.

Báo cáo này khuyến nghị các cơ sở TVET cần cải thiện năng lực nhằm cung cấp kiến thức và kỹ năng cơ bản giúp tăng tính linh hoạt của sinh viên, vì nhu cầu về kỹ năng cụ thể của các ngành và từng doanh nghiệp rất khác nhau. Đồng thời, tăng cường liên kết với doanh nghiệp và nghiên cứu xu hướng kinh doanh cũng như công nghệ hiện đại vẫn rất quan trọng đối với các cơ sở TVET để tổ chức các chương trình giáo dục, đào tạo cơ bản dựa trên nhu cầu của ngành công nghiệp. Cần tìm ra những phương thức hợp tác giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp để tăng cơ hội đào tạo thực hành bổ sung thông qua thúc đẩy cộng tác đào tạo, thực tập và các biện pháp khác. Để cải thiện quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp, các cơ sở TVET cần có chiến lược rõ ràng dựa trên lợi thế so sánh và tầm nhìn tương lai của mình, như các lĩnh vực kỹ thuật ưu tiên và nguồn nhân lực công nghiệp mà họ có thể đào tạo.



Giới thiệu

Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đã tăng mạnh tại Việt Nam từ năm 2004, được xem là đợt bùng nổ đầu tư thứ hai tiếp theo đợt đầu tư tăng mạnh lần đầu vào nửa cuối những năm 1990. Tổng giá trị các dự án FDI được phê duyệt lên tới 71,7 tỷ USD¹ trong năm 2008, cao gấp hơn ba lần giá trị của năm 2007 là 21,3 tỷ USD (GSO, 2010). Tuy nhiên, hầu hết các doanh nghiệp FDI này đầu tư vào Việt Nam do nguồn nhân công dồi dào, có chất lượng và chi phí thấp. Luồng đầu tư này đã góp phần thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa ở giai đoạn đầu. Tuy nhiên, để công nghiệp hóa và tăng trưởng kinh tế bền vững cần có nguồn nhân lực công nghiệp bậc cao, như các kỹ sư và trưởng dây chuyền sản xuất có thể cải tiến hoạt động sản xuất. Nguồn nhân lực này không chỉ cần thiết đối với các công ty con ở nước ngoài tiếp nhận chuyển giao công nghệ trực tiếp thông qua FDI, mà còn đối với cả các nhà cung cấp nội địa có thể nhận chuyển giao công nghệ gián tiếp nhờ tác động lan tỏa từ các doanh nghiệp FDI. Các nhà cung cấp nội địa cũng như các nhà cung cấp FDI đều quan trọng đối với công nghiệp hỗ trợ. Nếu không có sự phát triển của công nghiệp hỗ trợ, khó có thể cải thiện được năng lực cạnh tranh trong ngành công nghiệp chế tạo, ngay cả khi số lượng các nhà lắp ráp cuối cùng tăng lên².

Nhiều ý kiến cho rằng Việt Nam có tiềm năng lớn về phát triển nguồn nhân lực công nghiệp, tuy nhiên ngay lúc này đã thấy rõ sự thiếu hụt kỹ sư và nhà quản lý bậc trung. Hiện nay các nhà lắp ráp FDI đang mở rộng đầu tư ở Việt Nam, nhưng họ có thể chuyển sang các quốc gia khác có chi phí nhân công thấp hơn khi mức lương ở Việt Nam tăng lên. Để quá trình công nghiệp hóa tiến xa hơn, Việt Nam cần phát triển nguồn nhân lực công nghiệp kỹ năng cao trước khi đất nước mất đi lợi thế về chi phí lao động thấp.

Chính phủ, doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo kỹ thuật và dạy nghề (TVET) ở Việt Nam ngày càng nhận thức rõ tình trạng khan hiếm công nhân có tay nghề và bắt đầu chú trọng hơn đến giáo dục, đào tạo theo nhu cầu, vì các chương trình TVET của Việt Nam hiện nay đều theo hướng cung. Đây là một chuyển biến tốt, nhưng còn một số vấn đề cần khắc phục nhằm đạt mục tiêu này. Giáo dục và đào tạo theo nhu cầu phải dựa trên nhu cầu của các doanh nghiệp về kỹ năng và nhân công có tay nghề. Tuy nhiên, những kỹ năng mà doanh nghiệp cần vẫn chưa rõ ràng. Khái niệm “kỹ năng” thường được đề cập đến trên báo chí hoặc trong bài phát biểu của chính phủ vẫn quá rộng và mơ hồ, không giúp các cơ sở TVET nhận biết được nhu cầu đào tạo thực sự. Vấn đề nữa là các cơ sở TVET phải cân bằng giữa giáo dục cơ bản và đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp. Mục tiêu chính của các cơ sở TVET là ngoài đào tạo kỹ năng thực hành hay kỹ năng đặc thù của doanh nghiệp, còn phải trang bị kiến thức và lý thuyết cơ bản cho học viên. Các cơ sở TVET không biết nên đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp đến mức nào, vì họ còn phải cân đối những yêu cầu này với giáo dục cơ bản nhằm trang bị kỹ năng cơ bản cho sinh viên.

Để có bức tranh tổng quan về nhu cầu của doanh nghiệp, chúng tôi thiết kế và tiến hành khảo sát nhằm thu thập ý kiến của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo của các cơ sở TVET. Nội dung chính của báo cáo muốn trả lời câu hỏi: *Các học viên tốt nghiệp TVET cần được trang bị những kỹ năng gì và vai trò của các cơ sở TVET là gì?* Chúng tôi đã phân tích phiếu trả lời của 76 doanh nghiệp để tìm câu trả lời. Phần tiếp theo sẽ trình bày bối cảnh và tổng quan về khảo sát. Phần 3 mô tả những kết quả chính thu được từ cuộc khảo sát. Phần 4 phân tích sâu hơn và tóm tắt lại các kết quả. Trong phần 5, chúng tôi trao đổi về phương pháp và cách thức khảo sát mà các cơ sở TVET có thể tiến hành. Phần 6 đưa ra kết luận.

1. Bối cảnh và tổng quan về khảo sát

¹ Số liệu năm 2008 là số liệu sơ bộ. Đây là tổng vốn đăng ký của các dự án FDI được cấp phép. Giá trị vốn thực hiện năm 2008 khoảng 11 tỷ USD.

² Sự cần thiết của ngành công nghiệp hỗ trợ được đề cập trong Mori (2005), VDF (2006) và Nguyễn (2007).

Khảo sát này do các tổ chức trong nước và nước ngoài phối hợp thực hiện. Hoạt động của các tổ chức này hướng tới cải thiện chính sách công nghiệp và phát triển nguồn nhân lực công nghiệp Việt Nam, đó là Cơ quan Phát triển Công nghiệp Liên hợp quốc (UNIDO), Diễn đàn Phát triển Việt Nam (VDF), Đại học Kinh tế Quốc dân (NEU), Đại học Công nghiệp Hà Nội (HaUI), và Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA). Khảo sát đồng thời là hoạt động nghiên cứu mở rộng trong khuôn khổ dự án nghiên cứu của Đại học Hiroshima mang tên “Nghiên cứu Hợp tác trong Lĩnh vực Giáo dục Phát triển Kỹ năng và Phát triển Kinh tế.” Trong quá trình thực hiện Dự án, các tác giả của báo cáo này đã có bài viết về hệ thống TVET của Việt Nam³ và nhận thấy cần phải có dữ liệu định tính và định lượng về nhận định của các doanh nghiệp đối với chất lượng các chương trình TVET tại Việt Nam nhằm cung cấp thông tin thực tiễn cho các cơ sở TVET và các nhà hoạch định chính sách. Với sự hỗ trợ thêm của JICA, nhóm nghiên cứu đã thiết kế cuộc khảo sát này và triển khai từ tháng 11 năm 2008 đến tháng 2 năm 2009.

Mục tiêu khảo sát nhằm xác định loại kỹ năng nào mà các học viên tốt nghiệp TVET cần phải có và vai trò của các cơ sở TVET thông qua ý kiến đánh giá của doanh nghiệp về các học viên tốt nghiệp TVET. Mục tiêu khác của khảo sát là xem xét hiệu quả hoạt động của Trung tâm Việt Nam - Nhật Bản (VJC) trong HaUI và chất lượng học viên của Trung tâm. VJC nằm trong khuôn khổ Dự án Nâng cao Năng lực Đào tạo Công nhân Kỹ thuật tại Trường Cao đẳng Công nghiệp Hà Nội (sau đây gọi là Dự án HIC-JIC) do JICA hỗ trợ từ năm 2000 đến năm 2005⁴.

Báo cáo này sử dụng phương pháp nghiên cứu kết hợp định tính và định lượng. Kết quả khảo sát cung cấp số liệu định lượng, và các cuộc phỏng vấn chuyên sâu với những người chủ chốt ở một số doanh nghiệp cung cấp thông tin định tính. Các cuộc phỏng vấn trực tiếp này cần phải có để bổ sung thông tin cho số liệu định lượng, vì các doanh nghiệp thường cung cấp nhiều thông tin hơn khi trao đổi trực tiếp.

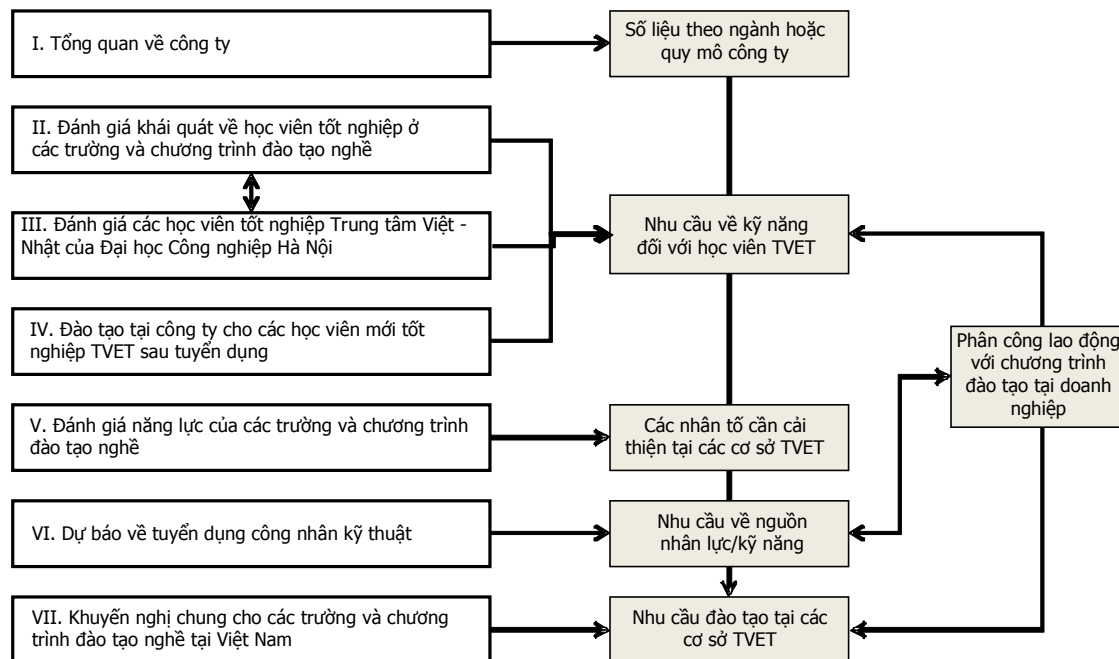
Nhóm nghiên cứu lập bảng hỏi (xem Phụ lục) gồm bảy phần: (I) tổng quan về công ty; (II) đánh giá khái quát về học viên tốt nghiệp TVET và chương trình đào tạo nghề nói chung; (III) đánh giá học viên của VJC, HaUI; (IV) đào tạo tại công ty cho học viên mới tốt nghiệp TVET sau tuyển dụng; (V) đánh giá năng lực và chương trình đào tạo của cơ sở TVET tại Việt Nam; (VI) dự báo về tuyển dụng công nhân kỹ thuật; và (VII) các khuyến nghị chung cho các cơ sở và chương trình đào tạo nghề tại Việt Nam.

Hình 1 khái quát hoá mối liên kết giữa các phần và thông tin mỗi phần cung cấp. Mục tiêu của Phần I là thu thập dữ liệu cơ bản về các doanh nghiệp tham gia điều tra và phân nhóm các doanh nghiệp theo ngành, quy mô, v.v... Phần II và III giúp nắm bắt nhận định chung của doanh nghiệp về học viên tốt nghiệp TVET nói chung và VJC nói riêng, và so sánh hai phần nhận định này để thấy tác động của Dự án HIC-JICA. Phần IV nhằm tìm hiểu nhu cầu đào tạo nói chung đối với các học viên tốt nghiệp TVET. Sau khi có được số liệu tổng quan này, kết quả có được từ Phần II, III và IV sẽ được so sánh với Phần VII, là phần thu thập ý kiến của doanh nghiệp về các kỹ năng mà các cơ sở TVET cần đào tạo và các kỹ năng doanh nghiệp có thể đào tạo. Phần V nhằm đánh giá năng lực của các cơ sở TVET, và xem có bao nhiêu doanh nghiệp đã thăm quan các cơ sở TVET. Phần VI thu thập số liệu dự báo về tuyển dụng.

Hình 1. Cấu trúc Bảng hỏi khảo sát

³ Xem Mori, Nguyễn và Phạm (2009).

⁴ Để biết chi tiết hơn về Dự án HIC-JICA, xem Mori, Nguyễn và Phạm (2009).

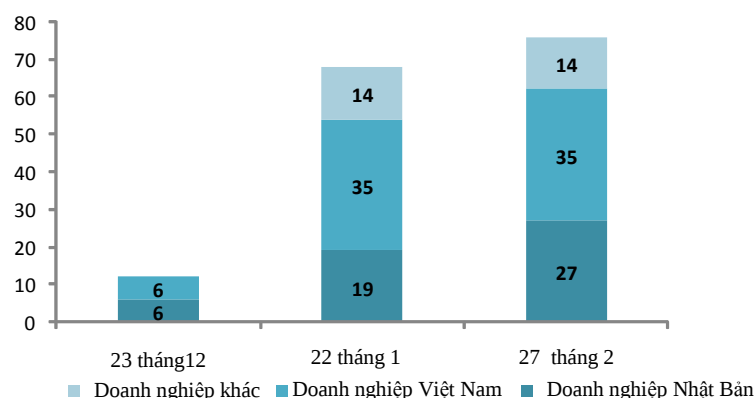


Nguồn: Các tác giả

Khảo sát chủ yếu tập trung vào các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp chế tạo máy như các nhà lắp ráp và các nhà cung cấp linh phụ kiện ô tô, xe máy, và các sản phẩm điện, điện tử. Chúng tôi tập trung vào ba ngành này bởi công nghiệp máy là ngành có tiềm năng cao, có thể tăng trưởng nhanh để trở thành ngành công nghiệp nòng cốt trong tương lai nhờ lợi thế từ FDI. Chúng tôi lựa chọn 160 doanh nghiệp, trong đó có 93 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài gồm 61 doanh nghiệp Nhật Bản và 32 doanh nghiệp có vốn đầu tư từ các quốc gia khác. 67 doanh nghiệp còn lại là doanh nghiệp Việt Nam. Các doanh nghiệp được lựa chọn từ danh sách các doanh nghiệp tuyển dụng học viên tốt nghiệp HaUI, cơ sở dữ liệu của UNIDO và VDF đã có từ các nghiên cứu trước đây.

