

BÁO CÁO

PHÂN TÍCH CHI PHÍ VÀ LỢI ÍCH CHƯƠNG TRÌNH THỰC TẬP NGHỀ TẠI DOANH NGHIỆP



BÁO CÁO
PHÂN TÍCH CHI PHÍ VÀ LỢI ÍCH
CHƯƠNG TRÌNH THỰC TẬP NGHỀ
TẠI DOANH NGHIỆP

DANH MỤC VIẾT TẮT

BIBB	Viện Giáo dục và Đào tạo nghề Liên bang Đức
CIM-IE	Trung tâm Di trú quốc tế và Phát triển – Chuyên gia hòa nhập
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDVT	Tổng cục Dạy nghề
GIZ	Tổ chức Hợp tác quốc tế Đức
GoV	Chính phủ Việt Nam
MoLISA	Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội, Việt Nam
NIVT	Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề
SME	Doanh nghiệp vừa và nhỏ
TVET	Đào tạo nghề
VND	Việt Nam Đồng
SEDP	Kế hoạch Phát triển Kinh tế - Xã hội
SEDS	Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội
TC	Hợp tác Kỹ thuật
TS	Nghiên cứu lần vết
VVTA	Hiệp hội Dạy nghề và Nghề công tác xã hội Việt Nam
WM	Quản lý xưởng thực hành

NỘI DUNG

DANH MỤC VIẾT TẮT	4
NỘI DUNG	5
1. MỤC ĐÍCH, CÂU HỎI NGHIÊN CỨU, MỤC TIÊU VÀ PHƯƠNG PHÁP CỦA KHẢO SÁT	7
1.1 Giới thiệu	7
1.2 Thông tin cần thiết, câu hỏi và mục tiêu nghiên cứu của khảo sát	8
1.3 Phương pháp tiếp cận và khung hoạt động của khảo sát	10
1.3.1 Phương pháp nghiên cứu của khảo sát	10
1.3.2 Hình thành đề xuất chi phí – lợi ích	10
1.3.3 So sánh chi phí và lợi ích bằng cách nào	11
2. CÁC DOANH NGHIỆP ĐƯỢC KHẢO SÁT: MÔ TẢ MẪU	13
3. KẾT QUẢ KHẢO SÁT	17
3.1 Tổng quan về các loại chi phí	17
3.2 Tổng quan về lợi ích	20
3.2.1 Lợi ích có thể định lượng được	20
3.2.2 Lợi ích không thể định lượng được	21
3.3 Tổng quan về quan hệ chi phí - lợi ích	22
3.4 Phân tích chi phí và lợi ích theo nghề	23
3.5 Phân tích chi phí và lợi ích theo nhóm doanh nghiệp	23
3.5.1 Các tiêu chí phân nhóm doanh nghiệp	23
3.5.2 Phân tích chi phí và lợi ích theo nhóm doanh nghiệp	23
4. NHỮNG PHÁT HIỆN CHÍNH VÀ KHUYẾN NGHỊ	29
4.1 Những phát hiện chính	29
4.2 Khuyến nghị	30
PHỤ LỤC 1: QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP TRONG LUẬT GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP	32
PHỤ LỤC 2. TỔNG QUAN VÀ TỔNG HỢP TẤT CẢ CÁC CHI PHÍ VÀ LỢI ÍCH CỦA 14 DOANH NGHIỆP	33
PHỤ LỤC 3: BẢNG CÂU HỎI CHO PHÂN TÍCH CHI PHÍ – LỢI ÍCH	35



1. MỤC ĐÍCH, CÂU HỎI NGHIÊN CỨU, MỤC TIÊU VÀ PHƯƠNG PHÁP CỦA KHẢO SÁT

1.1 Giới thiệu

Hệ thống đào tạo nghề Việt Nam đang thực hiện quá trình cải cách nhằm nâng cao chất lượng và đáp ứng tốt hơn các yêu cầu của thị trường lao động. Sự cải thiện về hợp tác với doanh nghiệp và sự đa dạng nguồn vốn cho đào tạo nghề là những thách thức chủ yếu của quá trình cải cách này. Mục tiêu của cuộc khảo sát là thu thập bằng chứng về các loại chi phí và lợi ích khi doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo nghề.

Hiện giờ, có tồn tại một vài loại hình hợp tác giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo nghề, chẳng hạn như (có số lượng giới hạn) trao đổi nguồn nhân lực, cùng xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, các cơ sở đào tạo nghề sở hữu và điều hành bởi doanh nghiệp. Tuy nhiên, hình thức hợp tác phổ biến nhất là các chương trình thực tập do các doanh nghiệp thực hiện. Do vậy, phân tích chi phí-lợi ích này tập trung vào các chương trình thực tập.

'Xã hội hóa' nguồn vốn cho đào tạo nghề có mục đích huy động các nguồn lực sẵn có trong xã hội cho dạy nghề, đặc biệt để khuyến khích đầu tư tư nhân trong các hoạt động dạy nghề. Hiện nay, các cơ sở đào tạo nghề ở Việt Nam được tài trợ chủ yếu từ chính phủ và/hoặc từ các hộ gia đình tư nhân qua học phí. Hiện nay, các chiến lược và quy định pháp luật đang được xây dựng (đặc biệt là Luật Giáo dục nghề nghiệp và các chỉ thị có liên quan cũng như những hướng dẫn thi hành) đều nhằm khuyến khích sự tham gia của chủ sử dụng lao động vào đào tạo nghề. Việc xây dựng các chiến lược này cần được dựa trên cơ sở bằng chứng. chứng cứ.

Năm 2014, Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề (VNCKHDN) cùng với BIBB, GIZ và các chuyên gia CIM phát triển và triển khai thí điểm Phân tích Chi phí – Lợi ích của các chương trình thực tập đào tạo nghề nhằm đóng góp thông tin phù hợp cho quá trình xây dựng chiến lược này.

Từ tháng 6/2014, các nghiên cứu viên của VNCKHDN cùng với các chuyên gia CIM, chuyên gia của BIBB và cán bộ điều phối GIZ đã thực hiện một số cuộc họp để chuẩn bị khảo sát này. Bản đề xuất, bộ câu hỏi và mẫu nhập dữ liệu đã được xây dựng. Trong tháng 8 – 9/2014 các phương pháp và công cụ khảo sát đã được thử nghiệm. Dựa trên những bài học kinh nghiệm từ sự thử nghiệm, bộ câu hỏi đã được hoàn thiện và các doanh nghiệp mẫu được lựa chọn.



1.2 Thông tin cần thiết, câu hỏi và mục tiêu nghiên cứu của khảo sát

Việc xây dựng câu hỏi nghiên cứu dựa trên nhu cầu thông tin và lợi ích của những người hưởng lợi từ nghiên cứu này. Những người thụ hưởng quan trọng nhất từ nghiên cứu này là:

1. Các nhà hoạch định chính sách trong hệ thống đào tạo nghề, đặc biệt là Tổng cục Dạy nghề (TCDN) của Bộ Lao động – Thương Binh và Xã hội (Bộ LĐ-TB&XH) và những cán bộ quản lý (hiệu trưởng) của các cơ sở đào tạo nghề: Nhu cầu thông tin quan trọng nhất của nhóm này được tóm tắt trong những câu hỏi sau: Làm thế nào để có thể làm tăng sự tham gia/đầu tư của doanh nghiệp vào dạy nghề và làm thế nào để có thể tăng cường hợp tác giữa doanh nghiệp và hệ thống dạy nghề ở Việt Nam? Những lợi ích nào doanh nghiệp có thể thu được khi hợp tác/đầu tư vào lĩnh vực dạy nghề?
2. Cán bộ quản lý doanh nghiệp có thể có nhu cầu thông tin/lợi ích chính là: Những loại lợi ích nào và bao nhiêu lợi ích thu được khi doanh nghiệp đầu tư (hợp tác với) vào đào tạo nghề?

Những thông tin nêu trên của người thụ hưởng từ cuộc khảo sát dẫn đến câu hỏi định hướng tổng quát như sau về phân tích chi phí – lợi ích:

Những loại lợi ích nào và bao nhiêu lợi ích doanh nghiệp sẽ thu được trong tương quan về chi phí khi doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo nghề?

Trên cơ sở thông tin thu được từ khảo sát, những động lực, lợi ích và chiến lược của doanh nghiệp được phân tích để xác định những tiềm năng và cơ hội nhằm tăng cường sự tham gia và đầu tư của doanh nghiệp vào đào tạo nghề.

Đề cương chính của khảo sát, các mục tiêu của khảo sát chủ yếu hướng đến ba cấp độ:

1. Ở cấp độ chính sách, dữ liệu thu thập được của cuộc khảo sát cung cấp cho doanh nghiệp bằng chứng về mối quan hệ chi phí – lợi ích khi doanh nghiệp thực hiện các chương trình thực tập. Dữ liệu này là những ví dụ cụ thể cho TCDN/Bộ LĐ-TB&XH là cơ quan quản lý chính phủ về dạy nghề và cho các bên liên quan và nó là thông tin đầu vào cho những thảo luận sau này với cộng đồng doanh nghiệp để nhằm tăng cường sự tham gia và hợp tác của họ vào lĩnh vực đào tạo nghề.
2. Ở cấp độ doanh nghiệp, khảo sát này nhằm khơi gợi cấp quản lý của doanh nghiệp về sự tham gia/đầu tư hữu ích vào dạy nghề và những lợi ích tiềm tàng khi tăng cường các hoạt động của doanh nghiệp trong lĩnh vực đào tạo nghề.
3. Ở cấp độ VNCKHDN, đơn vị nghiên cứu về dạy nghề của TCDN/Bộ LĐ-TB&XH, khảo sát thí điểm này cung cấp kinh nghiệm về chủ đề nghiên cứu Phân tích Chi phí – Lợi ích nhằm nâng cao năng lực nghiên cứu của Viện. VNCKHDN nên phát triển chủ đề này như một lĩnh vực nghiên cứu đổi mới trong hoạt động giám sát và đánh giá dựa trên kết quả trong dạy nghề để cung cấp cho TCDN/Bộ LĐ-TB&XH những chứng cứ hữu ích phục vụ cho việc định hướng lĩnh vực này.