Thu thập phiếu trả lời từ các doanh nghiệp là công việc không dễ dàng. Đầu tiên, các bảng hỏi được gửi tới 160 doanh nghiệp qua đường bưu điện. Tuy nhiên, như đã dự đoán trong một chừng mực nào đó, chỉ có 12 doanh nghiệp (8,6% trong tổng số) phản hồi trước ngày 23 tháng 12 năm 2008, thời hạn cuối cùng mà nhóm nghiên cứu đề xuất các doanh nghiệp trả lời. Ở bước hai, các thành viên trong nhóm liên lạc bằng điện thoại hoặc gặp gỡ trực tiếp với các doanh nghiệp. Việc này giúp tăng số lượng câu trả lời lên 68 doanh nghiệp (42,8%) vào ngày 22 tháng 1 năm 2009. Tuy nhiên, chúng tôi thấy rằng phản hồi từ phía các doanh nghiệp Nhật Bản ít hơn so với dự đoán của chúng tôi. Ở bước cuối cùng, trưởng nhóm đã trực tiếp đến gặp 8 doanh nghiệp Nhật Bản, và số lượng phản hồi lên tới 76 doanh nghiệp (47,5%) vào ngày 27 tháng 2 năm 2009 (Hình 2).

Hình 2. Sự biến đổi trong số lượng phiếu trả lời



Nguồn: Các tác giả

Các doanh nghiệp phản hồi thuộc các ngành và đối tượng sở hữu khác nhau. Theo ngành, 31,6% phiếu trả lời thuộc ngành điện và điện tử; 18,4% thuộc ngành ô tô, xe máy; 47,4% thuộc các ngành cơ khí khác; và 2,6% thuộc các ngành được xếp loại vào các ngành khác (Bảng 1). Theo đối tượng sở hữu, 48,7% là các doanh nghiệp Việt Nam; 31,6% là các doanh nghiệp Nhật Bản; và 19,7% là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khác.

Bảng 1. Cơ cấu phiếu trả lời

Ngành	Số lượng doanh nghiệp	%	Đối tượng sở hữu	Số lượng doanh nghiệp	%
1. Điện và điện tử	24	31.6	1. Việt Nam	37	48.7
2. Ô tô và xe máy	14	18.4	2. Nhật Bản	24	31.6
3. Ngành sản xuất máy móc khác	36	47.4	3. Các nước khác (Đài Loan, Triều Tiên, Trung Quốc, v.v...)	15	19.7
4. Các ngành khác	2	2.6	Tổng	76	100
Tổng	76	100			

Nguồn: Các tác giả

2. Các kết quả khảo sát chính

Kết quả khảo sát về cơ bản được phân tích theo hai hướng: (i) quan sát xu hướng tương đối của điểm trung bình trong mỗi phần, kiểm tra mức trung bình theo ngành hoặc đối tượng sở hữu; và (ii) so sánh xu hướng của điểm số với các kết quả thu được từ các cuộc phỏng vấn chuyên sâu hoặc các bình luận của doanh nghiệp ghi trong bảng hỏi. Quan sát xu hướng tương đối của điểm trung bình thay vì nhìn vào điểm số tuyệt đối sẽ cho kết quả phản ánh đúng thực tiễn hơn. Trong nhiều phần, chúng tôi yêu cầu doanh nghiệp trả lời bằng cách cho điểm từ 1 đến 5 nhằm lượng hoá những nhận định của doanh nghiệp. Do có những doanh nghiệp có thể ngại đưa ra điểm số thấp hơn 3 nên điểm cao hơn 3 không phải lúc nào cũng có nghĩa là doanh nghiệp cảm thấy hài lòng. Vì vậy, chúng tôi nhìn vào xu hướng tương đối của điểm số so với kết quả của các câu hỏi khác trong cùng phần. Sau đó, chúng tôi so sánh các kết quả định lượng với phần bình luận thu thập qua các cuộc phỏng vấn chuyên sâu hoặc từ phiếu trả lời. Dữ liệu định tính này bổ sung cho các số liệu định lượng.

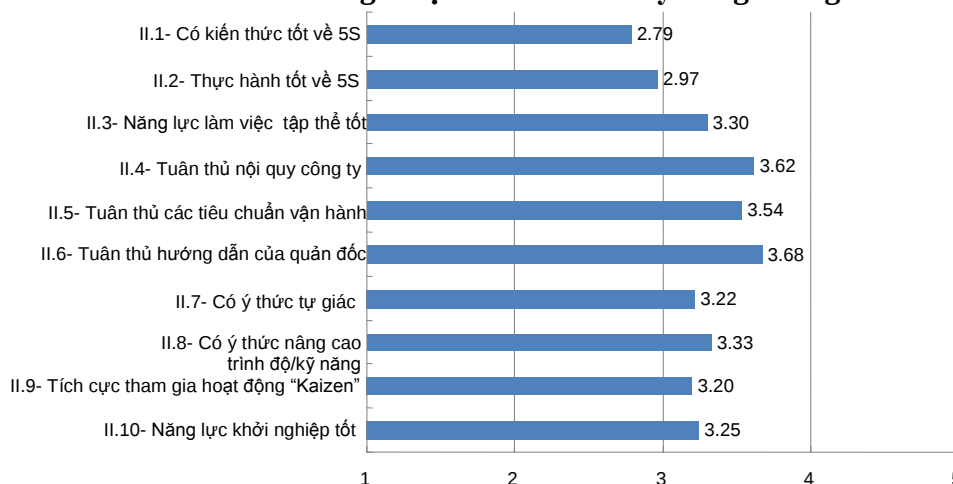
2.1. Đánh giá khái quát học viên tốt nghiệp TVET

Chúng tôi chia câu hỏi thành hai nhóm để phân tích kết quả của Phần II “Đánh giá khái quát học viên tốt nghiệp TVET.” Các câu hỏi từ II.1 đến II.10 nhằm tìm hiểu những khía cạnh thực hiện công việc như thái độ làm việc... được tập hợp thành nhóm (i) kỹ năng chung; và các câu hỏi từ

II.11 đến II.21 tập hợp vào nhóm (ii) kỹ năng chuyên môn.

Điểm trung bình của kỹ năng chung cho thấy các doanh nghiệp đánh giá kiến thức và thực hành 5S⁵ của học viên mới tốt nghiệp TVET tương đối thấp hơn so với các kỹ năng khác (Hình 3). Một phát hiện khác nữa là các học viên tốt nghiệp TVET dường như được đánh giá tương đối tốt trong việc tuân thủ các quy định của công ty và làm theo sách hướng dẫn vận hành cũng như hướng dẫn của quản đốc. Khả năng sử dụng kỹ năng đặc trưng như *kaizen*⁶ để cải tiến hoạt động sản xuất và một số kỹ năng khác không có xu hướng rõ ràng.

Hình 3. Đánh giá học viên TVET: Kỹ năng chung



Nguồn: Các tác giả

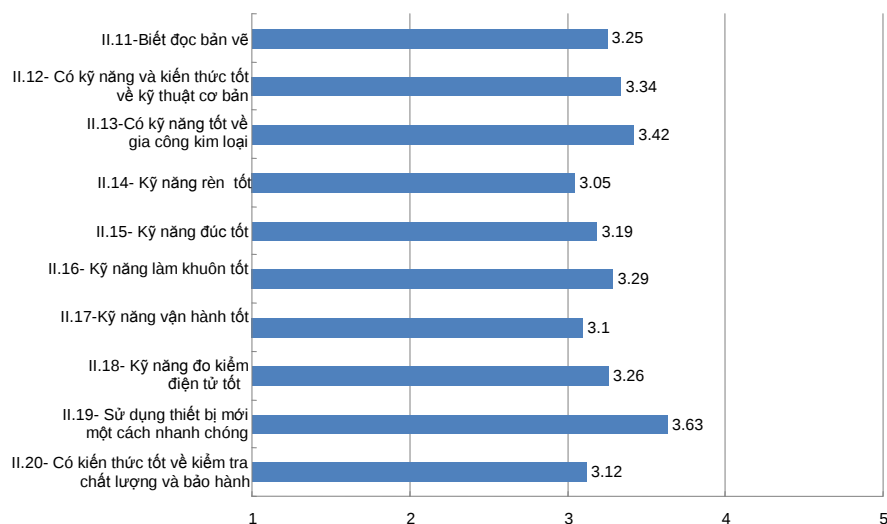
Nhìn chung, bình luận của doanh nghiệp thông qua các cuộc phỏng vấn chuyên sâu thống nhất với các kết quả trên. Các doanh nghiệp thường cho rằng học viên TVET không hiểu biết nhiều về 5S. Một số doanh nghiệp cho biết lao động của họ có xu hướng tuân thủ quy định đơn giản vì họ sợ bị phạt. Mặt khác, một số doanh nghiệp cho rằng lao động của họ không có khả năng làm việc theo nhóm mặc dù điểm số trung bình từ cuộc khảo sát không thấp. Thêm vào đó, một số doanh nghiệp có lẽ không kỳ vọng rằng sinh viên có thể học *kaizen* tại các cơ sở TVET, bởi vì theo họ khó có thể học và thực hành kỹ năng này trong trường học. Đây có thể là lý do khiến nhiều doanh nghiệp cho điểm xung quanh điểm 3, dù họ không thỏa mãn với sự thể hiện của các học viên tốt nghiệp TVET đối với *kaizen*.

Kết quả từ nhóm kỹ năng chuyên môn cho thấy các học viên tốt nghiệp TVET có xu hướng nhanh chóng nắm bắt được cách sử dụng các thiết bị mới (Hình 4). Kết quả đánh giá kỹ năng chuyên môn đặc thù như ép khuôn nhựa, đúc và rèn không cao, tuy nhiên, điều này cũng hợp lý vì học viên không có nhiều cơ hội để thực hành những kỹ năng này trong trường học.

Hình 4. Đánh giá học viên TVET: Kỹ năng chuyên môn

⁵ 5S là một phương pháp tổ chức nơi làm việc, đặc biệt là nơi làm việc chung, và giữ cho nơi làm việc ngăn nắp. Điều này liên quan tới nhóm 5 từ tiếng Nhật bao gồm SEIRI (*tiếng Anh là Sort- có nghĩa là Sàng lọc*), SEITON (Set in order - Sắp xếp), SEISO (Shine - Sạch sẽ), SEIKETSU (Systemize – Quy trình hóa), và SHITSUKE (Standardize/Self-discipline - Kỷ luật tự giác).

⁶ *Kaizen* là một triết lý Nhật Bản tập trung vào việc không ngừng cải tiến mọi mặt của cuộc sống. Khi được áp dụng vào nơi làm việc, hoạt động *Kaizen* liên tục cải thiện tất cả các hoạt động của một doanh nghiệp, từ sản xuất cho đến quản lý, từ giám đốc điều hành đến công nhân trên dây chuyền sản xuất.



Nguồn: Các tác giả

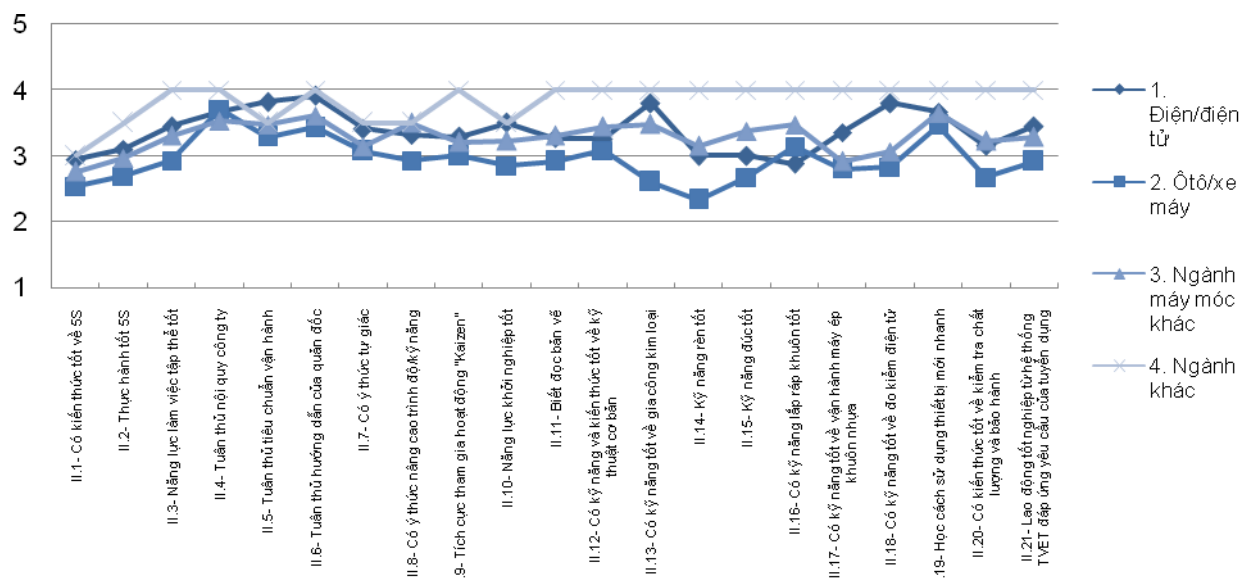
Về cơ bản, kết quả định lượng trên phù hợp với những ý kiến đánh giá thu được từ các cuộc phỏng vấn. Một số doanh nghiệp cho biết học viên tốt nghiệp TVET có thể nhanh chóng học được cách sử dụng thiết bị mới. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp Nhật Bản nhận xét rằng học viên tốt nghiệp TVET không biết cách đọc bản thiết kế chi tiết mặc dù điểm trung bình từ cuộc khảo sát ở Câu hỏi II.11 không quá thấp. Đặc biệt là, các doanh nghiệp Nhật Bản thắc mắc tại sao học viên tốt nghiệp lại không biết phép chiếu trục giao trên góc thứ ba. Về các kỹ năng đặc thù, một số doanh nghiệp Nhật Bản cho rằng học viên nên học kiến thức và lý thuyết cơ bản giúp tạo nền tảng vững chắc cho các kỹ năng ứng dụng sau này vì dù sao đi nữa thì cũng rất khó học các kỹ năng thực hành trong nhà trường. Tuy nhiên, các doanh nghiệp Việt Nam lại cho biết họ muốn tuyển dụng những sinh viên đã được trang bị các kỹ năng đặc thù.

Kết quả đánh giá học viên tốt nghiệp TVET có chút khác biệt theo ngành công nghiệp và theo đối tượng sở hữu. Theo ngành công nghiệp, nhìn chung đánh giá của các doanh nghiệp trong ngành ô tô xe máy⁷ thấp hơn các ngành khác (Hình 5). Trước cuộc khảo sát, chúng tôi dự đoán kết quả đánh giá của ngành xe máy sẽ cao hơn các ngành khác vì ngành này có lịch sử hoạt động lâu đời hơn, tỷ lệ thu mua trong nước cao hơn⁸, và quy mô thị trường cũng lớn hơn. Có thể cân nhắc một số lý do giải thích cho kết quả đánh giá này. Có thể do hiện nay hoạt động sản xuất cơ bản đã ổn định, các doanh nghiệp kỳ vọng lao động của họ phải thực hiện công việc tốt hơn. Hoặc, có thể các doanh nghiệp trong ngành này cảm thấy thất vọng vì lao động của họ chậm tiến bộ trong việc nâng cao kỹ năng.

Hình 5. Đánh giá học viên tốt nghiệp TVET theo ngành công nghiệp

⁷ Do nhiều công ty sản xuất cả ô tô và xe máy hoặc linh phụ kiện sản xuất cho cả hai sản phẩm nên chúng tôi kết hợp hai ngành này lại.

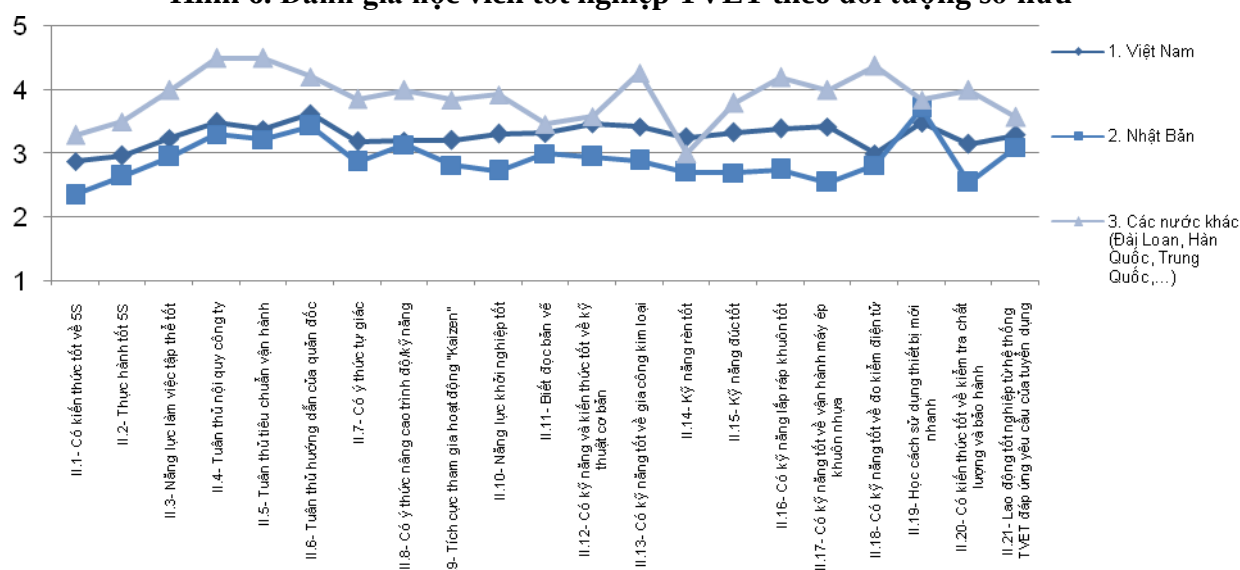
⁸ Tham khảo VDF (2006) để biết tổng quan về tỷ lệ thu mua.



Nguồn: Các tác giả

Theo đối tượng sở hữu, điểm đánh giá trung bình của các doanh nghiệp Nhật Bản thấp nhất đối với hầu hết các câu hỏi (Hình 6). Kết quả này đúng như dự đoán vì tiêu chuẩn chất lượng của các doanh nghiệp Nhật Bản nghiêm ngặt nhất và yêu cầu về nguồn nhân lực cao nhất. Mặt khác, điều đáng ngạc nhiên là điểm đánh giá trung bình của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khác về cơ bản cao hơn điểm đánh giá trung bình của các doanh nghiệp Việt Nam.

Hình 6. Đánh giá học viên tốt nghiệp TVET theo đối tượng sở hữu

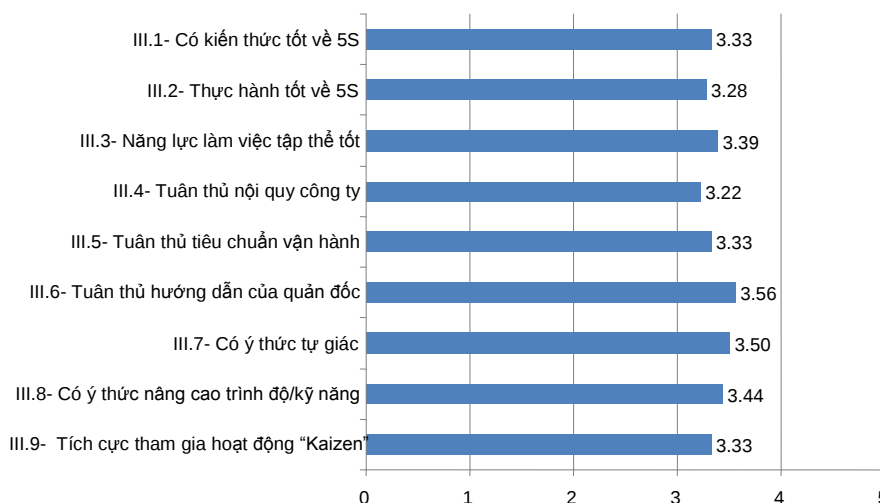


Nguồn: Các tác giả

2.2. Đánh giá học viên tốt nghiệp VJC

Chúng tôi giả định rằng các học viên tốt nghiệp VJC sẽ được đánh giá cao hơn nhờ Dự án HIC-JICA. Trong phần này, kết quả đánh giá các học viên VJC được kết luận là tốt hơn nếu điểm số lớn hơn 3, bằng 3 có nghĩa là không có sự khác biệt với những người tốt nghiệp từ các cơ sở TVET khác. Kết quả khảo sát cho thấy dường như các học viên tốt nghiệp VJC được đánh giá cao hơn vì điểm trung bình cho tất cả các câu hỏi đều lớn hơn 3. Đặc biệt, về các kỹ năng chung, những người tốt nghiệp VJC được đánh giá tốt hơn một chút so với những người tốt nghiệp TVET nói chung.

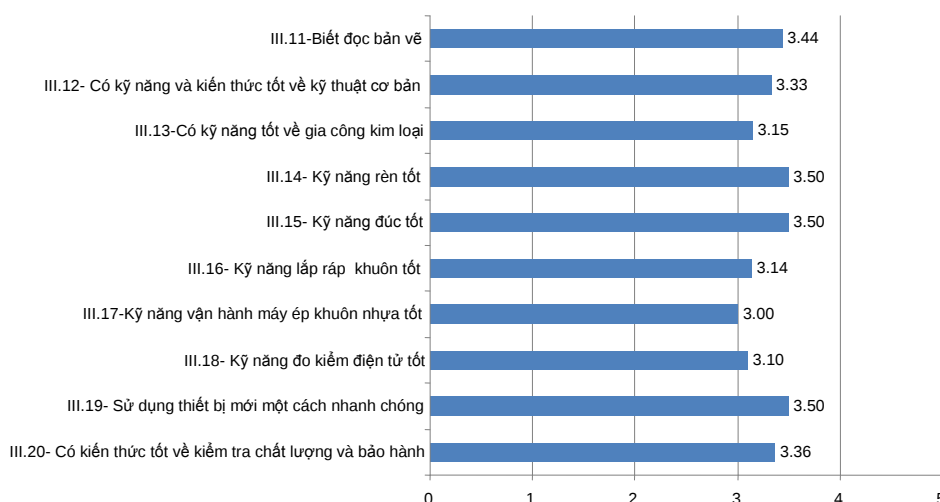
Hình 7. Đánh giá học viên tốt nghiệp VJC: Kỹ năng chung



Nguồn: Các tác giả

Mặt khác, mặc dù tất cả các điểm trung bình về kỹ năng chuyên môn đều lớn hơn 3, học viên tốt nghiệp VJC ít có sự khác biệt so với những học viên tốt nghiệp từ cơ sở TVET khác về một số kỹ năng như lắp ráp khuôn, vận hành máy ép khuôn nhựa, và đo kiểm điện tử (Hình 8).

Hình 8. Đánh giá học viên tốt nghiệp VJC: Kỹ năng chuyên môn



Nguồn: Các tác giả

Tóm lại, dựa vào kết quả khảo sát có thể nói rằng Dự án HIC-JICA góp phần cải thiện năng lực làm việc nói chung của những người tốt nghiệp VJC. Tuy nhiên, người ta có thể nghi ngờ kết quả này vì kích thước mẫu nhỏ, vì chỉ có 17-18 doanh nghiệp trả lời phần này. Chúng tôi gặp khó khăn trong việc thu thập câu trả lời trong phần này do trên thực tế nhiều doanh nghiệp không quan tâm đến trường mà lao động của họ tốt nghiệp. Thêm vào đó, một số doanh nghiệp không phân biệt những người tốt nghiệp VJC với những người tốt nghiệp tại các khoa khác của HaUI.

Tương tự như kết quả thu được từ phiếu trả lời, bình luận của doanh nghiệp tại các cuộc phỏng vấn có cả ý kiến tích cực và tiêu cực về những học viên tốt nghiệp VJC. Một số doanh nghiệp trả lời rằng những người tốt nghiệp VJC có kiến thức lý thuyết và kỹ năng thực hành tốt hơn. Một doanh nghiệp cho rằng kết quả này là do điều kiện đào tạo tốt, giảng viên được đào tạo tốt và tuyển sinh đầu vào chặt chẽ. Ngược lại, một doanh nghiệp nhận xét là các sinh viên tốt nghiệp Đại học Bách khoa Hà Nội và Cao đẳng Việt - Đức có kỹ năng thực hành tốt hơn những học viên tốt nghiệp VJC hoặc HaUI. Đồng thời, một doanh nghiệp khác cho biết những người tốt nghiệp

các trường cao đẳng và trung cấp, bao gồm VJC, có xu hướng bỏ việc nhanh chóng vì muốn học liên thông lên đại học. Do đó, doanh nghiệp này muốn tuyển dụng những người tốt nghiệp đại học hoặc trung học hơn là những người tốt nghiệp cao đẳng và trung cấp. Thêm vào đó, một doanh nghiệp còn cho hay nhân viên của VJC đã không đến thăm doanh nghiệp sau khi các chuyên gia Nhật Bản về nước và Dự án HIC-JICA kết thúc vào năm 2005.

2.3. Đào tạo tại công ty sau tuyển dụng

Mục tiêu của phần này nhằm tìm hiểu nhu cầu đào tạo liên quan đến thái độ và kỹ năng làm việc của lao động mới tuyển dụng với giả định là công ty sẽ đào tạo những kiến thức, kỹ năng mà các cơ sở TVET không trang bị đầy đủ cho sinh viên. Tuy nhiên, bảng hỏi trong phần này không mang lại kết quả tốt, và dường như doanh nghiệp hiểu lầm câu hỏi do nhóm nghiên cứu đặt ra. Điều này cho ra những kết quả rất khó giải thích, nhưng chúng tôi có thể thấy rằng nhiều doanh nghiệp đã đào tạo lại về thái độ làm việc và những kỹ năng cơ bản, những nội dung mà lẽ ra đã phải được đào tạo tại các cơ sở TVET (Bảng 2).

Thông qua các cuộc phỏng vấn, có thể thấy nhiều công ty Nhật Bản tiến hành đào tạo ban đầu cho lao động mới, dao động từ một tuần đến một tháng, và sau đó là đào tạo tại chỗ. Đào tạo ban đầu thường dạy về các quy định, nội quy của công ty, an toàn nơi làm việc, các kỹ năng cơ bản, và các quy trình vận hành cơ bản. Tuy nhiên, một số công ty Việt Nam, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, có thể không có đủ khả năng thực hiện đào tạo cơ bản. Có thể vì thế họ muốn tuyển dụng những người tốt nghiệp TVET đã được trang bị kỹ năng thực hành.

Bảng 2. Đào tạo sau tuyển dụng

Nội dung đào tạo	N
1. 5S, Kaizen (theo tuần)	27
2. 5S, Kaizen (theo giờ/tháng)	18
3. Thái độ làm việc (theo tuần)	35
4. Thái độ làm việc (theo giờ/tháng)	18
5. Kỹ năng cơ bản (theo tuần)	37
6. Kỹ năng cơ bản (theo giờ/tháng)	15
7. Vận hành máy móc mới (theo tuần)	33
8. Vận hành máy móc mới (theo giờ/tháng)	14
9. Các chủ đề khác (theo tuần)	7
10. Các chủ đề khác (theo giờ/tháng)	3

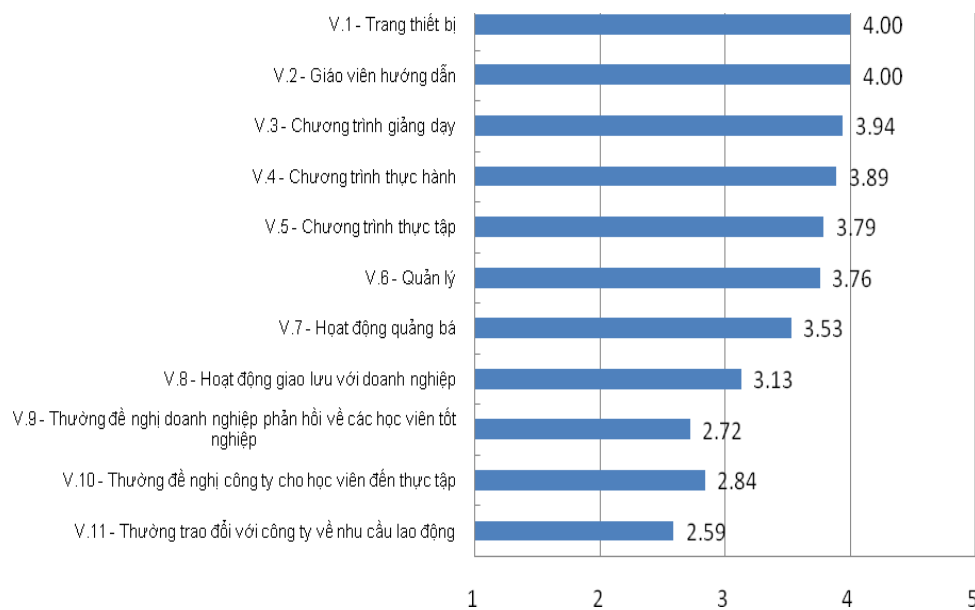
Ghi chú: N là số doanh nghiệp trả lời câu hỏi.