Bảng 1: Mô hình chi phí

Chi phí gộp	Loại chi phí	Chi số/đầu mục
	Chi phí cho học viên	<ul style="list-style-type: none"> - Tiền trợ cấp cho người học - Tiền bảo hiểm xã hội (bảo hiểm sức khỏe...) và các loại bảo hiểm khác - Chi phí đi lại - Chi phí ăn - Chi phí nhà ở - Chi phí quần áo, dụng cụ bảo hộ lao động
	Chi phí cho cán bộ đào tạo và nhân viên liên quan đến quá trình đào tạo (khi tính chi phí trên một học viên có thể ước tính hoặc phải tính toán cụ thể)	<ul style="list-style-type: none"> - Lương cho cán bộ đào tạo và những người tham gia vào đào tạo - Lương cho người tham gia giám sát, ví dụ như đốc công (tính theo tỉ lệ tham gia thực tế) - Lương cho những người tham gia vào quản lý và quản lý hành chính hoạt động đào tạo (tính theo tỉ lệ tham gia thực tế); - Tổng trợ cấp bổ sung cho cán bộ đào tạo, nhân viên hành chính và cán bộ quản lý
	Chi phí đầu tư, bảo trì, bảo dưỡng cơ sở hạ tầng	<ul style="list-style-type: none"> - Đầu tư xây dựng nhà và bảo trì, bảo dưỡng nhà - Đầu tư cơ sở vật chất bổ sung như: máy tính, cơ sở vật chất cho quá trình đào tạo, cho nhân viên hành chính, cán bộ quản lý (chi phí trên từng học viên được ước tính hoặc tính chính xác dựa trên tỉ lệ thực tế) - Chi phí vệ sinh (chi phí trên từng học viên được ước tính hoặc tính chính xác dựa trên tỉ lệ thực tế)
	Chi phí cho thiết bị, nguyên vật liệu đào tạo	<ul style="list-style-type: none"> - Chi phí đầu tư cho các công cụ, thiết bị dùng cho đào tạo - Chi phí đầu tư cho máy móc - Chi phí bảo trì, bảo dưỡng công cụ, thiết bị, máy móc dùng cho đào tạo - Chi phí nguyên vật liệu tiêu hao
	Các chi phí khác	<ul style="list-style-type: none"> - Ví dụ: chi phí cho tuyển dụng học viên thực tập

Bảng 2: Mô hình lợi ích

Loại lợi ích		Chi số/đầu mục		
Lợi ích được đo lường trong phân tích	Lợi ích có thể định lượng được	Lợi ích cơ hội do tiết kiệm trong quá trình sản xuất	<ul style="list-style-type: none"> - Tiết kiệm chi phí bằng việc thay thế (không thuê) lao động đã qua đào tạo kỹ thuật (= 1. lương tháng của nhân viên đã qua đào tạo kỹ thuật trừ đi phụ cấp trả cho học viên mỗi tháng, 2. trừ năng suất thấp hơn của học viên) - Thực hiện công việc có hiệu quả (sản phẩm/dịch vụ) mà không phải thuê từ bên ngoài (tính toán: xem bên trên) - Bù cho những vị trí trống trong quá trình sản xuất 	
		Lợi ích cơ hội do tiết kiệm chi phí tuyển dụng (nếu không thể định lượng được xem cột tiết kiệm chi phí tuyển dụng không định lượng được)	<ul style="list-style-type: none"> - Thuê tuyển học viên sau khi đào tạo: tiết kiệm chi phí phát sinh do tuyển dụng từ bên ngoài (chi phí cho chiến dịch, hội trợ, nhân sự và những chi phí khác của phòng phát triển nhân sự, ví dụ như phỏng vấn ứng viên) - Thuê tuyển sau đào tạo: tiết kiệm chi phí đào tạo lại cho nhân viên mới (lương cho nhân viên mới, chi phí giám sát) - Thuê tuyển sau đào tạo: tiết kiệm chi phí tuyển dụng không thành công/tuyển dụng lại 	
		Lợi ích cơ hội do tiết kiệm chi phí liên quan đến đào tạo lại của doanh nghiệp	<ul style="list-style-type: none"> - Tiết kiệm chi phí đào tạo nâng cao bên ngoài thông qua tận dụng thiết bị đào tạo (nếu không định lượng được thì xem cột tiết kiệm chi phí tuyển dụng không định lượng được). 	
		Lợi ích từ khoản chi trả trực tiếp của học viên thực tập	<ul style="list-style-type: none"> - Học phí của học viên thực tập trả cho doanh nghiệp/cơ sở đào tạo nghề thuộc doanh nghiệp 	
	Lợi ích không thể định lượng được	Khác biệt năng suất trong dài hạn	<ul style="list-style-type: none"> - Chất lượng của sản phẩm/dịch vụ cao hơn - Tỉ lệ phế phẩm thấp 	
		Lợi ích trong việc tiếp thị/bán hàng	<ul style="list-style-type: none"> - Giảm thuế cho chi phí đào tạo/hoặc những lợi ích khác theo quy định của nhà nước - Đáp ứng những điều kiện tiên quyết trong đấu thầu của nhà nước 	
		Hình ảnh của doanh nghiệp	<ul style="list-style-type: none"> - Có ảnh hưởng nhiều hơn/ tạo thuận lợi cho đại diện doanh nghiệp làm việc với các hiệp hội hoặc cơ quan công quyền - Nâng cao giá trị uy tín của doanh nghiệp trong việc bán hàng/ một phần của chiến lược trách nhiệm xã hội doanh nghiệp 	
		Chi phí không định lượng được do tiết kiệm chi phí tuyển dụng	<ul style="list-style-type: none"> - Nâng cao lòng trung thành của nhân viên/ giảm tác động của biến động nhân viên trong dài hạn - Tiết kiệm được chi phí cho đào tạo nâng cao bên ngoài thông qua tận dụng trang thiết bị đào tạo. - Tạo mối quan hệ tốt với các cơ sở đào tạo nghề để tạo điều kiện cho việc tuyển dụng học viên tốt nghiệp sau này (không chỉ là chương trình thực tập này). - Thuê tuyển học viên thực tập sau đào tạo: tiết kiệm chi phí cho quá trình tuyển dụng ngoài (hội trợ, chiến dịch, công sức của phòng phát triển nhân sự); - Thuê tuyển học viên thực tập sau đào tạo: tiết kiệm chi phí đào tạo lại cho nhân viên mới (lương cho người nhân viên mới, chi phí cho cán bộ giám sát). - Thuê tuyển học viên thực tập sau đào tạo: tiết kiệm chi phí tuyển dụng không thành công/ tuyển dụng lại. 	
	Lợi ích không đo lường trong phân tích này	X	Tác động tài chính/thuế	<ul style="list-style-type: none"> - Giảm thuế/ khấu hao thuế

1.3 Phương pháp tiếp cận và khung hoạt động của khảo sát

1.3.1 Phương pháp nghiên cứu của khảo sát

Nghiên cứu được thực hiện như một nghiên cứu điển hình vì các nguồn lực là giới hạn để triển khai một cuộc khảo sát có tính đại diện. Các nghiên cứu điển hình có thể được thực hiện theo một cách thức đơn giản hơn các cuộc khảo sát có tính đại diện. Chúng có cách tiếp cận mở hơn và có thể được thực hiện ở phạm vi hẹp hơn và ít nguồn lực hơn (xem Đề xuất Phân tích Chi phí – Lợi ích/ Horn 2015, trang 5).

Những trường hợp trong phân tích này là những doanh nghiệp có những động cơ khác nhau để triển khai chương trình thực tập ở các nghề về Điện công nghiệp và Cắt gọt kim loại.

1.3.2 Hình thành đề xuất Chi phí – Lợi ích

Để có thể so sánh chi phí và lợi ích trong khảo sát theo một cách hệ thống và khoa học, những chi phí và lợi ích phải được dựa trên việc hình thành khái niệm và mô hình dựa trên lý thuyết và hướng tới những tham khảo có tính quốc tế.

Các mô hình chi phí – lợi ích đã được sử dụng trong khảo sát này nhằm đến những chi phí và lợi ích của các chương trình thực tập ở doanh nghiệp. Các chi phí khác (chẳng hạn như chi phí đào tạo cho học viên và gia đình của họ) và những lợi ích cho học viên (như tăng thu nhập, bảo đảm có việc làm trong tương lai) hoặc những lợi ích cho phát triển kinh tế vĩ mô của quốc gia chưa được xem xét trong khảo sát này (xem tài liệu đã đề cập ở trên, trang 8).

1.3.2.1 Chi phí

Thông số của các loại chi phí và chỉ số/đầu mục sau dựa trên những phát hiện nghiên cứu gần đây nhất (Schönfeld và cộng sự 2010, Jansen 2014, PLANCO 2013, Rauner 2007):

Các khoản mục chi phí gồm:

- Chi phí cho học viên
- Chi phí cho cán bộ đào tạo và những nhân viên liên quan đến quá trình đào tạo
- Nhân sự tham gia vào đào tạo
- Chi phí đầu tư và bảo trì cho cơ sở vật chất và trang thiết bị
- Chi phí cho nguyên vật liệu đào tạo
- Những chi phí khác

1.3.2.2 Lợi ích

Về khái niệm lợi ích doanh nghiệp có thể thu được, những mong đợi và lợi ích có thể của doanh nghiệp phải được xem xét. Theo như những phát hiện của nghiên cứu gần đây nhất, những lợi ích/động lực của doanh nghiệp sau là quan trọng nhất (xem Schönfeld và cộng sự 2010, BIBB 2014, PLANCO 2013):

- Những đóng góp của học viên thực tập trong việc tham gia sản xuất: Doanh nghiệp kỳ vọng các học viên sẽ đóng góp vào sản xuất trong thời gian học viên thực hành nghề tại doanh nghiệp. Kết quả của Phân tích Chi phí – Lợi ích ở khu vực phía nam Việt Nam năm 2012 do Ngân hàng Phát triển Đức tài trợ đã cho thấy điều này là đặc biệt đúng với các chương trình thực tập. Trong nhiều trường hợp, đây là những tranh luận mạnh mẽ để doanh nghiệp tổ chức các chương trình thực tập (xem tài liệu nêu trên).
- Đầu tư: Doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo vì muốn trở nên độc lập hơn với nguồn cung thị trường lao động địa phương và tuyển dụng được những học viên đã được đào tạo đúng theo yêu cầu năng lực như những nhân viên trong tương lai của doanh nghiệp. Mặt khác, với việc đầu tư này doanh nghiệp cũng kỳ vọng giảm được chi phí về tuyển dụng.
- Sàng lọc và lựa chọn: Doanh nghiệp có mong muốn biết được những điểm mạnh và điểm yếu của các học viên, dựa trên những bằng chứng tin cậy này sẽ có thể lựa chọn được những học viên tốt nhất như những nhân viên dài hạn trong tương lai. Trong trường hợp này, doanh nghiệp cũng kỳ vọng giảm được các chi phí tuyển dụng.
- Danh tiếng: Qua việc đầu tư vào đào tạo, doanh nghiệp cố gắng tạo ra hình ảnh tích cực với khách hàng và những nhân viên tiềm năng của mình.
- Trách nhiệm xã hội: Đầu tư vào đào tạo là một phần của chiến lược trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.



1.3.3 So sánh chi phí và lợi ích bằng cách nào

Để có được hiểu biết tổng thể về chương trình thực tập, các loại chi phí và lợi ích được so sánh trong khảo sát này trước tiên là cho toàn bộ chương trình thực tập (cho toàn bộ thời gian và theo từng tháng) và sau đó là cho mỗi học viên mỗi tháng dựa trên hai mô hình đã được trình bày ở những phần trước.

Giá trị trung bình và giá trị tối đa/tối thiểu của những vị trí lợi ích và chi phí được tính toán để minh họa tổng thể cho tất cả các doanh nghiệp tham gia khảo sát.

Ở bước thứ hai, thực hiện phân tích sâu qua xác định các nhóm doanh nghiệp khác nhau (xem đề xuất Phân tích Chi phí – Lợi ích, Horn 2015, trang 11, mục f). Việc này đạt được qua phân tích cụ thể những con số và diễn giải từ các cuộc phỏng vấn. Chức năng của phân tích này là để thu được những thông tin sâu sắc về nguyên nhân của thực trạng được khảo sát: động cơ và chiến lược của doanh nghiệp. Dựa trên những thông tin này, có thể xác định những cơ hội tiềm năng và thích hợp để tăng cường sự tham gia và đầu tư của doanh nghiệp vào đào tạo nghề và để nâng cao chất lượng của các chương trình thực tập.

Các loại lợi ích:

Có loại lợi ích có thể đo lường được hoặc không đo lường được. Điều này phụ thuộc vào sự liên quan của những lợi ích này với các doanh nghiệp tại Việt Nam. Theo kinh nghiệm Phân tích Chi phí - Lợi ích khu vực phía nam Việt Nam năm 2012, có những loại lợi ích không thực sự có liên quan chẳng hạn như những ảnh hưởng tài chính của đào tạo (xem cùng tài liệu, PLANCO 2011, trang. 10). Những lợi ích này có thể có nhưng không được tính trong kết quả phân tích này.