Nguồn: Các tác giả

2.4. Năng lực của các cơ sở TVET

Trước khảo sát, chúng tôi cho rằng doanh nghiệp sẽ không thỏa mãn với năng lực của các cơ sở TVET. Tuy nhiên, kết quả thực tế tốt hơn dự đoán của chúng tôi ở một số nội dung. Điểm trung bình đánh giá trang thiết bị, giảng viên, chương trình giảng dạy, đào tạo thực hành, thực tập và quản lý đạt khoảng 4 điểm (Hình 9). Kết quả này có thể một phần do cách thức chúng tôi đặt câu hỏi: chúng tôi đề nghị doanh nghiệp đánh giá các cơ sở TVET họ đã đến thăm. Trên thực tế, các doanh nghiệp thường tới thăm những cơ sở TVET có uy tín. Đó có thể là lý do khiến kết quả đạt được tốt hơn chúng tôi dự đoán.

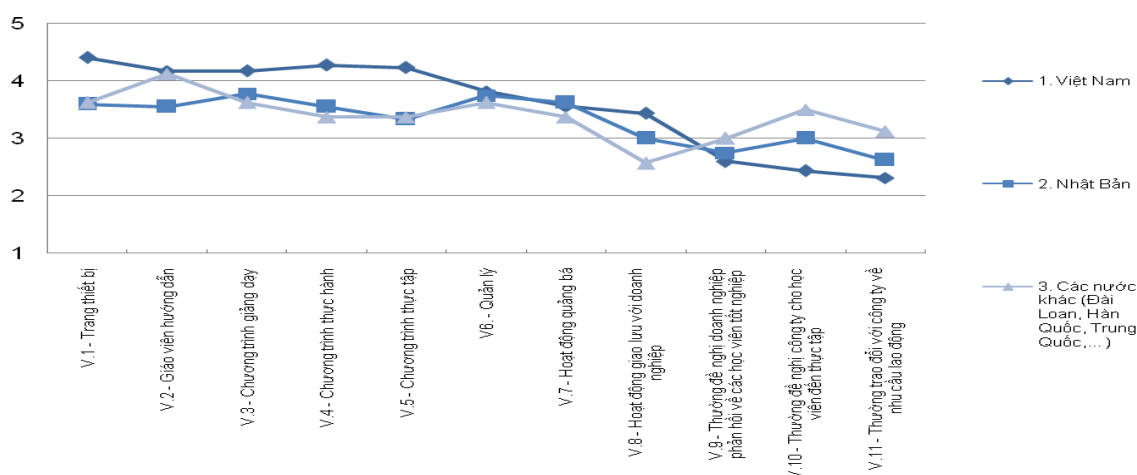
Hình 9. Năng lực của các cơ sở TVET



Nguồn: Các tác giả

Ngược lại, điểm trung bình đánh giá việc trao đổi thông tin hoặc gặp gỡ trao đổi với các doanh nghiệp (Câu hỏi từ V.8 đến V.11) chỉ vào khoảng hoặc thấp hơn 3 điểm. Kết quả này phù hợp với những ý kiến của doanh nghiệp trong các cuộc phỏng vấn, cho rằng các cơ sở TVET hiếm khi đến hỏi doanh nghiệp về loại hình đào tạo hoặc kỹ năng mà doanh nghiệp cần. Thêm vào đó, nhiều doanh nghiệp hoan nghênh sinh viên đến thực tập, nhưng họ cho biết giáo viên hướng dẫn của các cơ sở TVET cần giám sát sinh viên thực tập một cách sát sao hơn nữa. Các giáo viên hướng dẫn thậm chí còn không tới thăm và xem sinh viên làm việc như thế nào trong suốt thời gian thực tập. Tương tự, một số doanh nghiệp đề nghị các giáo viên hướng dẫn nên tới thăm doanh nghiệp và học hỏi các kỹ năng mới nhất. Một số doanh nghiệp khác cho rằng nên tổ chức hội chợ việc làm hiệu quả hơn. Ở các hội chợ việc làm hiện nay, doanh nghiệp rất khó nắm bắt được trình độ và chuyên ngành kỹ thuật của sinh viên. Hơn nữa, kết quả phân theo đối tượng sở hữu cho thấy các doanh nghiệp Việt Nam đánh giá sự đối thoại của các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp thấp hơn so với các doanh nghiệp Nhật Bản (Hình 10). Điều này cho thấy các cơ sở TVET thường ít quan tâm đến các doanh nghiệp trong nước hơn.

Hình 10. Năng lực của các cơ sở TVET: Phân theo đối tượng sở hữu



Nguồn: Các tác giả

2.5. Dự báo về tuyển dụng

Đây cũng là phần chúng tôi gặp khó khăn khi thu thập phiếu trả lời. Dù phân theo ngành hay theo đối tượng sở hữu thì dường như nhiều doanh nghiệp không thể đưa ra dự báo về nhu cầu tuyển dụng bởi hai lý do chính: (i) họ không thường xuyên tuyển sinh viên mới tốt nghiệp mà chỉ gửi thông báo vị trí còn trống khi cần thiết; và (ii) do tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế gần đây, nhiều doanh nghiệp tạm hoãn không tuyển dụng nhân viên mới.

Tuy có những hạn chế này, kết quả khảo sát vẫn cho phép rút ra một vài gợi ý đáng lưu tâm. Tỷ trọng các chuyên ngành doanh nghiệp có kế hoạch tuyển dụng mới cho thấy các doanh nghiệp có nhu cầu cao hơn đối với sinh viên tốt nghiệp đại học hoặc cao đẳng, những người đã được trang bị kiến thức và kỹ năng gia công kim loại và vận hành máy móc, thiết bị, quản lý sản xuất và quản lý chất lượng (Bảng 3).

Kết quả gần như tương tự đối với sinh viên tốt nghiệp trung cấp và các trường khác (Bảng 4).

Bảng 3. Dự báo về tuyển dụng: Sinh viên tốt nghiệp Đại học/Cao đẳng

	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2013
1. Gia công máy móc và kim loại	40%	45%	50%
2. Rèn	1%	2%	2%
3. Đúc	5%	3%	6%
4. Lắp ráp khuôn	5%	14%	5%
5. Ép khuôn nhựa	3%	13%	8%
6. Quản lý sản xuất	24%	7%	13%
7. Quản lý và đảm bảo chất lượng	21%	15%	16%

Nguồn: Các tác giả

Bảng 4. Dự báo về tuyển dụng: Trường trung cấp và các trường khác

	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2013
1. Gia công máy móc và kim loại	44%	36%	47%
2. Rèn	0%	0%	1%
3. Đúc	0%	0%	3%
4. Lắp ráp khuôn	1%	1%	1%
5. Ép khuôn nhựa	13%	16%	13%
6. Quản lý sản xuất	9%	6%	6%
7. Quản lý và đảm bảo chất lượng	33%	40%	29%

Nguồn: Các tác giả

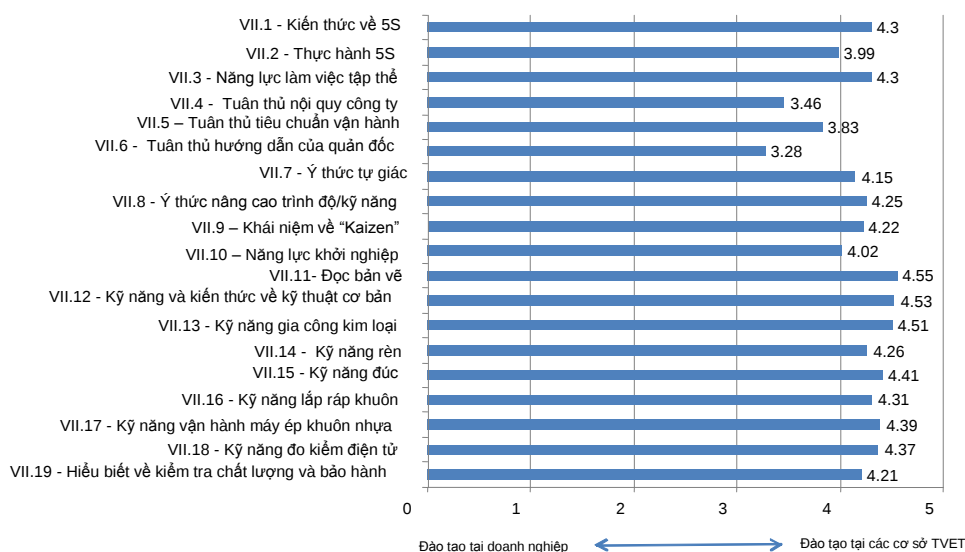
Với tỷ lệ doanh nghiệp phản hồi thấp và những khó khăn trong việc thu thập dự báo tuyển dụng, chính phủ và các cơ sở TVET sẽ gặp thách thức lớn trong việc phát triển các khóa đào tạo dựa trên dự báo nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp Việt Nam vẫn còn non trẻ và chưa có chu kỳ tuyển dụng đều đặn. Hơn nữa, nhu cầu tuyển dụng của các công ty thường thay đổi theo tình hình kinh tế, và không có nhiều doanh nghiệp đặt hàng đào tạo và cam kết tuyển dụng. Tóm lại, khi mở các khóa đào tạo, các cơ sở TVET cần phải xem xét nhu cầu của doanh nghiệp, nhưng họ cũng cần phải nhận thức được những khó khăn trong việc yêu cầu các doanh nghiệp cam kết cụ thể số lượng tuyển dụng, ngay cả khi nhà trường tiến hành đào tạo trên cơ sở nhu cầu cụ thể của công ty.

2.6. Nhu cầu đào tạo đối với các cơ sở TVET

Mục đích của phần này không chỉ để nắm bắt nhu cầu đào tạo mà còn để tìm hiểu khả năng phân công đào tạo giữa các cơ sở TVET và doanh nghiệp. Điểm trung bình cho tất cả các kỹ năng chuyên môn đều trên 4 điểm (thang điểm từ 1 đến 5, điểm cao nghĩa là nên đào tạo tại trường, điểm thấp nghĩa là nên để công ty đào tạo). Về kỹ năng chung, điểm trung bình cho nội dung tuân theo quy định, nội quy của công ty, quản đốc và các tiêu chuẩn tương đối thấp, trong khi

một số nội dung như 5S, khả năng làm việc tập thể, ý thức tự giác, *kaizen* và năng lực khởi nghiệp đều trên 4 (Hình 11).

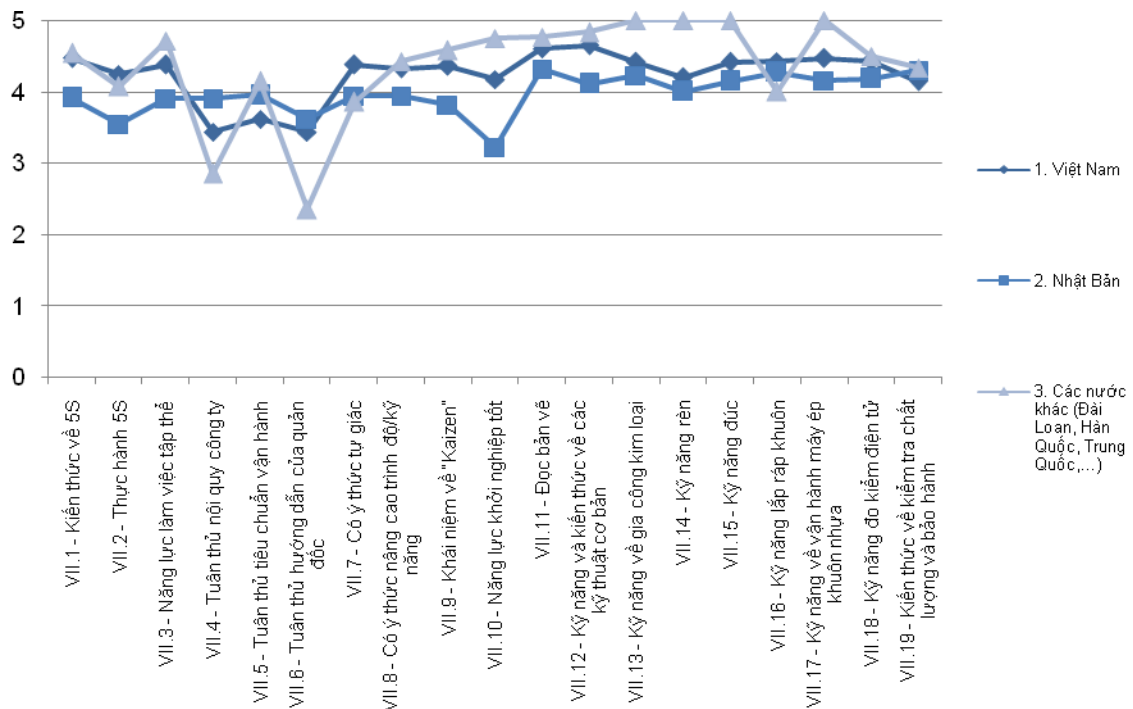
Hình 11. Nội dung cần đào tạo tại các cơ sở TVET



Nguồn: Các tác giả

Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là hầu hết doanh nghiệp hài lòng với những kỹ năng của các học viên tốt nghiệp TVET có điểm tương đối thấp hơn. Phân theo đối tượng sở hữu cho thấy các doanh nghiệp Nhật Bản muốn các cơ sở TVET tăng cường đào tạo cơ bản như thái độ làm việc, trong khi các doanh nghiệp Việt Nam muốn ưu tiên hơn cho đào tạo chuyên sâu (Hình 12). Vì các doanh nghiệp lớn của Nhật Bản thường có các chương trình đào tạo nội bộ nên họ muốn tuyển dụng những sinh viên có tính kỷ luật và kiến thức cơ bản tốt làm nền tảng cho việc học các kỹ năng ứng dụng. Mặt khác, nhiều doanh nghiệp Việt Nam không có được môi trường sản xuất tốt, như kiểm soát chất lượng nghiêm ngặt và không ngừng cải tiến năng suất, và nhiều doanh nghiệp trong số này cũng không tổ chức các chương trình đào tạo nội bộ, do đó có lẽ họ không quá quan tâm đến kỹ năng cơ bản mà đòi hỏi các học viên TVET phải có kỹ năng chuyên môn thực hành.