Tiếp theo, có những loại chi phí có thể định lượng và không thể định lượng. Việc này phụ thuộc vào sự phức tạp của việc tính toán những chi phí này. Một ví dụ là rất phức tạp để tính toán những khác biệt về năng suất trong dài hạn ở doanh nghiệp. Việc này có thể định lượng được trong những cuộc khảo sát kỹ lưỡng hơn. Theo kinh nghiệm của Phân tích Chi phí – Lợi ích ở phía nam Việt Nam năm 2012, lợi ích này được xem là không định lượng được vì nó quá phức tạp để tính toán. Với những cá nhân được phỏng vấn, rất khó khăn để tính toán những loại lợi ích này theo cách cụ thể và định lượng (xem PLANCO 2013). Việc sử dụng thang 5 cấp độ để đánh giá lợi ích từ thấp đến cao là phù hợp.

Trong mục lợi ích có thể định lượng được, lợi ích cơ hội do tiết kiệm (tiết kiệm các chi phí về nhân sự và dịch vụ bổ sung, chi phí tuyển dụng) được đo lường. Việc này có tác động lên những dự tính và tính toán các loại lợi ích. Lợi ích thực tế phải được dự tính theo học viên. Lợi ích cơ hội do tiết kiệm phải được dự tính bằng việc trừ đi các chi phí thực tế (theo học viên).



2. CÁC DOANH NGHIỆP ĐƯỢC KHẢO SÁT: MÔ TẢ MẪU

14 doanh nghiệp được lựa chọn theo các tiêu chí sau:

- Doanh nghiệp có thực hiện các chương trình thực tập cho học viên học nghề ở các nghề Điện công nghiệp và Cắt gọt kim loại.
- Thời gian các chương trình thực tập hầu hết từ 2 đến 3 tháng: có 6 doanh nghiệp có các chương trình thực tập dài 2 tháng, 4 doanh nghiệp có chương trình thực tập dài 3 tháng, 3 doanh nghiệp có chương trình thực tập dài từ 2 – 3 tháng, chương trình thực tập dài nhất trong cuộc khảo sát là 6 tháng (1 doanh nghiệp) và chương trình thực tập có thời gian ngắn nhất là 3 tuần (1 doanh nghiệp) (xem bảng tổng hợp – phụ lục 2, trang 32).
- Để xem xét sự biến động ở cấp độ khu vực, các doanh nghiệp được khảo sát có cơ sở ở bốn khu vực có lĩnh vực công nghiệp phù hợp với hai nghề được lựa chọn cho khảo sát: Đồng Nai (6 doanh nghiệp), Tp. HCM (2 doanh nghiệp), Hà Nội (4 doanh nghiệp), Hưng Yên (2 doanh nghiệp).
- Quy mô lao động của doanh nghiệp: 50% các doanh nghiệp được khảo sát là doanh nghiệp vừa và nhỏ (doanh nghiệp nhỏ: 10 – 200 lao động, doanh nghiệp vừa: 201 – 300 lao động, 50% doanh nghiệp được khảo sát còn lại thuê tuyển hơn 200 lao động, xem phụ lục 2, trang 32).

Hơn nữa các doanh nghiệp được khảo sát có thể hiện các đặc tính sau:

- Hình thức sở hữu: các doanh nghiệp được khảo sát gồm doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp cổ phần, doanh nghiệp nước ngoài, và doanh nghiệp tư nhân với cấu trúc sau::

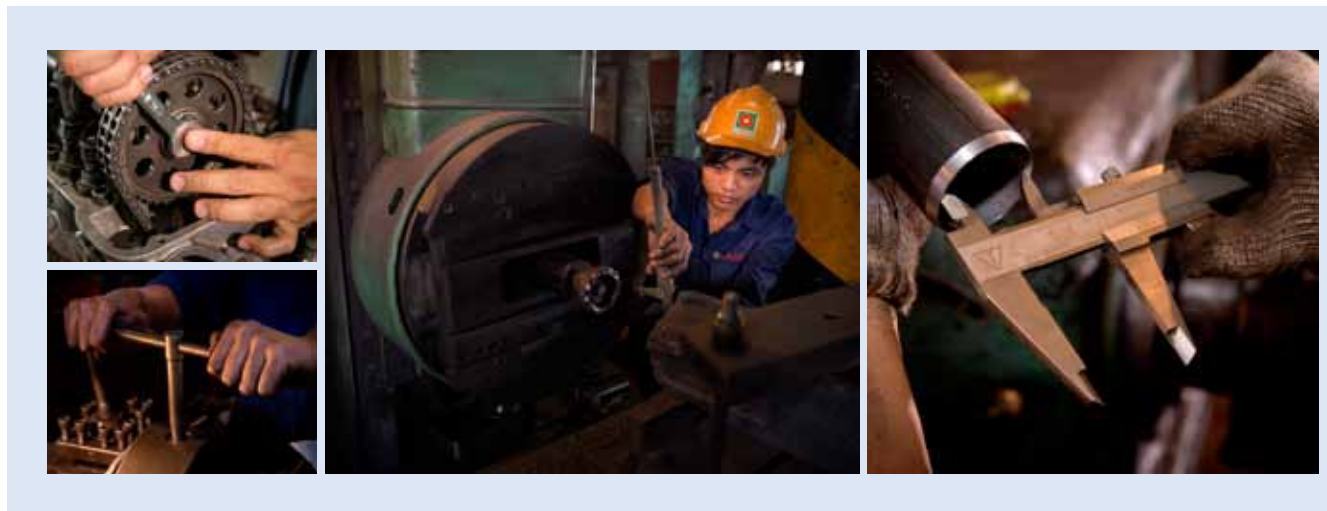
Bảng 3: Các doanh nghiệp được khảo sát chia theo hình thức sở hữu

Doanh nghiệp theo hình thức sở hữu	Số lượng DN	Tỷ lệ theo %
Doanh nghiệp cổ phần	6	42,9%
Doanh nghiệp tư nhân (nội địa)	3	21,4%
100% Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài	4	28,6%
Doanh nghiệp cổ phần nhà nước sở hữu hơn 50%	1	7,1%
Tổng	14	100

- Lĩnh vực kinh tế và thị trường: Các doanh nghiệp được khảo sát thực hiện chương trình thực tập với nghề Cắt gọt kim loại thuộc vào lĩnh vực chế tạo công nghiệp. Các doanh nghiệp có chương trình thực tập với nghề Điện công nghiệp chế tạo các sản phẩm điện công nghiệp và cung cấp dịch vụ lắp đặt điện công nghiệp.
- 80% doanh nghiệp được khảo sát sản xuất cho xuất khẩu và 20% doanh nghiệp còn lại cung cấp cho thị trường nội địa.
- Chiến lược tuyển dụng: Các doanh nghiệp đánh giá mức độ quan trọng của các chiến lược tuyển dụng khác nhau theo thang 5 cấp độ (5: rất quan trọng, 1 không quan trọng):

Bảng 4: Các doanh nghiệp được khảo sát chia theo chiến lược tuyển dụng

Chiến lược tuyển dụng của doanh nghiệp	Giá trị trung bình	Số lượng trả lời
Tuyển dụng dựa trên quan hệ/quan hệ đối tác với cơ sở dạy nghề	4.14	14
Tuyển dụng từ các học viên thực tập được lựa chọn	3.79	14
Tuyển dụng thông qua các mối quan hệ cá nhân	3.69	13
Đào tạo lại nội bộ cho nhân viên chưa có kỹ năng thuê tuyển từ thị trường lao động	3.69	13
Quảng cáo tuyển dụng dán ở cổng	3.60	5
Tuyển dụng nhân viên kỹ thuật đã được đào tạo từ thị trường lao động (qua quảng cáo trên báo, internet, hội trợ việc làm, trung tâm giới thiệu việc làm, phòng nhân sự)	2.86	14



Kết quả đánh giá của doanh nghiệp cho thấy tuyển dụng lao động có kỹ năng qua sự hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề là quan trọng. Việc lựa chọn các học viên trong giai đoạn thực tập ở doanh nghiệp, các hình thức tuyển dụng thông qua mối quan hệ cá nhân, tuyển dụng lao động chưa có kỹ năng để đào tạo lại ở doanh nghiệp và thông báo việc làm được xem là quan trọng. Hình thức tuyển dụng thông qua quảng cáo trên báo, hội trợ việc làm và trung tâm giới thiệu việc làm được xem là ít quan trọng nhất trong chiến lược tuyển dụng nhân viên.

Việc tuyển dụng học viên thực tập chủ yếu dựa trên mối quan hệ truyền thống giữa cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp.



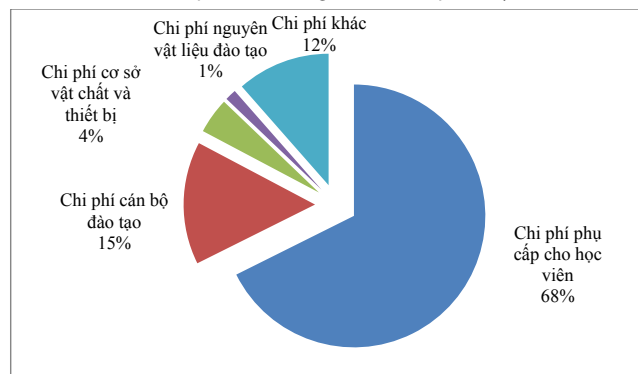


3. KẾT QUẢ KHẢO SÁT

3.1 Tổng quan về các loại chi phí

Mô hình chi phí và lợi ích, trong nghiên cứu này, những chi phí của chương trình thực tập ở doanh nghiệp bao gồm năm loại chính: (i) chi phí về các loại trợ cấp cho học viên (và bảo hiểm xã hội), (ii) chi phí cho cán bộ đào tạo, (iii) chi phí cho cơ sở vật chất và trang thiết bị, (iv) chi phí cho nguyên vật liệu đào tạo và (v) các chi phí khác.

Biểu đồ 1: Cấu trúc chi phí của chương trình thực tập theo tỷ lệ %



Theo kết quả nghiên cứu, hai loại chi phí sau là quan trọng nhất:

- Chi phí phụ cấp học viên (gồm chủ yếu là một khoản phụ cấp nhỏ cùng với tiền ăn và nước uống) (chiếm 68% tổng chi phí)
- Chi phí cho cán bộ đào tạo (15% tổng chi phí)

Các loại chi phí khác chỉ chiếm tỷ lệ thấp trong các khoản chi phí của doanh nghiệp cho chương trình thực tập.

Chi phí lương và các khoản tương đương cho học viên thực tập

9 trong số 14 doanh nghiệp trả phụ cấp cho học viên ở mức cơ bản dựa trên số ngày thực tập/làm việc ở doanh nghiệp. Khoản phụ cấp tháng cho mỗi học viên giao động trong khoảng thấp nhất là 520.000 VNĐ (khoảng 25 USD) cho một học viên/tháng cho tới cao nhất là 4.000.000 VNĐ (khoảng 190 USD) cho một học viên/tháng.

5 doanh nghiệp chỉ cung cấp ăn trưa và nước uống cho học viên, chi phí từ 500.000 VNĐ đến 900.000 VNĐ (khoảng 25 – 45 USD) cho mỗi học viên/tháng.

Những phát hiện trong phân tích cho thấy doanh nghiệp trả một khoản lương cho học viên phụ thuộc vào nhu cầu của doanh nghiệp về lao động bổ sung mà học viên thực tập có thể thế chỗ và phụ thuộc vào

danh tiếng của doanh nghiệp. Trong các cuộc phỏng vấn, 3 doanh nghiệp lớn có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài cho biết có thể dễ dàng thu hút học viên thực tập vì danh tiếng/"thương hiệu" của mình mặc dù không có chi trả cho học viên. Ở tình thế khá đối lập, các buổi phỏng vấn với các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước cho thấy những doanh nghiệp này có khó khăn khi tuyển học viên thực tập mặc dù sẵn sàng trả lương đáng kể vì doanh nghiệp không có danh tiếng (5 trong số 7 doanh nghiệp vừa và nhỏ được khảo sát trả lương cho học viên thực tập, 2 trong số đó không trả lương vì thời gian thực tập ngắn hoặc học viên thực tập không tham gia vào hoạt động sản xuất của doanh nghiệp).

Chi phí nhân sự

Trong tất cả các doanh nghiệp tham gia khảo sát, không có nhân sự nào được phân công một cách rõ ràng cho mục đích đào tạo. Các cán bộ kỹ thuật (thường là quản đốc hoặc các công nhân lành nghề) ở các đơn vị sản xuất chịu trách nhiệm giám sát và điều phối các hoạt động của học viên thực tập.

Để tính toán chi phí cho việc hướng dẫn, tổng lương và các chi phí liên quan (như tiền thưởng, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và các khoản thanh toán khác, ví dụ: tiền đi lại, điện thoại, ăn trưa) của cán bộ tham gia trực tiếp vào điều phối các học viên thực tập đã được ghi lại, cũng như tổng số giờ làm việc và thời gian dành cho việc đào tạo. Chi phí cho nhân sự hướng dẫn có thể xác định được qua tính toán tỷ lệ thời gian dành cho việc hướng dẫn (liên quan đến tổng thời gian làm việc).

Hầu hết các doanh nghiệp có thực hiện phần giới thiệu ngắn từ 2 – 5 ngày cho các học viên thực tập khi bắt đầu chương trình thực tập về những quy định về sản xuất và an toàn lao động. Tiếp đó, tùy thuộc vào nhiệm vụ phân công cụ thể cho học viên thực tập, doanh nghiệp phân bổ những cán bộ kỹ thuật hoặc công nhân có tay nghề phù hợp để giám sát hoặc hướng dẫn học viên.

Kết quả phân tích chỉ cho thấy chi phí nhân sự của 14 doanh nghiệp chiếm 15% tổng chi phí của chương trình thực tập. Tuy nhiên, như đã đề cập trước đây, chi phí nhân sự cho vị trí thực tập biến đổi mạnh giữa các doanh nghiệp phụ thuộc vào nghề: Khoản chi phí lớn nhất ghi được ở một doanh nghiệp là 412 triệu đồng (gần 20.000 USD) trong khi khoản chi phí

thấp nhất ở một doanh nghiệp khác là 91 triệu đồng (4.270 USD). Chi phí nhân sự của hầu hết doanh nghiệp không bao gồm chi phí cho cán bộ quản lý cấp cao như Giám đốc, Trưởng phòng nhân sự hoặc của bộ phận hành chính và kế toán vì họ không tham gia trực tiếp vào đào tạo. Chi phí này chỉ được tính khi doanh nghiệp khẳng định những cán bộ này dành một lượng thời gian đáng kể cho việc điều phối các học viên thực tập.

Chi phí cơ sở vật chất và trang thiết bị

Theo kết quả khảo sát, chi phí cơ sở vật chất, máy móc, thiết bị (gồm chi phí khấu hao, bảo trì và nhiên liệu) chỉ chiếm khoảng 5% tổng chi phí. Chi phí sẽ được tính nếu doanh nghiệp chỉ sử dụng cơ sở vật chất và trang thiết bị (hoặc phần nào đó) cho học viên thực tập hoặc tỷ lệ phế phẩm do học viên thực tập làm ra được ghi nhận là nhận cao hơn một cách đáng kể.

Tuy nhiên, với hầu hết các doanh nghiệp được khảo sát, học viên thực tập ngay trên dây chuyền sản xuất và đóng góp trực tiếp vào sản xuất. Chỉ có 6 doanh nghiệp có loại chi phí này một cách đáng kể.

Cùng với đó, các học viên thực tập không gây ra tác động tiêu cực cho các hoạt động sản xuất. Kết quả phân tích chỉ ra rằng một vài doanh nghiệp dành cơ sở vật chất và thiết bị cho đào tạo thực hành cho học viên trong khi hầu hết các trường hợp (11 doanh nghiệp trong tổng số) sản xuất và đào tạo thực hành không được tách riêng ra.

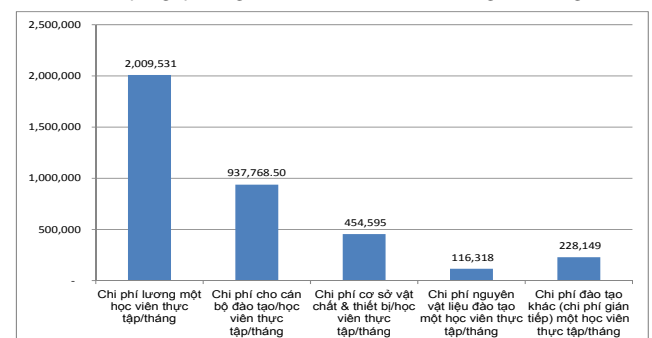
Chi phí nguyên vật liệu

Học viên thực tập tham gia trực tiếp vào sản xuất được phân công những công việc đơn giản hoặc sẽ được nhân viên doanh nghiệp giám sát chặt chẽ. Do vậy, các doanh nghiệp cho rằng học viên thực tập hiếm khi gây ra những lãng phí lớn về nguyên vật liệu thô trong quá trình sản xuất. Theo sự tính toán và điều chỉnh của doanh nghiệp, chi phí mất mát nguyên vật liệu là không đáng kể, chỉ khoảng 1%.

Các chi phí khác

Các chi phí khác như chi phí đồng phục, trang thiết bị an toàn lao động, chỗ ở hoặc đi lại chiếm một tỷ lệ đáng kể là 12%. Những chi phí này không dao động ở mức cao giữa các doanh nghiệp được khảo sát. Chi phí cao nhất ghi nhận được là 370.000 VNĐ và thấp nhất là 20.000 VNĐ cho một học viên thực tập/tháng; trung bình là khoảng 250.000 VNĐ/học viên/tháng.

Biểu đồ 2: Chi phí gộp trung bình cho một học viên/tháng tính bằng VNĐ



Những loại chi phí quan trọng nhất

Bảng bên dưới cho thấy tầm quan trọng của hai loại chi phí chính: Các khoản phụ cấp cho học viên thực tập và lương cho cán bộ đào tạo. Chi phí phụ cấp



chiếm hơn 80% tổng chi phí của chương trình thực tập ở năm doanh nghiệp, chỉ khoảng 20% và 11% ở hai doanh nghiệp.

Bảng 5: Các loại chi phí phụ cấp của học viên thực tập và lương của cán bộ đào tạo

Doanh nghiệp	Tỷ lệ chi phí phụ cấp của học viên	Tỷ lệ chi phí cho cán bộ đào tạo	Tỷ lệ chi phí phụ cấp của học viên và cán bộ đào tạo
Doanh nghiệp 9	93.4	5	98.1
Doanh nghiệp 14	90.6	6	96.6
Doanh nghiệp 13	86.3	6	92.3
Doanh nghiệp 10	84.5	10	94.0
Doanh nghiệp 4	80.3	12	92.3
Doanh nghiệp 5	68	25.5	93.5
Doanh nghiệp 12	63.7	9.6	73.3
Doanh nghiệp 7	60.4	20.4	80.8
Doanh nghiệp 11	56.1	6.2	62.3
Doanh nghiệp 1	48.9	30.8	79.7
Doanh nghiệp 8	46	15.2	61.2
Doanh nghiệp 6	40.8	29.8	70.6
Doanh nghiệp 2	20.1	15.2	35.3
Doanh nghiệp 3	11.2	85.4	96.6

Chi phí của doanh nghiệp cho cán bộ đào tạo theo thứ tự đảo ngược. Chi phí cho cán bộ đào tạo chiếm trong khoảng từ 5% - 12% của tổng chi phí trong 7 doanh nghiệp, 85% ở một doanh nghiệp. Doanh nghiệp có chi phí cho cán bộ đào tạo chiếm 85% tổng chi phí là một doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài thuê tuyển học viên thực tập cho những công việc không đơn giản như những doanh nghiệp khác trong đợt khảo sát này. Theo báo cáo của doanh nghiệp, học viên thực tập phải làm việc với máy móc/thiết bị đắt tiền. Để tránh làm hỏng những máy móc này doanh nghiệp đã bố trí một cán bộ giám sát tất cả các học viên thực tập (một công nhân lành nghề giám sát một học viên thực tập).

Bảng 6: Tổng phụ cấp của học viên thực tập trong một tháng theo tỷ lệ % của chi phí lao động cho công nhân lành nghề được thay thế

Số doanh nghiệp	Tỷ lệ theo %
13	82.8
9	66.7
5	41.8
4	41
11	29.7
14	27.5
8	24.4
12	23.7
2	13
7	13
1	10.8
3	9.7
10	9.2
6	6.9

Để tính toán số liệu về phụ cấp của học viên thực tập trong bảng 5, những khoản phụ cấp này cần được so sánh với lương của công nhân lành nghề mà học viên thực tập (phần nào đó) thay thế trong dây chuyền sản xuất. Số liệu minh họa tình hình khác biệt ở các doanh nghiệp khác nhau: doanh nghiệp số 13, 9 và 4 đều là các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước. Những doanh nghiệp này trong cuộc phỏng vấn cho biết là phải trả các khoản phụ cấp tương đối để thu hút học viên thực tập (nhưng về phương diện tiền lương, họ có thể trả cho các nhân viên thường xuyên của doanh nghiệp mức thấp hơn so với các doanh



ng nghiệp lớn có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài).

Ở trường hợp khác, doanh nghiệp số 6 là doanh nghiệp lớn có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài chỉ trả một chút ít phụ cấp cho học viên thực tập. Doanh nghiệp này cho biết rất dễ để thu hút học viên thực tập thậm trí là không trả bất cứ một khoản chi phí nào. Vì doanh nghiệp này cho phép học viên thực tập làm việc trực tiếp ngay trong dây chuyền sản xuất (tập trung chủ yếu vào các công việc đơn giản), các chương trình thực tập tạo ra lợi nhuận.

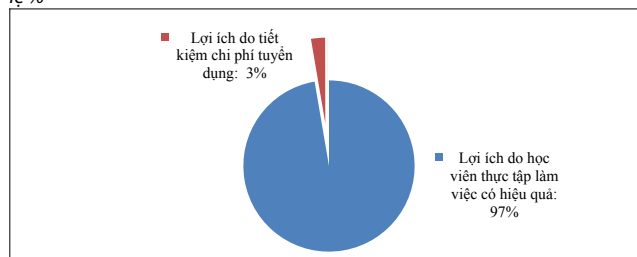
3.2 Tổng quan về lợi ích

3.2.1 Lợi ích có thể định lượng được

Theo mô hình chi phí (xem mục 1.3.2.2, trang 8) các doanh nghiệp chủ yếu thu được những lợi ích có thể định lượng được từ chương trình thực tập trong ba loại sau: (i) Lợi ích do tiết kiệm trong quá trình sản xuất, (ii) Lợi ích do tiết kiệm trong quá trình tuyển dụng và đào tạo ban đầu, và (iii) các lợi ích khác.