Hình 12. Nội dung cần đào tạo tại các cơ sở TVET: Theo đối tượng sở hữu

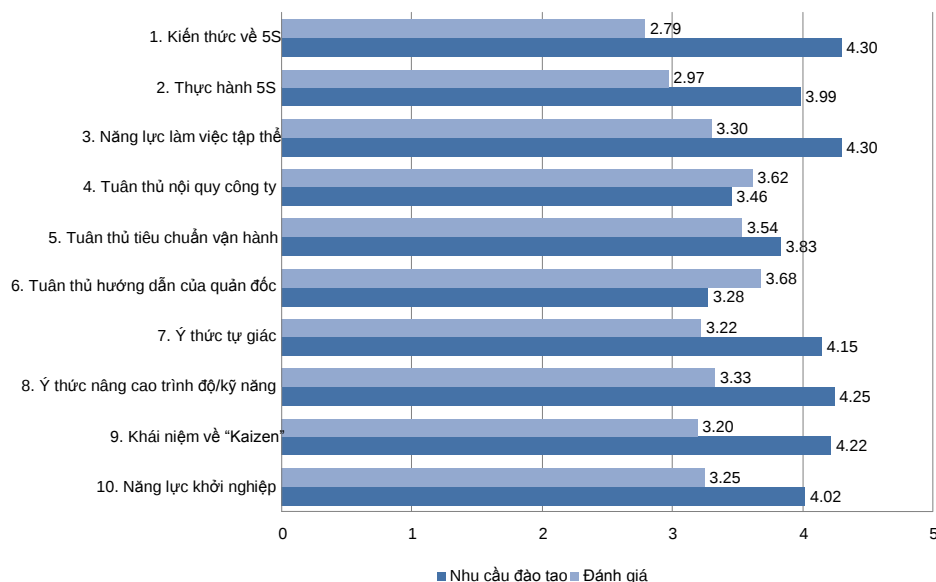


Nguồn: Các tác giả

Kết quả của phần này bổ sung cho các quan sát của chúng tôi trong Phần II. Chúng tôi cho rằng nếu kết quả đánh giá của một nội dung nào đó trong Phần II “Đánh giá khái quát các học viên tốt nghiệp TVET” tương đối thấp hơn, thì nhu cầu đào tạo nội dung đó, được đo lường trong phần này, sẽ phải cao hơn. Ngược lại, nếu kết quả đánh giá của một nội dung nào đó thấp và nhu cầu đào tạo cũng thấp, thì có thể là các doanh nghiệp cho rằng đào tạo nội dung đó tại các cơ sở TVET không hiệu quả.

Hầu hết các kết quả đều rơi vào trường hợp thứ nhất, kết quả đánh giá càng thấp thì nhu cầu đào tạo càng cao (Hình 13). Tuy nhiên, nhu cầu đào tạo thực hành 5S dường như tương đối thấp hơn các nội dung khác. Điều này có thể phản ánh quan điểm của doanh nghiệp cho rằng khó có thể dạy các kỹ năng thực hành như 5S trên lớp học cho sinh viên chưa có kinh nghiệm làm việc. Tuy nhiên, tại các cuộc phỏng vấn chuyên sâu, một số doanh nghiệp cho rằng việc dạy những vấn đề cơ bản về 5S tại các cơ sở TVET là có thể thực hiện được và hữu ích. Ví dụ, rèn luyện cho sinh viên có thói quen dọn vệ sinh lớp học và sắp xếp dụng cụ vào vị trí quy định sau khi sử dụng sẽ có ích cho việc thực hiện 5S. Khái niệm *kaizen* cũng có thể đưa vào trường học. Nếu nhà trường giảng dạy những vấn đề cơ bản về *kaizen*, như tầm quan trọng của việc rút ngắn thời gian sản xuất và lý do phải giữ nơi làm việc ngăn nắp nhằm mang lại hiệu quả tốt cũng sẽ mang lại những lợi ích nhất định.

Hình 13. Nội dung cần đào tạo và Đánh giá về kỹ năng chung

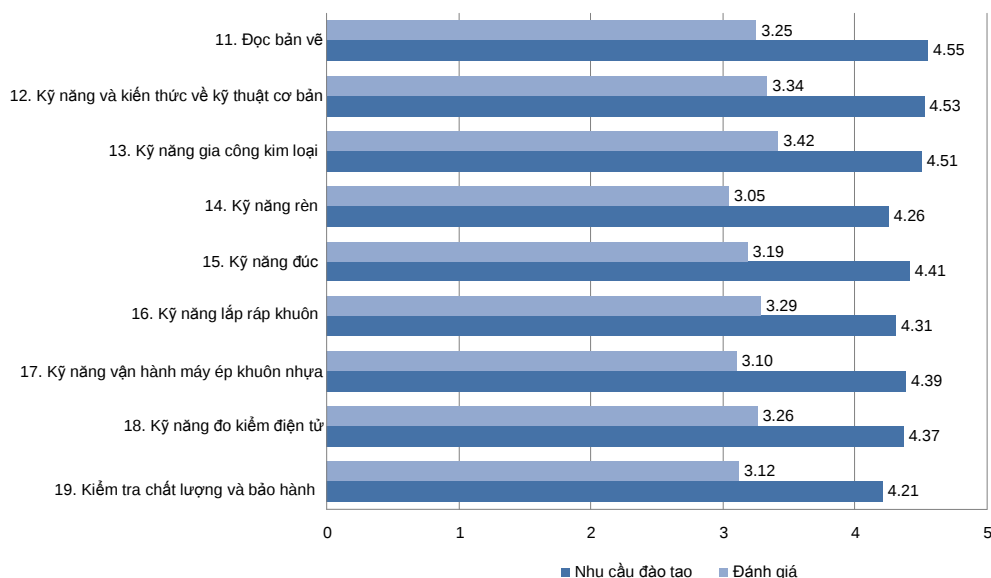


Nguồn: Các tác giả

Nội dung ‘tuân thủ quy định và hướng dẫn của quản đốc’ (từ mục 4 đến mục 6) dường như thuộc trường hợp thứ hai, nhưng có thể là do nhu cầu đào tạo nội dung này của các doanh nghiệp Việt Nam thấp đã làm giảm bớt nhu cầu cao hơn của các doanh nghiệp Nhật Bản. Một số doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp Nhật Bản, cho rằng các cơ sở TVET cần phải chú trọng nhiều hơn đến việc giúp sinh viên có thái độ làm việc và tác phong nghề nghiệp chuyên nghiệp và tốt hơn. Thêm vào đó, các doanh nghiệp khác đề cập đến tầm quan trọng của toán, ngoại ngữ và kỹ năng sử dụng máy tính.

Quan hệ giữa kết quả đánh giá và nhu cầu đào tạo kỹ năng chuyên môn rơi vào trường hợp thứ nhất (Hình 14).

Hình 14. Nội dung cần đào tạo và Đánh giá về kỹ năng chuyên môn



Nguồn: Các tác giả

Ý kiến nhận được từ phiếu trả lời và qua các cuộc phỏng vấn cũng phản ánh kết quả này. Nhiều doanh nghiệp Nhật Bản khuyến nghị rằng các cơ sở TVET cần tăng cường đào tạo kỹ năng đọc và phác thảo bản thiết kế chi tiết. Họ nói rằng nhiều học viên tốt nghiệp TVET không có khả năng đọc và phác thảo bản thiết kế chi tiết theo phép chiếu trục giao trên góc thứ ba. Đối với các lĩnh vực không bao hàm trong bảng hỏi, một số doanh nghiệp muốn các cơ sở TVET tăng cường

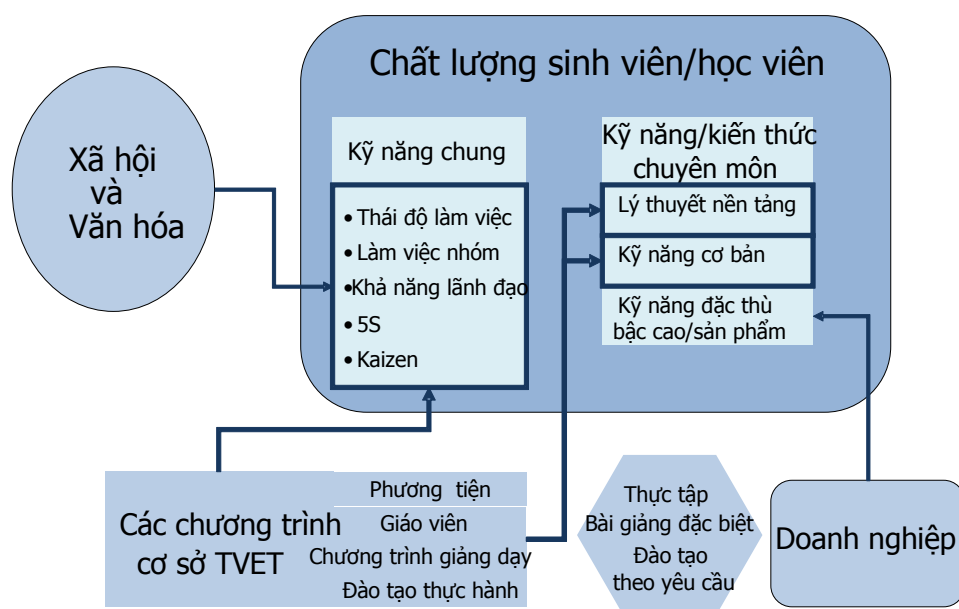
đào tạo bảo dưỡng trang thiết bị và máy móc, và cho biết rất khó tìm được các kỹ thuật viên có đủ kiến thức về bảo dưỡng tại Việt Nam. Việc bảo dưỡng trang thiết bị và máy móc định kỳ là một phần quan trọng của 5S và *kaizen*. Tuy nhiên, những doanh nghiệp này cũng phân vân liệu có thể dạy những nội dung này trong nhà trường được hay không. Các doanh nghiệp khác đề cập đến tầm quan trọng của việc chế tạo khuôn, sơn tĩnh điện, nhiệt luyện kim loại, và kiểm soát liên tục. Điều này có thể là vì họ đang có kế hoạch mở rộng hoạt động kinh doanh trong các lĩnh vực nói trên.

3. Tóm tắt kết quả khảo sát: Vai trò của các cơ sở TVET trong việc phát triển nguồn nhân lực công nghiệp

3.1. Các nhân tố chính để phát triển kỹ năng

Chúng tôi sử dụng kết quả khảo sát để tóm tắt những nhân tố chính tác động đến việc phát triển kỹ năng, như chất lượng sinh viên, các cơ sở TVET, doanh nghiệp, xã hội và văn hóa và mối quan hệ giữa chúng trong Hình 15.

Hình 15. Các nhân tố chính đối với việc phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp



Nguồn: Các tác giả

Chúng tôi nhìn nhận công nhân/kỹ sư có kỹ năng và năng lực cạnh tranh là những người có (i) kỹ năng chung tốt như thái độ làm việc, khả năng làm việc tập thể, khả năng lãnh đạo, kiến thức và thực hành 5S và *kaizen* tốt; và (ii) kỹ năng chuyên môn tốt, bao gồm lý thuyết cơ sở, kỹ năng cơ bản và kỹ năng đặc thù theo sản phẩm/doanh nghiệp tốt. Kết quả khảo sát chỉ ra là *các cơ sở TVET*⁹ có thể góp phần phát triển nguồn nhân lực công nghiệp bằng cách tăng cường kỹ năng chung, lý thuyết, và kỹ năng cơ bản cho sinh viên. Tuy nhiên, nâng cao kỹ năng chung không thể thực hiện được chỉ bằng nỗ lực của nhà trường mà còn phụ thuộc vào tác động của xã hội và văn hóa. Ví dụ, nếu sinh viên lớn lên trong gia đình hoặc khu dân cư mà họ không bao giờ dọn dẹp nhà cửa hoặc giữ gìn vệ sinh khu dân cư trong hơn 15 năm thì có lẽ khó có thể thay đổi thói quen của họ trong hai hoặc ba năm tại các cơ sở TVET. Mặt khác, vai trò của *các doanh nghiệp* trong việc phát triển nguồn nhân lực công nghiệp nên là dạy các kỹ năng chuyên sâu và kỹ năng đặc thù theo sản phẩm/doanh nghiệp dựa trên nền tảng kiến thức đại cương đã được dạy trong các cơ

⁹ Chúng tôi giả định là hầu hết sinh viên trong các cơ sở TVET tại Việt Nam là học sinh tốt nghiệp phổ thông không có kinh nghiệm làm việc. Nếu đa số sinh viên trong các cơ sở TVET có kinh nghiệm làm việc và mục tiêu của các cơ sở này là đào tạo lại, thì họ nên cung cấp đào tạo thực hành nhiều hơn.

sở TVET. Bên cạnh chương trình đào tạo cơ bản, các cơ sở TVET có thể chọn dạy thêm một số nội dung như giới thiệu sơ bộ về các kỹ năng chuyên sâu và kỹ năng thực hành trên cơ sở cộng tác với các doanh nghiệp, thông qua các hình thức như thực tập, khoá học đặc biệt, và đào tạo theo yêu cầu. Tuy nhiên, đây có lẽ không phải là những nỗ lực chính của các cơ sở TVET.

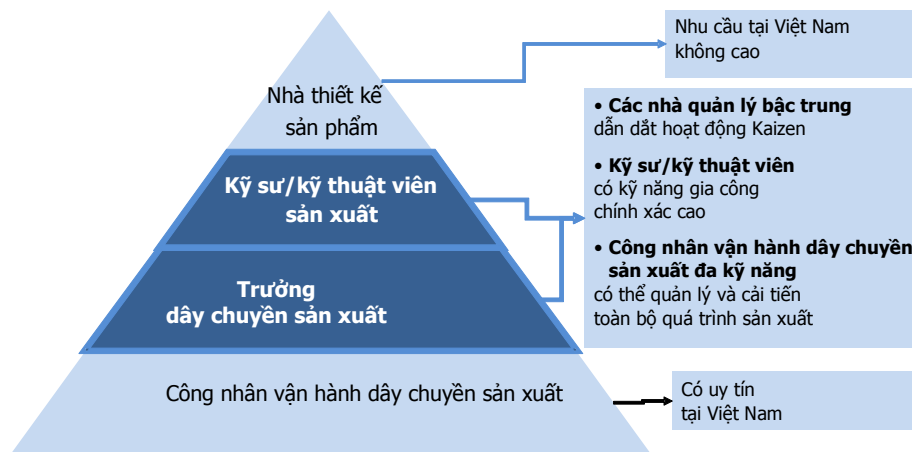
3.2. Vai trò của các cơ sở TVET và giáo dục cao đẳng hoặc trung cấp đối với việc phát triển kỹ năng

Xét các yếu tố có tầm quan trọng đối với việc phát triển kỹ năng, *các cơ sở TVET có vai trò như thế nào?* Kết quả khảo sát chỉ ra là các cơ sở TVET về cơ bản cần tập trung trang bị những kiến thức và kỹ năng cơ bản làm nền tảng cho các kỹ năng ứng dụng, như các kỹ năng đặc thù của doanh nghiệp. Thông qua bảng hỏi và các cuộc phỏng vấn, nhiều doanh nghiệp Nhật Bản cho rằng các cơ sở TVET cần tăng cường kiến thức và kỹ năng cơ bản của sinh viên mà không cần tập trung quá sâu vào bất kỳ một lĩnh vực nào. Chẳng hạn như, sinh viên cần học lý do tại sao kim loại có thể cắt được kim loại hoặc trộn các hóa chất nhất định với nhau có thể gây ra những loại sự cố nào. Ngược lại, một số doanh nghiệp trong nước lại nhấn mạnh rằng các cơ sở TVET cần dạy các kỹ năng thực hành trong một số lĩnh vực cụ thể. Tuy nhiên, rất khó để sinh viên có thể học được các kỹ năng thực hành trong nhà trường, do hạn chế về trang thiết bị giảng dạy và giáo viên hướng dẫn. Hơn nữa, các kỹ năng theo yêu cầu của mỗi doanh nghiệp lại rất khác nhau, và dù bất luận thế nào thì các cơ sở TVET cũng không thể đào tạo tất cả các kỹ năng đặc thù của doanh nghiệp.