Theo kết quả khảo sát, công việc được thực hiện có hiệu quả do sự thay thế của học viên thực tập (không thuê tuyển) được giả định so với nhân viên kỹ thuật có trình độ là lợi ích cao nhất doanh nghiệp thu được (97% tổng lợi ích). Phần còn lại 3% có được do tiết kiệm các chi phí tuyển dụng (thuê tuyển học viên như nhân viên khi chương trình thực tập kết thúc thay vì tuyển nhân viên từ thị trường lao động).

Biểu đồ 3: Cấu trúc lợi ích từ chương trình thực tập ở doanh nghiệp theo tỷ lệ %



Lợi ích từ đóng góp có hiệu quả của học viên thực tập

Mặc dù năng suất lao động của học viên thực tập thấp hơn so với nhân viên của doanh nghiệp, việc so sánh ở hầu hết các doanh nghiệp cho thấy lợi ích mang lại cho doanh nghiệp từ học viên thực tập là đáng kể. Một nửa doanh nghiệp được khảo sát cho rằng học viên thực tập có thể hiểu được những yêu cầu công việc và có thể sử dụng máy móc và thiết bị cũng như thực hiện được những kỹ năng thích hợp để đáp ứng được yêu cầu công việc trong khoảng

thời gian từ 2 - 3 tuần. Bên cạnh đó, học viên thực tập thường được giao những công việc đơn giản. Kết quả là sau từ 1 - 2 tuần, năng suất của những học viên thực tập này đạt được trong khoảng 60% - 97% của nhân viên doanh nghiệp làm ở cùng vị trí. Trong khi một vài doanh nghiệp khác cho biết có một số lượng học viên thực tập chưa có thái độ làm việc tốt trong quá trình thực tập, nhìn chung học viên thực tập đóng góp vào việc sản xuất từ 80% trở lên của năng suất trung bình của nhân viên doanh nghiệp. Do vậy, việc tính toán và so sánh năng suất của học viên thực tập với lương của nhân viên doanh nghiệp cho thấy tổng lợi ích từ việc đóng góp có hiệu quả của học viên thực tập ở 14 doanh nghiệp là có ý nghĩa. Tuy nhiên, lợi ích các doanh nghiệp trong khảo sát này thu được có khác biệt rất lớn, con số lớn nhất ghi được là 3,58 tỷ đồng và con số thấp nhất là xấp xỉ 100 triệu đồng. Ngoại trừ năng suất của học viên thực tập, có một điều rất rõ ràng là bất cứ hoạt động kinh doanh nào có số lượng học viên thực tập lớn hơn và thực tập dài hơn sẽ thu được tổng lợi ích lớn hơn. Cần lưu ý rằng đây không phải lợi ích ròng, nghĩa là tổng doanh thu lớn không có nghĩa là học viên thực tập mang lại 'lợi nhuận', nhưng đúng hơn phải được dự tính bằng việc trừ đi các chi phí thực tế. Nội dung này sẽ được trình bày chi tiết hơn trong mục 3.3.

Lợi ích do tiết kiệm chi phí tuyển dụng và đào tạo ban đầu

Bảng 7: Tỷ lệ lợi ích do làm việc có hiệu quả và tuyển dụng so với tổng lợi ích

	Làm việc có hiệu quả	Tuyển dụng
Doanh nghiệp 1	100	0
Doanh nghiệp 9	100	0
Doanh nghiệp 10	100	0
Doanh nghiệp 12	100	0
Doanh nghiệp 13	100	0
Doanh nghiệp 6	97,9	2,1
Doanh nghiệp 5	97,6	2,4
Doanh nghiệp 4	96,3	3,7
Doanh nghiệp 3	95,2	4,8
Doanh nghiệp 7	95,0	0
Doanh nghiệp 2	93,9	6
Doanh nghiệp 8	93,2	6,8
Doanh nghiệp 14	92,7	7,3
Doanh nghiệp 11	76,2	23,8

Bên cạnh những lợi ích do việc đóng góp có hiệu quả của học viên thực tập, kết quả khảo sát cho thấy khoản tiết kiệm từ việc thuê tuyển các học viên thực tập này khi kết thúc chương trình thực tập chỉ chiếm



3% tổng lợi ích. Thay vì tuyển dụng, tổ chức kiểm tra, phỏng vấn, thử việc và đào tạo ban đầu cho những nhân viên mới được tuyển dụng, việc tuyển dụng các học viên thực tập này, những người đã thể hiện được năng lực và phẩm chất tốt trong chương trình thực tập, là lựa chọn có lợi và hiệu quả về mặt thời gian và chi phí cho hoạt động kinh doanh. Những chi phí khác cho học viên thực tập như dọn dẹp nhà xưởng, lau dọn và bảo trì máy móc là không đáng kể và là công việc thường xuyên của nhân viên doanh nghiệp.

Bảng trên cho thấy doanh nghiệp khảo sát thu được khoản lợi ích cao nhất do sự tham gia vào sản xuất của học viên thực tập. 5 doanh nghiệp cho rằng lợi ích có từ làm việc hiệu quả của học viên thực tập chiếm 100%. Một doanh nghiệp (doanh nghiệp số 11) có tỷ lệ lợi ích làm việc có hiệu quả chỉ 76,2%. Doanh nghiệp này đã trả một khoản đáng kể để tuyển dụng lao động có kỹ năng và do đó tiết kiệm từ việc tuyển dụng học viên thực tập ở doanh nghiệp này cao hơn nhiều so với các doanh nghiệp khác (23,8%).

3.2.2 Lợi ích không thể định lượng được

Bên cạnh những lợi ích có thể định lượng được do làm việc có hiệu quả của học viên thực tập và tiết kiệm chi phí tuyển dụng, các doanh nghiệp cũng được phỏng vấn về những lợi ích không thể định lượng được. Những lợi ích này được doanh nghiệp đánh giá theo thang 5 cấp độ (5: rất quan trọng, 1: không quan trọng).

Bảng 8: Lợi ích không thể định lượng được do doanh nghiệp đánh giá

Bảng cho thấy nâng cao danh tiếng của doanh nghiệp có giá trị cho bán hàng và/hoặc là một phần của chiến lược trách nhiệm xã hội doanh nghiệp được các doanh nghiệp đánh giá là quan trọng. Tất cả doanh nghiệp cho rằng thông qua hoạt động này doanh nghiệp có thể tạo được hình ảnh và thương hiệu tốt hơn cũng như “có tiếng nói và vị thế ở địa phương tốt hơn” (giá trị trung bình của đánh giá là 4,21 trên 5). Nâng cao lòng trung thành của nhân viên/giảm tác động biến đổi nhân sự trong dài hạn và cải thiện chiến lược sản phẩm và/hoặc dịch vụ được doanh nghiệp đánh giá ở mức độ trung bình (giá trị trung bình: 3).

Thêm nữa, 5 trong số 14 doanh nghiệp cho biết các học viên thực tập từ cơ sở dạy nghề có năng lực kỹ thuật tốt có thể giúp nâng cao chất lượng sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp (đánh giá ở mức độ 3 và 4), trong khi 5 doanh nghiệp cho rằng ảnh hưởng của học viên thực tập đối với chất lượng của sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp là không đáng kể (đánh giá ở mức 1 và 2).

Lợi ích tuyển dụng được ba doanh nghiệp đề cập đến như những **lợi ích không thể định lượng được** quan trọng (Ba doanh nghiệp này không đưa ra những con số chính xác cho việc tính toán lợi ích tuyển dụng có thể định lượng được.):

Bảng chỉ ra tiết kiệm chi phí phát sinh do tuyển dụng

Lợi ích không thể định lượng được	Giá trị tr.bình	Số lượng trả lời
Nâng cao giá trị danh tiếng để bán hàng/một phần của chiến lược trách nhiệm xã hội doanh nghiệp	4,21	14
Nâng cao lòng trung thành của nhân viên/giảm tác động biến đổi nhân sự trong dài hạn	3	14
Nâng cao chất lượng sản phẩm/dịch vụ	2,38	13
Có nhiều ảnh hưởng hơn/cải thiện vị trí trong các hiệp hội hoặc cơ quan công quyền	1,83	12
Đạt được các yêu cầu tiên quyết trong đấu thầu công	1,46	13
Giảm thuế cho chi phí đào tạo/chi phí khác theo quy định nhà nước	1	10

bên ngoài và tiết kiệm chi phí đào tạo lại cho nhân viên mới là quan trọng đối với các doanh nghiệp được khảo sát.

Bảng 9: Lợi ích tuyển dụng không thể định lượng được do doanh nghiệp đánh giá

Lợi ích tuyển dụng không thể định lượng được	Giá trị tr.bình	Số lượng trả lời
Tiết kiệm chi phí phát sinh do tuyển dụng bên ngoài (quảng cáo trên báo, internet, hội trợ, chiến dịch, nỗ lực của phòng nhân sự)	4	3
Tiết kiệm chi phí đào tạo lại cho nhân viên mới thuê tuyển (lương của nhân viên mới, chi phí cho người giám sát)	4	3
Tiết kiệm chi phí do tuyển dụng không thành công	3,33	3

Do vậy, các doanh nghiệp này đánh giá cao sự hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề. Cuộc khảo sát cũng ghi nhận sự thiếu hụt lao động có kỹ năng ở ba doanh nghiệp lớn, những doanh nghiệp này sẵn sàng tiếp nhận 200 – 300 học viên thực tập đối với hai nghề được khảo sát và chi trả các khoản chi phí cho học viên thực tập và cơ sở dạy nghề trong quá trình thực tập. Điều này cho thấy nhiều doanh nghiệp trên thực tế nhận thức được những lợi ích mà doanh nghiệp có thể thu được từ các chương trình thực tập để thỏa mãn nhu cầu lao động hiện thời.

3.3 Tổng quan về quan hệ Chi phí - Lợi ích

Kết quả phân tích chi phí – lợi ích cho thấy 10 trong số 14 doanh nghiệp (chiếm 71%) thu được lợi ích cao hơn chi phí bỏ ra trong chương trình thực tập. Hai doanh nghiệp có lợi nhuận ròng khoảng 1 tỷ đồng (47.000 USD). So sánh giữa chi phí và lợi ích cho thấy có sự biến đổi lớn về lợi nhuận thu được trong giữa các doanh nghiệp được khảo sát: 3 doanh nghiệp đạt được mức lợi nhuận 3 triệu đồng (tương đương 140 USD) với mỗi học viên thực tập/tháng, 3 doanh nghiệp khác thu được 1,5 – 1,8 triệu đồng (70 – 85 USD) với mỗi học viên thực tập/tháng. Khoản lợi

nhuận thấp

nhất ghi được là 170.000 đồng (tương đương 8 USD) cho một học viên thực tập/tháng.

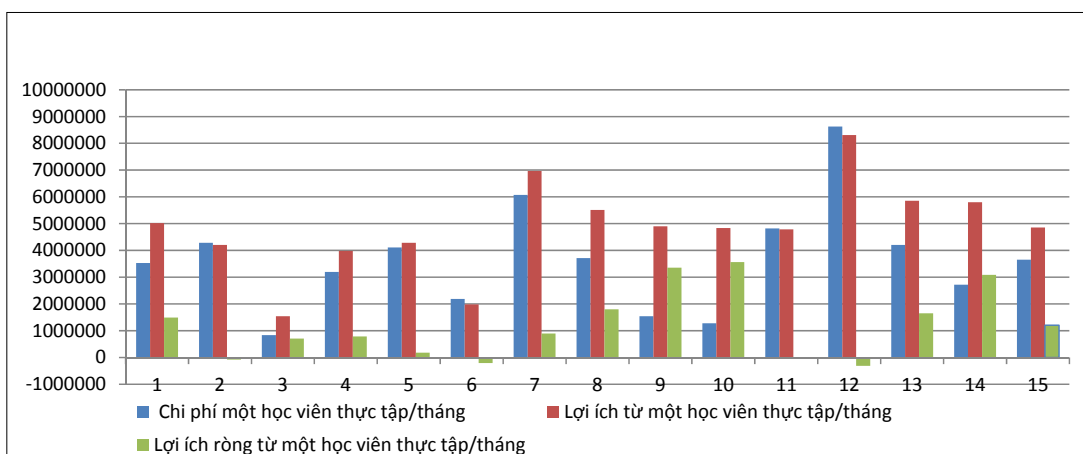
Kết quả khảo sát chỉ ra 4 doanh nghiệp chỉ cho học viên thực tập cao hơn lợi ích, khoản thâm hụt này

không lớn lắm, cụ thể là khoản thâm hụt lớn nhất chỉ là trung bình 82.000 đồng (hơn 4USD) cho mỗi học viên thực tập/tháng. Hơn nữa, khoản thâm hụt này chỉ là kết quả tính toán của các chi phí và lợi ích có thể định lượng được. Lợi ích không thể định lượng được không bao gồm trong tính toán này.

Tính trung bình, chi phí hàng tháng cho mỗi học viên thực tập là 3,65 triệu đồng (tương đương 174 USD) trong khi lợi ích thu được là 4,85 triệu đồng. Như vậy, các doanh nghiệp thu được lợi nhuận trung bình là 1,2 triệu đồng (tương đương 57 USD) mỗi học viên thực tập/tháng.

Như vậy, có thể nói rằng các doanh nghiệp khảo sát thu được lợi ích đáng kể từ các chương trình thực tập. Kết quả này có thể được xem như yếu tố chủ đạo để khuyến khích các doanh nghiệp hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề trong việc tổ chức chương trình thực tập.

Diagram 4: Cost and benefit per student per month by surveyed enterprises in VND



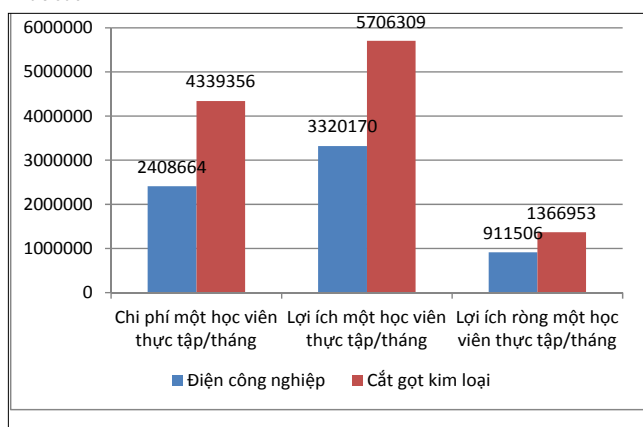
3.4 Phân tích Chi phí và Lợi ích theo nghề

Theo kết quả khảo sát, chi phí trung bình của 9 doanh nghiệp có triển khai chương trình thực tập cho nghề cắt gọt kim loại là khoảng 4,34 triệu đồng (tương đương 206 USD) cho một học viên thực tập/

tháng trong khi chi phí đó cho nghề điện công nghiệp là thấp hơn gần 1 triệu đồng (khoảng 2,4 triệu đồng – tương đương 114 USD). Tuy nhiên, lợi ích thu được từ chương trình thực tập nghề cắt gọt kim loại là khá cao, lên tới 5,7 triệu đồng (khoảng 270 USD) cho một học viên thực tập/tháng và tạo ra lợi ích ròng xấp xỉ 1,37 triệu đồng (khoảng 65 USD) với mỗi học viên thực tập/tháng. Kết quả là lợi nhuận ròng của chương trình thực tập với nghề Cắt gọt kim loại là khoảng 400.000 đồng (tương đương 19 USD) cho một học viên thực tập/tháng, cao hơn nghề Điện công nghiệp (lợi ích trung bình cho nghề Điện công nghiệp là 911.000 đồng).

Tuy nhiên, do số lượng mẫu khảo sát nhỏ, những khác biệt xác định được không thể có tính đại diện. Cấu trúc mẫu khảo sát, đặc biệt là quy mô và hình thức sở hữu doanh nghiệp cũng tạo nên những khác biệt này.

Biểu đồ 5: Chi phí và lợi ích cho mỗi học viên thực tập/tháng đối với hai nghề khảo sát



3.5 Phân tích Chi phí và Lợi ích theo nhóm doanh nghiệp

3.5.1 Các tiêu chí phân nhóm doanh nghiệp

Để phân tích kết quả chi phí và lợi ích của chương trình thực tập cụ thể hơn, các doanh nghiệp được phân nhóm dựa trên quy trình phương pháp chung về xây dựng phân loại/mẫu điển hình (xem đề xuất Phân tích Chi phí – Lợi ích/Horn 2015, trang 11f). Các doanh nghiệp khảo sát được nhóm theo các tiêu chí sau:

- Cấu trúc mối quan hệ chi phí – lợi ích,
- Quy mô và hình thức sở hữu của doanh nghiệp,
- Động cơ thực hiện chương trình thực tập (thông tin này chủ yếu thu được từ việc phân tích các thông tin diễn giải từ các buổi phỏng vấn).

3.5.2 Phân tích Chi phí và Lợi ích theo nhóm doanh nghiệp

Theo các tiêu chí trên, 14 doanh nghiệp khảo sát được phân loại thành 4 nhóm với các đặc tính cụ thể sau:

Nhóm 1: Các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước (có từ 300 lao động trở xuống) thực hiện các chương trình thực tập chủ yếu nhằm có thêm lao động

Nhóm đầu tiên bao gồm 5 doanh nghiệp: 3 doanh nghiệp thực hiện chương trình thực tập nghề Điện công nghiệp (doanh nghiệp số 9, 10 và 12); 1 doanh nghiệp có chương trình thực tập nghề Cắt gọt kim loại (doanh nghiệp số 4) và 1 doanh nghiệp (sản xuất kính) có chương trình thực tập nghề Cắt gọt kim loại nhưng thích ứng với quy trình sản xuất kính.

So sánh chi phí và lợi ích, chỉ có một loại chi phí liên quan đến tất cả các doanh nghiệp trong nhóm là lương cho học viên thực tập và các khoản phụ cấp (chủ yếu là ăn trưa và nước uống) (chiếm trung bình



82% cho toàn nhóm). Hầu hết những lợi ích thu được từ sản xuất (xấp xỉ 99,8% của toàn nhóm; 100% với các doanh nghiệp số 9, 10 và 13). Chỉ có một doanh nghiệp có mức thâm hụt 81.736 đồng (cho một học viên thực tập/tháng); lợi nhuận thu được còn lại trung bình là 790.000 đồng (cho một học viên thực tập/tháng):

Bảng 10: Tổng quan chi phí và lợi ích của Nhóm 1 theo VNĐ

DN.	Tổng chi phí cho một chương trình thực tập	Chi phí tr. bình cho một học viên thực tập/tháng	Tổng lợi ích định lượng được cho một chương trình thực tập	Bình quân lợi ích định lượng được cho một học viên thực tập/tháng	Kết quả cho một chương trình thực tập	Kết quả lợi ích ròng cho một học viên thực tập/tháng
4	176,445,067	3,528,901	250,887,700	5,017,754	74,442,633	1,488,853
9	1,926,793,200	4,281,763	1,890,000,000	4,200,000	-36,793,200	-81,763
10	16,718,563	835,928	30,786,500	1,539,325	14,067,937	703,397
12	2,669,403,000	3,195,458	3,582,773,810	3,980,860	913,370,810	785,402
13	431,168,100	4,106,363	449,456,000	4,280,533	18,287,900	174,170

Số liệu cụ thể (xem phụ lục 2 trang 30) cho thấy những doanh nghiệp này gần như không bỏ chi phí cho cán bộ đào tạo, cơ sở vật chất và thiết bị, tài liệu đào tạo và những hỗ trợ khác cho học viên thực tập. Các cuộc phỏng vấn về động lực của doanh nghiệp để triển khai các chương trình thực tập giúp vẽ ra bức tranh từ việc phân tích các con số:

- Các doanh nghiệp sử dụng học viên thực tập chủ yếu để bù đắp cho sự thiếu hụt lao động có liên quan đến mùa vụ hoặc dự án.
- Một vài doanh nghiệp sử dụng học viên thực tập thường xuyên như lao động bổ sung giá rẻ trong quy trình sản xuất.
- Thông tin từ các buổi phỏng vấn và quan sát ở hiện trường sản xuất cho thấy các chương trình thực tập có mức độ đào tạo thấp.

Số liệu cho thấy một bức tranh tương tự từ các buổi phỏng vấn và được chứng minh qua quan sát: các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước có tiềm năng thấp để tăng cường đầu tư và đào tạo nghề cũng như tăng cường chất lượng các chương trình thực tập. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ được phỏng vấn cho rằng nguồn lực của doanh nghiệp là rất hạn chế để thực hiện các chương trình thực tập dựa

trên năng lực thực hiện có lịch trình đào tạo rõ ràng. Doanh nghiệp sử dụng học viên thực tập chủ yếu để bổ sung lao động – đặc biệt với những công việc đơn giản trong quy trình sản xuất. Theo thông tin trả lời của doanh nghiệp trong các buổi phỏng vấn, chi phí để thuê tuyển đủ nhân sự có chất lượng để đào tạo cho học viên thực tập là quá đắt đỏ.

Nhóm 2: Các doanh nghiệp vừa và nhỏ sử dụng chương trình thực tập để có lao động bổ sung, tuyển dụng và đào tạo

Nhóm này gồm các doanh nghiệp thực hiện các chương trình thực tập cho nghề Điện công nghiệp. So sánh chi phí và lợi ích cho thấy một bức tranh đa dạng: doanh nghiệp số 7 có một khoản thâm hụt nhỏ và hai doanh nghiệp khác có mức lợi nhuận trung

Bảng 11: Tổng quan về chi phí và lợi ích của nhóm 2 tính theo VNĐ

DN.	Tổng chi phí cho một chương trình thực tập	Tổng chi phí cho một học viên thực tập/tháng	Tổng lợi ích có thể định lượng được cho một chương trình thực tập	Trung bình lợi ích có thể định lượng được cho một học viên thực tập/tháng	Kết quả cho một chương trình thực tập	Kết quả lợi ích ròng cho một học viên thực tập/tháng
7	109,354,400	2,187,088	99,033,333	1,980,667	-10,321,067	-206,421
8	633,771,400	6,070,306	658,519,500	6,968,460	24,748,100	898,154

Xác định tiềm năng để tăng cường hợp tác/đầu tư vào đào tạo nghề và để cải thiện chất lượng các chương trình thực tập đối với nhóm doanh nghiệp thứ 1:

bình (doanh nghiệp số 8) và cao (doanh nghiệp 11). Cả hai doanh nghiệp khẳng định các chương trình



thực tập là yếu tố cần thiết cho chiến lược tuyển dụng của doanh nghiệp. Đó là lý do vì sao doanh nghiệp quan tâm nhiều hơn đến việc phát triển kinh nghiệm làm việc và kỹ năng của học viên thực tập.