Trong số các bậc đào tạo khác nhau của hệ thống TVET, *giáo dục bậc cao đẳng và trung cấp*, bao gồm VJC, đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo những kỹ sư và công nhân có năng lực cạnh tranh, trở thành nòng cốt tại các xưởng sản xuất trong thời kỳ công nghiệp hóa hiện nay ở Việt Nam¹⁰. Công việc tại xưởng sản xuất bao gồm rất nhiều vị trí khác nhau như nhà thiết kế sản phẩm, kỹ sư sản xuất, trưởng dây chuyền, và công nhân vận hành dây chuyền (Hình 16). Do nhiều doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp trong nước đang xây mới hoặc mở rộng nhà máy, họ sẽ có nhu cầu cao trong việc tuyển dụng các kỹ thuật viên tốt nghiệp cao đẳng hoặc trung cấp có thể dẫn dắt hoạt động đổi mới sản xuất (hoặc hoạt động *kaizen*) vào các vị trí kỹ sư, kỹ thuật viên hoặc trưởng dây chuyền. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp cho biết các học viên tốt nghiệp cao đẳng hoặc trung cấp thường bỏ việc sau một thời gian ngắn. Lý do có thể là vì địa vị xã hội của các học viên tốt nghiệp cao đẳng và trung cấp không cao. Người ta vẫn thường nghe nói rằng nhiều phụ huynh thích con em mình học đại học hơn là học cao đẳng hoặc trung cấp. Một lý do khác là các trường cao đẳng hoặc trung cấp vẫn chưa thực sự tạo ra sự khác biệt với các trường đại học. Các trường này cần phải thuyết phục được các học viên tương lai và cha mẹ của họ về những lợi ích thu được nhờ có kiến thức và kỹ năng thực hành.

Hình 16. Tổng quan liên quan đến hoạt động sản xuất

¹⁰ Ví dụ, Nhật Bản cũng phải đối mặt với sự thiếu hụt các kỹ thuật viên có tay nghề trong giai đoạn tăng trưởng kinh tế cao những năm 1960. Sau đó, Chính phủ Nhật Bản đã xúc tiến hệ thống “Kousen (cao đẳng kỹ thuật 5 năm) nhằm tăng nguồn cung cấp kỹ thuật viên có tay nghề.



Nguồn: Các tác giả

Đào tạo dựa trên nhu cầu kỹ năng đặc thù của doanh nghiệp là điều quan trọng, nhưng không nhất thiết có nghĩa là các cơ sở TVET luôn luôn phải đào tạo các kỹ năng đặc thù trong những lĩnh vực kỹ thuật hẹp. Sau khi xem xét các câu trả lời khác nhau từ phía doanh nghiệp, có thể thấy rằng cơ sở TVET nên tập trung đào tạo kiến thức và kỹ năng cơ bản để có thể tăng tính linh hoạt cho sinh viên. Xác định nhu cầu đào tạo cụ thể của doanh nghiệp không dễ dàng, mặc dù thực ra đây là mục đích ban đầu của cuộc khảo sát này. Kỹ năng đặc thù cần đào tạo có xu hướng khác nhau đáng kể giữa các ngành và giữa các doanh nghiệp. Hơn nữa, các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp Nhật Bản, không thực sự tin tưởng vào khả năng đào tạo nâng cao của các cơ sở TVET. Cuối cùng, các cơ sở TVET có thể muốn doanh nghiệp phải cam kết sẽ tuyển dụng sinh viên nếu họ đào tạo các kỹ năng đặc thù theo nhu cầu của doanh nghiệp, vì một khóa học chuyên sâu có thể khiến sinh viên kém linh hoạt hơn và sẽ khó được các doanh nghiệp khác tuyển dụng. Tất nhiên, trong một số trường hợp, cơ sở TVET có thể đào tạo chuyên sâu trên cơ sở cộng tác với doanh nghiệp, và những doanh nghiệp này có thể cử chuyên gia của mình đến hướng dẫn hoặc cung cấp trang thiết bị đào tạo cần thiết. Ví dụ như, Trung tâm Việt Đức thuộc trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật thành phố Hồ Chí Minh cung cấp khóa đào tạo về bộ Điều khiển Logic Lập trình cho nhân viên của Siemens¹¹. HaUI đang cung cấp các khóa đào tạo về gia công kim loại sử dụng thiết bị CNC cho công nhân, kỹ sư tương lai của Foxconn¹². Tuy nhiên, có thể xem những trường hợp này chỉ là sự lựa chọn thêm, không phải là chương trình trọng tâm của các cơ sở TVET. Trong hầu hết các trường hợp, các doanh nghiệp có thể không muốn hứa hẹn tuyển dụng sinh viên sớm trước vài năm, vì quyết định tuyển dụng còn phụ thuộc vào tình hình kinh tế và kinh doanh. Thêm vào đó, các cơ sở TVET có thể không có đủ năng lực để thực hiện quá nhiều khóa học theo yêu cầu của từng doanh nghiệp riêng lẻ, và họ cần phải cân đối giữa nhu cầu đào tạo kỹ năng đặc thù với giáo dục chung cần thiết cho sinh viên trên diện rộng. Tóm lại, mở các lớp đào tạo hoàn toàn dựa trên nhu cầu là một lựa chọn cho các cơ sở TVET, nhưng chúng tôi đề xuất rằng hình thức đào tạo này chỉ nên chiếm một phần nhỏ trong chương trình đào tạo và nhiệm vụ chính phải là đào tạo chuyên môn cơ bản, giúp sinh viên linh hoạt hơn.

3.3. Tăng cường liên kết với doanh nghiệp

Tăng cường liên kết với doanh nghiệp và nghiên cứu xu hướng kinh doanh, công nghệ mới vẫn là điều quan trọng đối với các cơ sở TVET. Đồng thời, các cơ sở này phải duy trì quan tâm đến giáo dục và đào tạo chuyên môn cơ bản. Đẩy mạnh hoạt động thực tập là một giải pháp mà các cơ sở TVET có thể sử dụng để kết nối với doanh nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy nhiều doanh nghiệp nói chung hoan nghênh sinh viên đến thực tập. Tuy nhiên, trên thực tế các cơ sở TVET đang phải đối mặt với nhiều thách thức để khởi động chương trình thực tập bao gồm hài hoà giữa nhu cầu kỹ năng của doanh nghiệp với sự quan tâm của sinh viên; thời gian thực tập; và chia sẻ

¹¹ Tham khảo Mori, Nguyễn và Phạm (2009) để biết thêm chi tiết.

¹² Tham khảo bài trình bày của HaUI trong hội thảo JICA-VDF-UNIDO vào tháng 3 năm 2009.

chi phí. Một số tổ chức công hoặc tư nhân có thể đóng vai trò trung gian trong việc kết nối cơ sở TVET với doanh nghiệp nhằm xúc tiến hoạt động thực tập. Ví dụ, Trung tâm hợp tác Việt Nam - Nhật Bản (VJCC) tại thành phố Hồ Chí Minh đang cố gắng kết nối các cơ sở TVET với doanh nghiệp. VJCC lập một danh sách các trường đại học muốn gửi sinh viên đến thực tập tại doanh nghiệp Nhật Bản và cung cấp danh sách này cho Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản tại thành phố Hồ Chí Minh (JBAH). Sau đó, JBAH sẽ chuyển danh sách này đến các doanh nghiệp có nhu cầu tiếp nhận sinh viên thực tập. Một biện pháp khác nhằm tăng cường liên kết với các doanh nghiệp đó là đào tạo theo yêu cầu của doanh nghiệp. Bằng cách đó, các cơ sở TVET sẽ tiếp cận được với những công nghệ mới nhất. Tuy nhiên, như đã đề cập, các cơ sở TVET cần phải cân đối giữa loại hình đào tạo này với đào tạo chuyên môn cơ bản, cân nhắc kỹ lưỡng năng lực của nhà trường và lợi ích rộng lớn hơn của sinh viên. Thêm vào đó, còn có nhiều biện pháp khác giúp tăng cường khả năng tiếp xúc với doanh nghiệp như tổ chức thăm quan công ty, tổ chức gặp mặt cựu sinh viên, và mời giảng viên thỉnh giảng từ các doanh nghiệp. Bảng 5 so sánh các biện pháp do các cơ sở TVET hàng đầu tại Malaysia, Thái Lan và Việt Nam thực hiện nhằm tăng cường cộng tác với các doanh nghiệp.

Bảng 5. Các biện pháp phổ biến tăng cường liên kết với các doanh nghiệp

Tên trường TVET	Nước	Hỗ trợ của chuyên gia nước ngoài	Gặp gỡ thường xuyên với cựu sinh viên	Khóa học ngắn hạn	Nhận đơn đặt hàng từ doanh nghiệp	Thực tập	Hội thảo đánh giá chương trình GD với các doanh nghiệp	Khảo sát nhu cầu kỹ năng	Sự tham gia quản lý của doanh nghiệp
Trung tâm phát triển kỹ năng Penang	Malaysia	-	?	○	-	?	○	?	○
Viện công nghệ Thai-Nichi (TNI)	Thái Lan	○	○	○	-	○	○	?	△
Cao đẳng nghề VSTTC/Vietnam-Singapore	Việt Nam	○	?	○	-	○	△	△	-
HIC-JICA/VJC	Việt Nam	○	?	△	○	○	-	-	-
Trung tâm đào tạo Việt - Đức	Việt Nam	○	○	○	-	?	△	-	-
Cao đẳng kỹ thuật Cao Thắng	Việt Nam	-	○	○	-	○	△	-	-

Note

- : được sử dụng như là những phương pháp thường xuyên hoặc phương pháp chính hoặc được thực hiện toàn bộ
 △ : được sử dụng như là công cụ tạm thời hoặc được thực hiện một phần
 - : Không hoặc hiếm khi được sử dụng
 ? : Không biết rõ

Nguồn: Mori, Nguyễn và Phạm (2009)

Các cơ sở TVET nhận hỗ trợ kỹ thuật từ dự án ODA có thể sử dụng mạng lưới chuyên gia nước ngoài để phát triển liên kết với các doanh nghiệp đến từ đất nước của chuyên gia đó. Trong khi các cơ sở TVET khác sử dụng những biện pháp phổ biến như gặp gỡ thường xuyên với cựu sinh viên, thực tập, và các khóa học ngắn hạn, thì biện pháp duy nhất mà HaUI thực hiện là nhận đơn đặt hàng gia công khuôn mẫu và thiết bị sản xuất từ các doanh nghiệp. Nhờ việc thực hiện các đơn hàng này, giáo viên hướng dẫn và sinh viên có thể nắm bắt được tiêu chuẩn chất lượng thực tiễn trong doanh nghiệp. Mặt khác, mặc dù có nhiều trường tiến hành khảo sát nhu cầu doanh nghiệp, song hầu hết các trường không tiến hành thường xuyên mà chỉ theo tình thế. Một số cơ sở TVET áp dụng giải pháp tiên bộ hơn như mời doanh nghiệp tham gia thảo luận đánh giá chương trình giảng dạy hoặc tham gia vào hoạt động quản lý của nhà trường. Đây là các biện pháp lý tưởng cho phép các cơ sở TVET trực tiếp phản ánh nhu cầu của doanh nghiệp vào chương trình đào tạo giảng dạy của mình.

3.4. Làm thế nào để chứng minh sinh viên “có chuyên môn”

Đo lường nỗ lực của các cơ sở TVET bằng số lao động có kỹ năng mà cơ sở đó cung cấp cho thị trường lao động, nhưng khó có thể chứng minh được sinh viên nào có kỹ năng. Hiện nay, “lao động có kỹ năng” tại Việt Nam có nghĩa là những người có bằng hoặc chứng chỉ đào tạo sau khi hoàn thành những yêu cầu của các cơ sở TVET. Mặc dù vậy, nhiều doanh nghiệp không đánh giá kỹ năng của người lao động dựa vào những chứng chỉ mà người đó có. Vậy làm thế nào để các cơ sở TVET có thể chứng minh sinh viên của mình có kỹ năng? Có một cách là thận trọng tạo ra những chứng chỉ chuyên môn đáng tin cậy và cập nhật. Chứng chỉ chuyên môn cần phải đạt tiêu chuẩn quốc tế và được các doanh nghiệp công nhận; sẽ không có ích gì nếu không có doanh nghiệp nào thừa nhận những chứng chỉ chuyên môn này. Do đó, các cơ sở TVET nên mời doanh nghiệp tham gia vào việc ra đề thi tay nghề. Các đề thi tay nghề thí điểm có thể được thử nghiệm trong những lĩnh vực mà nhu cầu của doanh nghiệp tương đối cao. Chẳng hạn như, một số nhà chế tạo khuôn Nhật Bản yêu cầu lao động của họ phải qua được kỳ thi tay nghề về chế tạo khuôn của Nhật Bản.

4. Điềm lại phương pháp khảo sát để hướng dẫn các cơ sở TVET

Trong phần này, chúng tôi sẽ điềm lại phương pháp khảo sát của chúng tôi nhằm rút ra kinh nghiệm cho các cơ sở TVET quan tâm đến việc khảo sát nhu cầu nguồn nhân lực công nghiệp tại các doanh nghiệp trong tương lai.

4.1. Thiết kế bảng hỏi khảo sát

Một bảng hỏi khảo sát tốt cần phải rõ ràng và ngắn gọn. Bảng hỏi phải dễ hiểu với tất cả mọi người, được viết bằng ngôn ngữ dễ đọc, và không quá dài. Những điểm này có lẽ ai cũng biết, nhưng nhiều bảng hỏi vẫn thường sử dụng biệt ngữ và dài dòng, đơn giản vì người tiến hành khảo sát muốn thu được càng nhiều thông tin càng tốt, trong khi người trả lời không thực sự quan tâm đến chất lượng kết quả khảo sát và chỉ muốn giảm đến mức tối thiểu thời gian trả lời. Do đó, cần phải tìm ra điểm hài hòa giữa nhóm khảo sát và người trả lời. Trong trường hợp của chúng tôi, thực hiện một cuộc khảo sát thử nghiệm đã giúp chúng tôi đạt được điều này. Trước khi chính thức gửi bảng hỏi, chúng tôi đã tiến hành khảo sát thử nghiệm tại năm doanh nghiệp. Điều này cho phép chúng tôi có thể cải thiện bảng hỏi bằng cách bỏ đi các biệt ngữ, giảm bớt số lượng câu hỏi, và dự đoán được những thắc mắc có thể có của doanh nghiệp. Những thắc mắc đó được giải đáp trong tài liệu hướng dẫn trả lời gửi kèm theo bảng hỏi. Cuối cùng, bảng hỏi được soạn bằng ba ngôn ngữ: tiếng Việt dành cho các doanh nghiệp trong nước; tiếng Nhật dành cho các doanh nghiệp Nhật Bản; và tiếng Anh dành cho các doanh nghiệp FDI khác. Mặc dù đã rất cố gắng, một số phần trong bảng hỏi vẫn còn thiếu sót, do đó chúng tôi đã không thể thu thập được dữ liệu đầy đủ về đào tạo lại và dự báo nhu cầu tuyển dụng. Nội dung trả lời những phần này trong các phiếu trả lời chưa thật thỏa mãn, đơn giản vì những người trả lời không hoàn toàn hiểu chúng tôi cần thông tin gì.