Doanh nghiệp số 8 ở Tp. HCM thực hiện hai chương trình thực tập (3 tháng và 6 tháng). Trong chương trình thực tập 3 tháng, học viên thực tập được đào tạo những kỹ năng cơ bản và được giới thiệu về quy trình sản xuất thực tế. Điều này cũng giống như các chương trình thực tập của các doanh nghiệp thuộc nhóm 1. Tuy nhiên, trong 3 tháng sau của chương trình thực tập 6 tháng, các học viên thực tập được đào tạo các kỹ năng chuyên biệt nhiều hơn. Học viên thực tập được đào tạo bằng trang thiết bị dành cho đào tạo thực hành. Do vậy, chi phí của chương trình thực tập này là khá lớn (3 triệu đồng – tương đương 143 USD cho mỗi học viên thực tập/tháng).

Trong buổi phỏng vấn, giám đốc doanh nghiệp có giải thích là anh ta nhận thức rõ về chi phí và lợi ích của chương trình thực tập ở doanh nghiệp của mình. Anh ta đã xây dựng kế hoạch kinh doanh cụ thể, có hệ thống và lập kế hoạch đào tạo cho chương trình thực tập. Anh ta chỉ ra (cũng được thể hiện bởi số liệu, xem phụ lục 2, trang 32 ff) rằng doanh nghiệp của mình sử dụng các chương trình thực tập hoàn toàn là cho việc tuyển dụng. Do vậy anh ta thỏa mãn với học viên thực tập, anh ta đã giữ được họ sau khi kết thúc chương trình thực tập và doanh nghiệp của anh ta không phải sử dụng các nguồn lực khác để tuyển dụng.

Doanh nghiệp số 7 thực hiện chương trình thực tập

cho nghề Điện công nghiệp cho rằng việc lắp đặt các thiết bị điện khác nhau ở công trường xây dựng yêu cầu công nhân có chứng chỉ về an toàn lao động. Các học viên thực tập không có chứng chỉ này không được phép tham gia trực tiếp vào công việc thực hành. Đó là lý do vì sao các học viên thực tập của doanh nghiệp này chỉ tham gia vào các công việc quản lý hành chính, lập kế hoạch và hỗ trợ. Doanh nghiệp này không được phép đưa học viên thực tập tham gia trực tiếp vào sản xuất dẫn đến khoản thâm hụt trung bình khoảng 200.000 đồng (tương đương 10 USD) cho mỗi học viên thực tập/tháng. Hơn nữa, doanh nghiệp cho rằng kế hoạch đào tạo học viên thực tập nghề không thực sự phù hợp với thời gian tuyển dụng của doanh nghiệp. Do vậy không thu được lợi ích đáng kể từ việc tuyển dụng các học viên thực tập được lựa chọn. Tuy nhiên, trong buổi phỏng vấn, doanh nghiệp cho rằng việc triển khai chương trình thực tập như một phần của việc xây dựng hình ảnh và chương trình trách nhiệm xã hội doanh nghiệp. Xác định tiềm năng để tăng cường hợp tác/đầu tư vào đào tạo nghề và để cải thiện chất lượng các chương trình thực tập đối với nhóm doanh nghiệp thứ 2:

Có thể nhận định tổng quan ở nhóm doanh nghiệp thứ 2 là đầu tư nhiều nguồn lực hơn vào đào tạo cho học viên thực tập, đặc biệt trong việc đào tạo kỹ năng thực hành vì động lực chính của doanh nghiệp là tuyển dụng (doanh nghiệp số 8) hoặc danh tiếng/trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (doanh nghiệp số 7).

Điều này thể hiện tiềm năng để tăng cường đầu tư

của doanh nghiệp vào đào tạo nghề, cụ thể là cải thiện chất lượng các chương trình thực tập. Nếu các doanh nghiệp vừa và nhỏ, đặc biệt là các doanh nghiệp có quy mô vừa, không chỉ tập trung vào nhu cầu lao động trong ngắn hạn đối với những công việc đơn giản và quan tâm nhiều hơn đến chiến lược tuyển dụng và phát triển nhân sự trung hạn, kết quả cho thấy doanh nghiệp sẵn sàng đầu tư nhiều nguồn lực hơn vào đào tạo cho học viên thực tập. Việc này nên được xem xét trong việc phát triển chính sách cho hệ thống đào tạo nghề Việt Nam.

Nhóm 3: Các doanh nghiệp quy mô lớn thực hiện chương trình thực tập chủ yếu để có thêm lao động bổ sung

Nhóm này gồm có ba doanh nghiệp lớn, một doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, một doanh nghiệp trách nhiệm hữu hạn và một doanh nghiệp cổ phần. Doanh nghiệp số 14 lớn nhất có hơn 2000 nhân công.

Ba doanh nghiệp có được mức lợi nhuận trung bình khoảng 3,3 triệu đồng (tương đương 157 USD) cho mỗi học viên thực tập/tháng từ chương trình thực tập. Các doanh nghiệp này có thể thu được nhiều lợi nhuận hơn từ các chương trình thực tập có thời gian dài hơn và có đông học viên thực tập hơn. Ví dụ, cuộc khảo sát cho thấy có 6 doanh nghiệp thu được tổng lợi nhuận (sau khi trừ chi phí) là hơn 1 tỷ đồng từ một chương trình thực tập 3 tháng với 150 học viên thực tập. Tuy nhiên, theo các đại diện được phỏng vấn, số lợi nhuận này là “không thực chất” so với doanh thu của doanh nghiệp.

Số liệu cho thấy một bức tranh tương đối đồng nhất, tất cả chi phí cho toàn bộ các chương trình thực tập (chi phí doanh nghiệp trả phụ cấp cho học viên thực tập, nhưng không có cán bộ đào tạo, cơ sở vật chất, thiết bị và tài liệu đào tạo) là khá thấp so với lợi ích thu được do tiết kiệm trong quá trình sản xuất. Theo thông tin từ các buổi phỏng vấn, học viên thực tập đạt năng suất lao động trong khoảng 60% – 70% nhân viên của doanh nghiệp làm việc ở cùng vị trí.

Tuy nhiên, các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài không có nhiều khó khăn trong việc thu hút học viên thực tập. Nhiều người được phỏng vấn cho rằng các doanh nghiệp lớn và nổi tiếng rất hấp dẫn sinh viên học nghề và những sinh viên này sẵn sàng làm việc ngoài giờ, trong điều kiện làm việc không thuận lợi và với mức phụ cấp rất thấp với hy vọng sẽ được tuyển dụng là nhân viên chính thức của doanh nghiệp.

Xác định tiềm năng để tăng cường hợp tác/đầu tư vào đào tạo nghề và để cải thiện chất lượng các chương trình thực tập đối với nhóm doanh nghiệp thứ 3:

Vấn đề chính xác định cho nhóm này là sự cần thiết cho việc áp dụng các tiêu chuẩn đào tạo và an toàn lao động trong chương trình thực tập thực hiện ở các doanh nghiệp lớn và các quy định nhằm ngăn chặn việc sử dụng học viên thực tập như lao động giá rẻ khi làm việc ở những doanh nghiệp này với kỳ vọng sẽ được giữ lại làm nhân viên chính thức.

Bảng 12: Tổng quan chi phí và lợi ích của nhóm 3 theo VNĐ

DN.	Tổng chi phí cho một chương trình thực tập	Chi phí trung bình một học viên thực tập/tháng	Tổng lợi ích có thể định lượng được cho một chương trình thực tập	Trung bình Lợi ích có thể định lượng được cho một học viên thực tập/tháng	Kết quả cho một chương trình thực tập	Kết quả lợi ích ròng cho một học viên thực tập/tháng
1	92,585,100	1,543,085	294,000,000	4,900,000	201,414,900	3,356,915
6	382,500,000	1,275,000	1,451,280,000	4,837,600	1,068,780,000	3,562,600
14	611,993,167	2,719,970	1,305,446,000	5,801,982	693,452,833	3,082,013



Nhóm 4: Các doanh nghiệp quy mô lớn (đầu tư trực tiếp nước ngoài) thực hiện các chương trình thực tập để bổ sung lao động, tuyển dụng và đào tạo

Nhóm này gồm ba doanh nghiệp có đặc điểm là phạm vi hoạt động sản xuất lớn hơn và các yêu cầu tuyển dụng ổn định hơn (không chỉ các yêu cầu trong ngắn hạn như ở nhóm 1 và đặc thù như ở nhóm 3).

Bảng 13: Dữ liệu và sự liên hệ với chi phí – lợi ích cho học viên thực tập của nhóm doanh nghiệp thứ 4

DN.	Tổng chi phí cho một chương trình thực tập	Chi phí trung bình cho một học viên thực tập/tháng	Tổng lợi ích có thể định lượng được cho một chương trình thực tập	Lợi ích định lượng trung bình cho một học viên thực tập/tháng	Kết quả lợi ích ròng cho một chương trình thực tập	Kết quả lợi ích ròng cho một học viên thực tập/ tháng
2	144,580,000	4,819,333	143,557,500	4,785,250	-1,022,500	-34,083
3	482,828,400	8,621,936	465,066,100	8,304,752	-17,762,300	-317,184
5	554,825,178	4,202,710	760,775,167	5,852,117	205,949,989	1,649,407
11	222,581,250	3,709,688	330,500,000	5,508,333	107,918,750	1,798,646

Việc so sánh chi phí và lợi ích dẫn đến giả định là các doanh nghiệp này không thực hiện các chương trình thực tập để thu được lợi nhuận có thể cao nhất trong ngắn hạn:

Tất cả các doanh nghiệp trong nhóm này có nhu cầu lao động cao ổn định. Đó là lý do những doanh nghiệp này thực hiện các chương trình thực tập chủ yếu cho mục tiêu tuyển dụng. Tất cả các doanh nghiệp thể hiện là có chú ý nhiều đến đào tạo cho học viên thực tập.

Đặc biệt là doanh nghiệp số 3 có sự nổi bật: doanh nghiệp cho biết là mình cần có công nhân vận hành được thiết bị trong dây chuyền sản xuất đúng theo quy trình kỹ thuật. Doanh nghiệp đào tạo học viên thực tập trong dây chuyền sản xuất dưới sự giám sát rất chặt chẽ (một cán bộ giám sát cho một học viên thực tập) bởi vì có một số máy móc đắt tiền và vận hành phức tạp. Doanh nghiệp giải thích việc giám sát chặt chẽ này là vì chi phí giám sát rẻ hơn nếu để máy móc bị hỏng. Trong quá trình giám sát, doanh nghiệp sàng lọc học viên thực tập được sàng lọc và giữ lại người làm việc tốt nhất: “Chúng tôi có quy

định định mức sản xuất. Nhân viên nào không thể đạt được 88% định mức sẽ bị sa thải. Chúng tôi muốn nâng cao năng lực học viên thực tập được lựa chọn tiếp tục công việc ở doanh nghiệp để đạt được định mức này”. Do vậy, như đã minh họa ở bảng, doanh nghiệp số 3 có một khoản thâm hụt, nhưng trong buổi phỏng vấn doanh nghiệp này xem đó như một khoản đầu tư hữu ích và là một phần của chiến lược phát triển nhân sự.

Doanh nghiệp 11 là một công ty sản xuất đồ chơi.

Doanh nghiệp này cũng có mục đích phát triển kỹ năng thực hành cho học viên thực tập để lựa chọn và giữ lại những học viên tốt nhất (cả hai doanh nghiệp đầu tư nguồn lực đáng kể vào thiết bị đào tạo, xem phụ lục 2, trang 31.).