4.2. Làm thế nào để tăng tỷ lệ phiếu trả lời

Một vấn đề thường gặp đối với người tiến hành khảo sát là làm thế nào để tăng tỷ lệ trả lời. Người khảo sát thường tự hỏi tại sao những người được hỏi không trả lời mặc dù kết quả khảo sát suy cho cùng sẽ góp phần giảm bớt các vấn đề của chính họ. Mặt khác, có lẽ những người được hỏi cảm thấy nghi ngờ mục đích và tác động của khảo sát. Khảo sát của chúng tôi không phải là trường hợp ngoại lệ, sau khi gửi bảng hỏi qua đường bưu điện và đăng tải trên trang web, tỷ lệ phản hồi ban đầu khá thấp. Ngoài chất lượng của bảng hỏi, một lý do dẫn tới tỷ lệ phản hồi thấp có thể là do các doanh nghiệp cảm thấy mệt mỏi vì phải trả lời quá nhiều khảo sát. Tổng giám đốc của một công ty nói rằng các nghiên cứu viên không thể có được những thông tin quan trọng từ khảo sát qua bảng hỏi và đề xuất rằng nghiên cứu viên nên đến gặp trực tiếp và lắng nghe ý kiến của doanh nghiệp. Thêm vào đó, ông nói rằng ông chưa bao giờ nhận được kết quả

phân tích của những khảo sát mà ông đã tham gia trả lời.

Như vậy, các biện pháp cơ bản nhằm tăng tỷ lệ phản hồi bao gồm: thiết kế một bảng hỏi tốt có khảo sát thử nghiệm; kết hợp hình thức gửi phiếu hỏi và phỏng vấn trực tiếp; và phải gửi lại kết quả phân tích khảo sát cho những người trả lời. Thêm vào đó, giải pháp khác có thể sử dụng là mời các tổ chức đáng tin cậy làm trung gian giữa cơ sở TVET và doanh nghiệp. Sự tham gia của các tổ chức trung gian sẽ tăng tính tin cậy cho các cuộc khảo sát. Ví dụ, Trường Cao đẳng Nghề Việt Nam – Singapore tại tỉnh Bình Dương đã nhận được nhiều phiếu trả lời hơn sau khi có sự hợp tác của Ban quản lý Khu Công nghiệp Việt Nam - Singapore (VSIP)¹³. Ví dụ khác từ một nước trong khối ASEAN đó là Viện Công nghệ Thái - Nhật (TNI) đã liên kết chặt chẽ với Hiệp hội doanh nghiệp Nhật Bản tại Băng-Cốc để tiến hành khảo sát. Hiệp hội này đã khuyến khích các công ty thành viên trả lời phiếu hỏi của TNI¹⁴.

4.3. Phạm vi nội dung và quy mô của khảo sát

Một cuộc khảo sát cấp quốc gia về nhu cầu nguồn nhân lực công nghiệp trong nhiều ngành có thể cung cấp thông tin đầy đủ về những xu hướng và nhận định chung. Tuy nhiên, các cơ sở TVET nên thu hẹp phạm vi nội dung và quy mô khảo sát, bởi vì nhìn chung các cơ sở này có nguồn lực hạn chế. Một cuộc khảo sát cấp quốc gia chỉ hữu ích khi các nhà chức trách tâm quốc gia muốn biết xu hướng chung về nhu cầu nguồn nhân lực công nghiệp, nhưng nó quá tốn kém và không mang lại thông tin cụ thể và thiết thực mà các cơ sở TVET có thể sử dụng trực tiếp để định hướng cho hoạt động của mình. Như chúng tôi đã từng trải qua, những việc tốn nhiều công sức như phỏng vấn qua điện thoại và gặp gỡ trực tiếp lại rất cần để có thể thu thập được thông tin cụ thể và hữu ích từ doanh nghiệp. Thêm vào đó, các doanh nghiệp có xu hướng cung cấp thông tin cụ thể cho những người hoặc tổ chức mà họ có mối quan hệ tốt đẹp và lâu dài. Hơn nữa, do nhu cầu nguồn nhân lực công nghiệp rất khác nhau giữa các ngành, nên kết quả khảo sát có thể không cung cấp thông tin hữu ích nếu khảo sát được tiến hành trên nhiều ngành. Do đó, nếu khảo sát nhằm mục tiêu thu thập thông tin trực tiếp góp phần cải thiện các chương trình giáo dục và đào tạo trong các cơ sở TVET, thì chỉ có tiến hành khảo sát tại một vài địa điểm và trong một vài ngành công nghiệp mục tiêu mới có tính khả thi và mang lại hiệu quả hơn.

4.4. Trong doanh nghiệp ai là người thích hợp để liên hệ

Một khó khăn chúng tôi luôn gặp phải đó là quyết định sẽ phỏng vấn ai trong doanh nghiệp. Nhìn chung, chúng tôi cố gắng liên lạc với người quản lý của phòng nhân sự trong các công ty lớn và tổng giám đốc của các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Tuy nhiên, vấn đề nguồn nhân lực liên quan đến nhiều phòng khác nhau và hiếm khi một người trong doanh nghiệp có tất cả thông tin mà chúng ta cần. Chẳng hạn, phòng nhân sự có thể có thông tin về tuyển dụng, bao gồm chuyên ngành học và kết quả học tập, nhưng họ không phải lúc nào cũng nhận được thông tin nhận xét về người lao động sau khi những người này được chuyển đến các bộ phận khác nhau. Mặt khác, người quản lý bộ phận sản xuất là người nắm rõ chất lượng thực hiện công việc hàng ngày của các học viên tốt nghiệp TVET, nhưng thường không quan tâm xem người lao động tốt nghiệp từ trường nào. Cuối cùng, tổng giám đốc thường là người có thể đưa ra những nhận định khái quát về nguồn nhân lực, gồm cả các học viên TVET, nhưng lại không thể cung cấp thông tin chi tiết như các kỹ năng mà học viên TVET cần phải học trong nhà trường. Đáng tiếc là không tìm ra được câu trả lời duy nhất cho mọi doanh nghiệp. Những người phỏng vấn nên gửi bảng hỏi tới trưởng phòng nhân sự hoặc tổng giám đốc và sau đó nên kiểm tra bằng cách gọi điện tới doanh nghiệp để hỏi xem ai là người cần liên hệ, mặc dù đây là công việc mất rất nhiều công sức.

5. Kết luận

¹³ Tham khảo Mori, Nguyễn và Phạm (2009) để biết thêm chi tiết.

¹⁴ Cùng trong tài liệu trên.

Bất chấp tất cả những thách thức và khó khăn, chúng tôi cảm thấy rằng chúng tôi đã cung cấp được một số thông tin hữu ích và thiết thực để cải tiến các chương trình TVET tại Việt Nam. Kết quả khảo sát cho thấy một số xu hướng trong nhận định của doanh nghiệp về các chương trình TVET và nhu cầu về nguồn nhân lực công nghiệp tại Việt Nam. Có thể một vài vấn đề doanh nghiệp và các cơ sở TVET đã biết đến, nhưng sẽ vẫn hữu ích khi tái khẳng định với số liệu định lượng và thông tin định tính. Thêm vào đó, chúng tôi hy vọng có thể cung cấp một số gợi ý hữu ích cho các cơ sở TVET có ý định tiến hành khảo sát nhanh nhu cầu của các doanh nghiệp. Khảo sát của chúng tôi đã tận dụng tối đa thời gian, nhân lực và nguồn tài chính hạn hẹp của chúng tôi. Điều này có nghĩa là các doanh nghiệp TVET cũng có thể thu được phản hồi gồm nhiều thông tin hữu ích từ các doanh nghiệp mà không cần phải có nguồn tài chính dồi dào hoặc các nhóm tư vấn lớn nếu họ có thể nhận được sự tư vấn nhất định nào đó và thường xuyên trao đổi thông tin với nhau. Đối với các cơ sở TVET nhỏ, làm việc theo đoàn hoặc theo nhóm là một cách làm giảm chi phí hoạt động.

Cuối cùng, chúng tôi muốn nhấn mạnh rằng hiểu nhu cầu của doanh nghiệp không phải là mục đích cuối cùng; điều quan trọng hơn là làm thế nào để các cơ sở TVET có thể truyền tải kết quả khảo sát vào trong chương trình giáo dục và đào tạo của mình. Do nhu cầu của các doanh nghiệp thay đổi theo ngành, đối tượng sở hữu và thậm chí là trong từng doanh nghiệp cụ thể, các cơ sở TVET cần phải có chiến lược rõ ràng dựa trên lợi thế so sánh và tầm nhìn tương lai của mình, như lĩnh vực chuyên môn ưu tiên của trường là gì và nguồn nhân lực công nghiệp nào nhà trường muốn cung cấp cho thị trường. Các cơ sở TVET có thể tổ chức các buổi thảo luận, trao đổi ý kiến để xây dựng chiến lược sử dụng kết quả khảo sát, nhưng có lẽ tốt nhất là đặt ra trước những ý tưởng hoặc giả định nhất định về lợi thế so sánh và tầm nhìn tương lai của trường mình, sau đó tiến hành khảo sát để kiểm định hoặc củng cố những giả định này. Các cơ sở TVET cũng cần duy trì chiến lược của mình có trọng tâm nhưng không quá cứng nhắc. Vì tình hình kinh tế và công nghiệp thay đổi nhanh chóng, chúng tôi khuyến nghị các cơ sở TVET nên có hệ thống quản lý nhằm đánh giá tính khả thi của chiến lược một cách thường xuyên.

Tài liệu tham khảo

- Tổng cục Thống kê (GSO). (2010). *Niên giám Thống kê Việt Nam*. Hà Nội, Việt Nam: Nhà xuất bản Thống kê.
- Mori, J., Nguyễn, T. X. T. và Phạm, T. H. (2009). “Skill Development for Vietnam’s Industrialization: Promotion of Technology Transfer by Partnership between TVET Institutions and FDI Enterprises.” trong Yoshida, K. chủ biên. *The final report for the International Cooperation Initiative on Cooperation in the Field of Skill Development Education and Economic Development*. Hiroshima, Nhật Bản: Đại học Hiroshima
- Mori, J. (2005). “Development of Supporting Industries for Vietnam’s Industrialization: Increasing Positive Vertical Externalities through Collaborative Training.” *Luận văn Thạc sỹ*. MA, USA: Trường Fletcher, Đại học Tufts.
- Nguyễn, T. X. T. (2007). “Supporting Industries: A Review of Concepts.” trong Ohno, K. chủ biên. *Building Supporting Industries in Vietnam* (vol.1). Hà Nội, Việt Nam: Diễn đàn Phát triển Việt Nam (VDF).
- Diễn đàn Phát triển Việt Nam (VDF). (2006). *Supporting Industries in Vietnam from the Perspective of Japanese Firms*. (VDF Policy Note No.2). Hà Nội, Việt Nam: Diễn đàn Phát triển Việt Nam (VDF).

Phụ lục

Bảng hỏi

I. Tổng quan về công ty

1. Tên công ty:

2. Sản phẩm chính:

Sản phẩm chính	Mô tả sản phẩm	Doanh thu (%)
1.		
2.		
3.		
4.		

3. Loại hình doanh nghiệp

☐ Sở hữu nhà nước ☐ Tư nhân ☐ Đầu tư nước ngoài (100%) ☐ Liên doanh ☐ Cổ phần

4. Nhà đầu tư

- Nhà đầu tư 1 : % vốn:
 - Nhà đầu tư 2 : % vốn:
 - Nhà đầu tư 3 : % vốn:

5. Năm thành lập :

6. Khách hàng chính :

Khách hàng chính	Tên khách hàng (không bắt buộc)	Tỉ trọng doanh thu (%)
1. Doanh nghiệp Nhật ở Việt Nam		
2. Doanh nghiệp nước ngoài khác ở Việt Nam		
3. Doanh nghiệp Việt Nam		
4. Xuất khẩu (khách hàng ở nước ngoài)		

7. Số lao động : người

8. Tỉ lệ lao động chuyển việc:%

9. Cơ cấu lao động:

9.1. Theo trình độ:

1. Lao động nước ngoài (- Lao động người Nhật)	 người (..... người)
2. Lao động Việt Nam	 người
2.1. Lao động kỹ thuật (thiết kế sản phẩm, kỹ sư sản xuất, vận hành máy móc...) - Trình độ đại học - Trình độ cao đẳng - Trình độ trung cấp ¹⁵ (gồm có VJC) - Trình độ sơ cấp ¹⁶	 người (..... người) (..... người) (..... người) (..... người)
2.2. Lao động gián tiếp (Hành chính, kế toán, hậu cần, bán hàng...)	 người

9.2. Theo trường (đối với lao động kỹ thuật, bao gồm cả trình độ đại học, cao đẳng và trung cấp):

Đại học Bách khoa Hà Nội	 người
Đại học Công nghiệp Hà Nội (- Trung tâm Việt Nhật, nếu có)	 người (..... người)
Đại học khác (chủ yếu):	
1.	 người
2.	 người
3.	 người
Trường cao đẳng/kỹ thuật khác:	
1.	 người
2.	 người
3.	 người

¹⁵ Lao động tốt nghiệp các trường trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp hoặc các chương trình đào tạo trình độ trung cấp của các trường đại học/cao đẳng. Thời gian học là 2 năm.

¹⁶ Lao động qua đào tạo nghề tại các trung tâm đào tạo nghề, hoặc có chứng chỉ sơ cấp nghề do các cơ sở đào tạo cấp chứng chỉ. Thời gian học từ 6 tháng đến 1 năm.

II. Đánh giá **CHUNG** về các học viên tốt nghiệp các trường/chương trình đào tạo nghề (bao gồm học viên của VJC và các trường/chương trình đào tạo nghề khác)

Xin ông/bà cho biết ý kiến đánh giá về lao động tốt nghiệp từ các trường/chương trình đào tạo nghề ở Việt Nam?

Ghi chú: “trường/ chương trình đào tạo nghề” bao gồm các chương trình đào tạo nghề tại các trường cao đẳng/đại học, các trường cao đẳng nghề, các trường đào tạo nghề của địa phương, các trung tâm dạy nghề hoặc trung tâm giới thiệu việc làm...

	Hoàn toàn đồng ý			Hoàn toàn không đồng ý	
1. Thái độ làm việc					
- Có kiến thức tốt về 5S ¹⁷	5	4	3	2	1
- Thực hành tốt về 5S	5	4	3	2	1
- Năng lực làm việc tập thể tốt	5	4	3	2	1
- Tuân thủ các nội quy công ty	5	4	3	2	1
- Tuân thủ các tiêu chuẩn vận hành (vd. hướng dẫn vận hành)	5	4	3	2	1
- Tuân thủ hướng dẫn của quản đốc	5	4	3	2	1
- Có ý thức tự giác	5	4	3	2	1
- Có ý thức nâng cao trình độ/kỹ năng	5	4	3	2	1
- Tích cực tham gia hoạt động “Kaizen” ¹⁸	5	4	3	2	1
- Năng lực khởi nghiệp tốt (vd. chú tâm tìm kiếm khách hàng mới, tìm hiểu sản phẩm mới, hay tìm kiếm cơ hội mới)	5	4	3	2	1
2. Kỹ năng kỹ thuật					
- Biết đọc bản vẽ	5	4	3	2	1
- Có kỹ năng và kiến thức tốt về các kỹ thuật cơ bản	5	4	3	2	1
- Xin đánh giá trình độ của các kỹ năng cụ thể dưới đây nếu tại công ty có những kỹ năng này:					
- Có kỹ năng tốt về gia công kim loại (cán, dập, mạ xử lý nhiệt...)	5	4	3	2	1
- Kỹ năng rèn tốt	5	4	3	2	1
- Kỹ năng đúc tốt	5	4	3	2	1
- Có kỹ năng làm khuôn tốt (mài/đánh bóng khuôn, lắp khuôn...)	5	4	3	2	1
- Có kỹ năng tốt về vận hành máy ép khuôn nhựa	5	4	3	2	1
- Có kỹ năng tốt về đo kiểm điện tử	5	4	3	2	1
- Kỹ năng khác (ghi cụ thể):	5	4	3	2	1
- Kỹ năng khác (ghi cụ thể):	5	4	3	2	1

¹⁷ 5S là một phương thức tổ chức nơi làm việc, đặc biệt là những nơi dùng chung (như nhà xưởng hay khu vực văn phòng), và giữ gìn nơi làm việc ngăn nắp. 5S là chữ viết tắt của 5 chữ cái đầu của các từ tiếng Nhật, gồm Seiri (gọn gàng), Seiton (ngăn nắp), Seiso (sạch sẽ), Seiketsu (quy chuẩn hóa), và Shitsuke (kỷ luật).

¹⁸ Kaizen là một triết lý của Nhật muốn cải tiến không ngừng đối với mọi khía cạnh của cuộc sống. Áp dụng triết lý này vào nơi làm việc, các hoạt động Kaizen luôn nhằm cải thiện công việc kinh doanh, từ hoạt động sản xuất đến công tác quản lý, từ cấp lãnh đạo đến công nhân.

- Học cách sử dụng thiết bị mới nhanh	5	4	3	2	1
- Có kiến thức tốt về kiểm tra chất lượng và bảo hành	5	4	3	2	1
3. Đánh giá chung					
- Lao động tốt nghiệp từ các trường/chương trình đào tạo nghề đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng	5	4	3	2	1
<i>Ý kiến bổ sung:</i>					

III. Đánh giá học viên tốt nghiệp của Trung tâm Việt - Nhật (Trước đây là khóa đào tạo HIC-JICA) so với phần II ở trên

3.1. Quý công ty có lao động tốt nghiệp từ Trung tâm Việt - Nhật thuộc Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội không?

☐ Có

☐ Không

(Nếu CÓ, xin tiếp tục trả lời câu hỏi 3.2., nếu KHÔNG, xin chuyển đến câu hỏi IV trang 5)

3.2. Ý kiến đánh giá của Quý công ty về lao động tốt nghiệp từ Trung tâm Việt - Nhật so với lao động tốt nghiệp từ các trường/chương trình đào tạo nghề khác?

	Tốt hơn nhiều	Tốt hơn	Như nhau	Kém hơn	Kém hơn nhiều
1. Thái độ làm việc					
- Có kiến thức tốt về 5S	5	4	3	2	1
- Thực hành tốt về 5S	5	4	3	2	1
- Năng lực làm việc tập thể tốt	5	4	3	2	1
- Tuân thủ các nội quy công ty	5	4	3	2	1
- Tuân thủ các tiêu chuẩn vận hành (vd. hướng dẫn vận hành)	5	4	3	2	1
- Tuân thủ hướng dẫn của quản đốc	5	4	3	2	1
- Có ý thức tự giác	5	4	3	2	1
- Có ý thức nâng cao trình độ/kỹ năng	5	4	3	2	1
- Tích cực tham gia hoạt động “Kaizen”	5	4	3	2	1
- Năng lực khởi nghiệp tốt (vd. chú tâm tìm kiếm khách hàng mới, tìm hiểu sản phẩm mới, hay tìm kiếm cơ hội mới)	5	4	3	2	1
2. Kỹ năng kỹ thuật					
- Biết đọc bản vẽ	5	4	3	2	1
- Có kỹ năng và kiến thức tốt về các kỹ thuật cơ bản	5	4	3	2	1
- Xin đánh giá trình độ của các kỹ năng cụ thể dưới đây nếu tại công ty có những kỹ năng này:					
- Có kỹ năng tốt về gia công kim loại (cán, gia công, dập, mạ xử lý nhiệt...)	5	4	3	2	1
- Kỹ năng rèn tốt	5	4	3	2	1
- Kỹ năng đúc tốt	5	4	3	2	1
- Có kỹ năng lắp ráp khuôn tốt (mài/đánh bóng khuôn, lắp khuôn...)	5	4	3	2	1

- Có kỹ năng tốt về vận hành máy ép khuôn nhựa	5	4	3	2	1
- Có kỹ năng tốt về đo kiểm điện tử	5	4	3	2	1
- Kỹ năng khác (ghi cụ thể):	5	4	3	2	1
- Kỹ năng khác (ghi cụ thể):	5	4	3	2	1
- Học cách sử dụng thiết bị mới nhanh	5	4	3	2	1
- Có kiến thức tốt về kiểm tra chất lượng và bảo hành	5	4	3	2	1
3. Đánh giá chung					
- Lao động tốt nghiệp từ hệ thống TVET đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng	5	4	3	2	1
<i>Ý kiến bổ sung:</i>					

IV. Đào tạo/giáo dục tại công ty cho lao động mới tuyển dụng tốt nghiệp từ các trường/chương trình đào tạo nghề

4.1. Quý Công ty đã tiến hành đào tạo lao động mới tuyển dụng tốt nghiệp từ các trường/chương trình đào tạo nghề trong lĩnh vực nào và trong bao lâu?

Lĩnh vực	Thời gian (số giờ, số lần/tuần, tháng)
1. 5S, Kaizen...	giờ,lần/tuần,tháng
2. Thái độ làm việc (tuân thủ quy định của công ty, tiêu chuẩn, hướng dẫn của quản đốc...)	giờ,lần/tuần,tháng
3. Kỹ năng cơ bản	giờ,lần/tuần,tháng
4. Sử dụng máy móc, thiết bị mới	giờ,lần/tuần,tháng
5.	giờ,lần/tuần,tháng
6.	giờ,lần/tuần,tháng
7.	giờ,lần/tuần,tháng
8.	giờ,lần/tuần,tháng
9.	giờ,lần/tuần,tháng
10.	giờ,lần/tuần,tháng

4.2. Quý công ty có nhận thấy sự khác biệt gì trong việc đào tạo/giáo dục tại công ty cho học viên tốt nghiệp của VJC với các học viên tốt nghiệp từ các trường/chương trình đào tạo khác?

☐ Có

☐ Không

(Nếu CÓ, xin tiếp tục trả lời câu hỏi 4.3., nếu KHÔNG, xin chuyển sang câu hỏi V tại trang 6)

4.3. Khác biệt trong đào tạo/giáo dục tại công ty cho học viên tốt nghiệp của VJC với các học viên tốt nghiệp từ các trường/chương trình đào tạo khác?

.....

.....

.....

.....

V. Đánh giá năng lực của các trường/chương đào tạo nghề ở Việt Nam (bao gồm Trung tâm Việt - Nhật)

5.1. Quý Công ty đã từng đến thăm trường/chương trình đào tạo nghề nào ở Việt Nam chưa?

☐ Có

☐ Không

(Nếu CÓ, xin tiếp tục câu hỏi 5.2., nếu KHÔNG, xin chuyển đến câu hỏi VI trang 8)

5.2. Quý Công ty có nhận định gì về năng lực của các trường/chương trình này?

a. Tên trường:..... Địa điểm:

	Hoàn toàn đồng ý			Hoàn toàn không đồng ý	
- Có trang thiết bị tốt	5	4	3	2	1
- Có giáo viên hướng dẫn tốt	5	4	3	2	1
- Có chương trình giảng dạy tốt	5	4	3	2	1
- Có chương trình thực hành tốt	5	4	3	2	1
- Có chương trình thực tập tốt	5	4	3	2	1
- Được quản lý tốt	5	4	3	2	1
- Có hoạt động quảng bá tốt	5	4	3	2	1
- Có hoạt động giao lưu với doanh nghiệp tốt (hội chợ việc làm, tham quan nhà máy...)	5	4	3	2	1
- Thường đề nghị doanh nghiệp phản hồi về các học viên tốt nghiệp	5	4	3	2	1
- Thường đề nghị công ty cho học viên đến thực tập	5	4	3	2	1
- Thường trao đổi với công ty về nhu cầu lao động (chất lượng và số lượng)	5	4	3	2	1
Ý kiến bổ sung:					

b. Tên trường:..... Địa điểm:

	Hoàn toàn đồng ý			Hoàn toàn không đồng ý	
- Có trang thiết bị tốt	5	4	3	2	1
- Có giáo viên hướng dẫn tốt	5	4	3	2	1
- Có chương trình giảng dạy tốt	5	4	3	2	1
- Có chương trình thực hành tốt	5	4	3	2	1
- Có chương trình thực tập tốt	5	4	3	2	1
- Được quản lý tốt	5	4	3	2	1
- Có hoạt động quảng bá tốt	5	4	3	2	1
- Có hoạt động giao lưu với doanh nghiệp tốt (hội chợ việc làm, tham quan nhà máy...)	5	4	3	2	1
- Thường đề nghị doanh nghiệp phản hồi về các học viên tốt nghiệp	5	4	3	2	1

- Thường đề nghị công ty cho học viên đến thực tập	5	4	3	2	1
- Thường trao đổi với công ty về nhu cầu lao động (chất lượng và số lượng)	5	4	3	2	1
<i>Ý kiến bổ sung:</i>					

c. Tên trường:..... Địa điểm:

	Hoàn toàn đồng ý			Hoàn toàn không đồng ý	
- Có trang thiết bị tốt	5	4	3	2	1
- Có giáo viên hướng dẫn tốt	5	4	3	2	1
- Có chương trình giảng dạy tốt	5	4	3	2	1
- Có chương trình thực hành tốt	5	4	3	2	1
- Có chương trình thực tập tốt	5	4	3	2	1
- Được quản lý tốt	5	4	3	2	1
- Có hoạt động quảng bá tốt	5	4	3	2	1
- Có hoạt động giao lưu với doanh nghiệp tốt (hội chợ việc làm, tham quan nhà máy...)	5	4	3	2	1
- Thường đề nghị doanh nghiệp phản hồi về các học viên tốt nghiệp	5	4	3	2	1
- Thường đề nghị công ty cho học viên đến thực tập	5	4	3	2	1
- Thường trao đổi với công ty về nhu cầu lao động (chất lượng và số lượng)	5	4	3	2	1
<i>Ý kiến bổ sung:</i>					

VI. Dự báo nhu cầu tuyển dụng lao động kỹ thuật

Xin Quý Công ty cho biết số lượng lao động kỹ thuật dự kiến tuyển dụng trong tương lai phân theo kỹ năng.

6.1. Trình độ cao đẳng/đại học (đơn vị: người)

	2009	2010	2013
Tổng nhu cầu về lao động kỹ thuật			
Lĩnh vực cụ thể:			
1. Gia công cơ khí, kim loại (cán, gia công, dập, mạ, xử lý nhiệt...)			
2. Rèn			
3. Đúc			
4. Lắp ráp khuôn mẫu			
5. Khuôn ép nhựa			
6. Giám sát sản xuất			
7. Kiểm tra chất lượng và bảo hành			
8. Khác (xin ghi cụ thể).....			
9. Khác (xin ghi cụ thể).....			
10. Khác (xin ghi cụ thể).....			
11. Khác (xin ghi cụ thể).....			
12. Khác (xin ghi cụ thể).....			

6.2. Trình độ trung cấp/sơ cấp (đơn vị: người)

	2009	2010	2013
Tổng nhu cầu về lao động kỹ thuật			
Lĩnh vực cụ thể:			
1. Gia công cơ khí, kim loại (cán, gia công, dập, mạ, xử lý nhiệt...)			
2. Rèn			
3. Đúc			
4. Lắp ráp khuôn mẫu			
5. Khuôn ép nhựa			
6. Giám sát sản xuất			
7. Kiểm tra chất lượng và bảo hành			
8. Khác (xin ghi cụ thể).....			
9. Khác (xin ghi cụ thể).....			
10. Khác (xin ghi cụ thể).....			
11. Khác (xin ghi cụ thể).....			
12. Khác (xin ghi cụ thể).....			

VII. Gợi ý cho các trường/chương trình đào tạo nghề ở Việt Nam nói chung

Xin Quý Công ty cho biết các nội dung nêu dưới đây có cần thiết phải được đào tạo tại các trường/trung tâm đào tạo nghề hay không? hay sẽ hiệu quả hơn nếu để công ty tự đào tạo?

	Đào tạo tại trường			Đào tạo tại công ty	
1. Thái độ làm việc					
- Kiến thức về 5S	5	4	3	2	1
- Thực hành 5S	5	4	3	2	1
- Khả năng làm việc tập thể	5	4	3	2	1
- Tuân thủ nội quy công ty	5	4	3	2	1
- Tuân thủ tiêu chuẩn vận hành máy móc	5	4	3	2	1
- Tuân thủ hướng dẫn của quản đốc	5	4	3	2	1
- Tính tự giác	5	4	3	2	1
- Ý thức nâng cao trình độ bản thân	5	4	3	2	1
- Khái niệm về “Kaizen”	5	4	3	2	1
- Nâng cao tinh thần khởi nghiệp	5	4	3	2	1
2. Kỹ năng kỹ thuật					
- Đọc bản vẽ	5	4	3	2	1
- Kỹ năng và kiến thức về các kỹ thuật cơ bản	5	4	3	2	1
- Xin cho biết nhu cầu đào tạo đối với các kỹ năng cụ thể nêu dưới đây (nếu phù hợp với nhu cầu của công ty)	5	4	3	2	1
- Gia công cơ khí, kim loại (cán, gia công, dập, mạ, xử lý nhiệt...)	5	4	3	2	1
- Rèn	5	4	3	2	1

- Đúc	5	4	3	2	1
- Khuôn lắp ráp (mài/đánh bóng, lắp ráp...)	5	4	3	2	1
- Vận hành máy ép khuôn nhựa	5	4	3	2	1
- Đo kiểm điện tử	5	4	3	2	1
- Kỹ năng khác (nêu cụ thể):	5	4	3	2	1
- Kỹ năng khác (nêu cụ thể):	5	4	3	2	1
- Kiểm tra chất lượng và bảo dưỡng	5	4	3	2	1
3. Nội dung khác					
-	5	4	3	2	1
-	5	4	3	2	1
-	5	4	3	2	1
-	5	4	3	2	1
-	5	4	3	2	1
<i>Ý kiến bổ sung:</i>					