Xác định tiềm năng để tăng cường hợp tác/đầu tư vào đào tạo nghề và để cải thiện chất lượng các chương trình thực tập đối với nhóm doanh nghiệp thứ 4:

Nhóm thứ 4 cho thấy tiềm năng rõ ràng để doanh nghiệp gia tăng đầu tư vào đào tạo nghề và đặc biệt là cải thiện chất lượng chương trình thực tập: Các doanh nghiệp trong nhóm này chỉ ra giá trị lớn của các chương trình thực tập cho việc tuyển dụng lao động trong trung hạn và dài hạn. Hơn nữa, doanh nghiệp số 2 và số 3 đề cập đến các hoạt động đào tạo bổ sung, đặc biệt là doanh nghiệp số 3 đã chỉ ra một số các hoạt động hợp tác với Trường Cao đẳng nghề Cơ giới và Thủy lợi Đồng Nai. Việc này là rất hữu ích để phát triển xa hơn các chương trình thực tập và các hướng dẫn đào tạo hợp tác với loại hình doanh nghiệp này vì ở đây có nhu cầu rõ ràng..



4. NHỮNG PHÁT HIỆN CHÍNH VÀ KHUYẾN NGHỊ

4.1. Những phát hiện chính

Những phát hiện được tóm tắt như sau:

- Liên quan đến tất cả chi phí và lợi ích khảo sát (gồm cả lợi ích có thể định lượng được và không thể định lượng được), 12 trong 14 doanh nghiệp được khảo sát có lãi từ quan hệ chi phí – lợi ích. Mặc dù chưa xem xét đến lợi ích không thể định lượng được, 8 trong 14 doanh nghiệp có thể thu được lợi nhuận đáng kể từ việc thực hiện các chương trình thực tập: Tổng lợi ích trừ đi chi phí cho thấy khoản lãi rõ ràng từ những doanh nghiệp này.
- Chỉ có một doanh nghiệp cho rằng chương trình thực tập không hữu ích cho doanh nghiệp. Tất cả các doanh nghiệp khác cho rằng chương trình thực tập là hữu ích với doanh nghiệp:
- Trước tiên, các doanh nghiệp sử dụng chương trình thực tập cho việc tuyển dụng là lựa chọn học viên thực tập (người làm việc tốt). Do đó động cơ sàng lọc và lựa chọn và động cơ đầu tư (xem trang 7) được xác định là lý do vì sao doanh nghiệp thực hiện các chương trình thực tập.
- Tiếp đó, hầu hết các doanh nghiệp sử dụng học viên thực tập như lao động bổ sung để bù đắp cho thiếu hụt lao động mùa vụ hoặc thiếu hụt lao động ngắn hạn có liên quan đến hợp đồng việc này có liên hệ tới động cơ sản xuất (xem trang 7). Đây là động cơ phổ biến nhất của các doanh nghiệp được xác định trong cuộc khảo sát. Đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước thuộc khảo sát này có nhu cầu học viên thực tập để bù đắp cho thiếu hụt lao động trong ngắn hạn. Động cơ này cũng đã được xác định trong Phân tích Chi phí – Lợi ích được Ngân hàng Phát triển Đức (KfW) thực hiện ở miền nam Việt Nam năm 2012 (xem PLANCO 2013).
- Phạm vi sản xuất trong hầu hết các doanh nghiệp được phỏng vấn là khá giới hạn (đặc biệt với nhóm 1 và 2) và lao động cần tập trung chủ yếu vào các công việc đơn giản.
- Nhu cầu lao động của doanh nghiệp thường hướng tới công việc cụ thể thay vì nghề (dựa trên đào tạo nghề chất lượng cao), ví dụ: “Chúng tôi cần người vận hành một máy dập”.
- Không có doanh nghiệp nào trong cuộc khảo sát có thuê tuyển nhân sự để làm việc như cán bộ đào tạo.
- Hầu hết các doanh nghiệp được khảo sát (12 trong tổng số 14) cho rằng lịch trình đào tạo của chương trình thực tập là rất đơn giản (giới thiệu ngắn khi bắt đầu chương trình, tương đương một tuần). Đào tạo thực hành cho học viên thực tập thường tập trung vào các công việc đơn giản và phụ cấp trả cho học viên rất thấp.
- Đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước (nhóm 1) cho rằng doanh nghiệp không có nguồn lực để phát triển sâu thêm chương trình thực tập với lịch trình đào tạo đã có cấu trúc.
- Các doanh nghiệp lớn được khảo sát (nhóm 3) sử dụng học viên thực tập như lao động giá rẻ trong dây chuyền sản xuất của mình, chỉ trả chút ít phụ cấp và không đầu tư vào đào tạo cho học viên thực tập.
- Nhưng ở khía cạnh khác, 6 trong số 14 doanh nghiệp được xác định (nhóm 2 và 4) là có quan tâm tới phát triển chất lượng chương trình thực tập chẳng hạn như xây dựng lịch đào tạo (đặc biệt là doanh nghiệp số 8 ở nhóm 2) và để tăng cường sự hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề (đặc biệt là doanh nghiệp số 8 và 14, cả hai đều là doanh nghiệp trong nước, và doanh nghiệp số 2, 3 và 5 là những doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài). Tất cả những doanh nghiệp này thực hiện chương trình thực tập nghề Cắt gọt kim loại. Các doanh nghiệp đều nhận thấy giá trị lớn của các chương trình thực tập trong việc tuyển dụng lao động trong trung và dài hạn. Hơn thế nữa, một vài doanh nghiệp trong số này đề cập đến các hoạt động đào tạo bổ sung và một số các hoạt động hợp tác với trường cao đẳng nghề ở Đồng Nai (Trường Cao đẳng nghề Cơ giới và Thủy Lợi). Điều này cho thấy có tiềm năng để cải thiện tốt hơn các chương trình thực tập.
- 12 trong số 14 doanh nghiệp cho biết lịch trình đào tạo của chương trình thực tập ở mức thấp: Nó bao gồm việc định hướng (chỉ cho học viên thực tập trang thiết bị của doanh nghiệp), an toàn lao động (1-2 tuần) và sản xuất. Việc này cũng cho thấy có tiềm năng để cải thiện các chương trình thực tập.

4.2 Khuyến nghị

Khuyến nghị tổng quan:

- Các chương trình thực tập nên được phát triển/ thể chế hóa sâu hơn: những tiêu chuẩn đào tạo cho chương trình thực tập nên được xây dựng và các thành tố của cách tiếp cận đào tạo hợp tác nên được phát triển và tích hợp trong các chương trình thực tập. Nhu cầu của doanh nghiệp cần được xem xét.

Khuyến nghị cho các nhà hoạch định chính sách trong lĩnh vực đào tạo nghề:

- Các quy định nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo cao của chương trình thực tập cần được xây dựng: Như đã xác định trong cuộc khảo sát, các khía cạnh đào tạo trong chương trình thực tập ở các doanh nghiệp được khảo sát là tương đối thấp và không có doanh nghiệp nào thuê tuyển nhân sự được phân công nhiệm vụ chuyên trách cho việc đào tạo và giám sát học viên thực tập; khuyến nghị là cần áp dụng các tiêu chuẩn đào tạo và tiêu chuẩn về trình độ cho cán bộ đào tạo ở doanh nghiệp chịu trách nhiệm về đào tạo và giám sát học viên thực tập. Thêm nữa, những quy định giới thiệu về các thành tố của cách tiếp cận đào tạo hợp tác trong hệ thống đào tạo nghề cần được xây dựng vì điều này sẽ giúp tăng cường sự hợp tác ở cả hai phía: Chất lượng các hoạt động đào tạo ở doanh nghiệp và định hướng thực hành của đào tạo do các cơ sở đào tạo nghề cung cấp.
- Như đã xác định trong cuộc khảo sát, các hoạt động đào tạo ở doanh nghiệp ở Việt Nam có tần suất thấp. Do vậy, khuyến nghị là cần xây dựng các quy định để hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện các hoạt động đào tạo ở doanh nghiệp, ví dụ như các chương trình thực tập, có khuyến khích về thuế. Mặt khác, có thể quy định các doanh nghiệp không thực hiện chương trình thực tập nên trả phí, ví dụ: quỹ đào tạo (nên được thành lập trong tương lai).
- Cuộc khảo sát cũng cho thấy mức lương của học viên thực tập ở các doanh nghiệp được khảo sát giới hạn ở mức thấp (đặc biệt ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ) và ở một vài doanh nghiệp lớn hơn (có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài) (nhóm 3) sử dụng học viên thực tập chủ yếu như lao động

giá rẻ. Cuối cùng Tổng cục Dạy nghề nên nhất thiết có thêm thông tin tư vấn về việc xây dựng các quy định nhằm nâng cao chất lượng và số lượng các hoạt động đào tạo ở doanh nghiệp từ Chương trình Đổi mới Đào tạo nghề tại Việt Nam. Những thông tin tư vấn này cần được dựa trên phân tích này và các phân tích tiếp theo:

1. Quảng bá mô hình hợp tác thành công giữa hệ thống đào tạo nghề và doanh nghiệp.
2. Xây dựng các công cụ giám sát và đánh giá để đánh giá và cải thiện các chương trình thực tập.
3. Thực hiện nghiên cứu sâu hơn về sự tham gia của doanh nghiệp vào đào tạo nghề (với các hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp ở mức độ sâu hơn).

Khuyến nghị cho doanh nghiệp:

- Khuyến nghị các doanh nghiệp phát triển sâu hơn các khía cạnh đào tạo trong chương trình thực tập. Việc hợp tác chặt chẽ với các cơ sở đào tạo nghề có thể sẽ hữu ích trong quá trình này.
- Như đã xác định trong cuộc khảo sát, có rất ít doanh nghiệp được khảo sát thực hiện các hướng dẫn đào tạo tại doanh nghiệp so với chương trình thực tập (xem doanh nghiệp số 2, như minh họa ở bảng tổng quan trong phụ lục 2, trang 30). Các hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp này có thể là những mô hình điển hình. Do vậy, khuyến nghị các doanh nghiệp nên tăng cường các hoạt động hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề trên cơ sở đôi bên cùng có lợi.
- Với những doanh nghiệp thực hiện các chương trình thực tập chỉ với mục đích có thêm lao động giá rẻ: nhất thiết phải trả đủ phụ cấp cho học viên thực tập.

Khuyến nghị cho các cơ sở đào tạo nghề:

- Như thông tin có được trong cuộc khảo sát, không có doanh nghiệp nào có thuê tuyển cán bộ chuyên trách cho đào tạo, khuyến nghị đưa ra là cần tăng cường hợp tác với doanh nghiệp: cán bộ doanh nghiệp có trách nhiệm giám sát và đào tạo học viên thực tập có thể được đào tạo nâng cao về phương pháp dạy học ở các cơ sở đào tạo nghề. Mặt khác, giáo viên của các cơ sở dạy nghề có thể được gửi đến doanh nghiệp để nâng cao kỹ năng thực hành. Với cả hai lựa chọn này việc trao đổi kiến thức và ý tưởng giữa giáo viên của

- các cơ sở dạy nghề và cán bộ doanh nghiệp phụ trách giám sát và đào tạo học viên thực tập cần được chú ý.
- Cần nâng cao quan hệ với doanh nghiệp nhằm phát triển các chương trình đào tạo và chuẩn đào tạo thông qua hợp tác với doanh nghiệp và xác định vai trò và trách nhiệm của mỗi bên.
- Hơn nữa, cần cùng với doanh nghiệp xây dựng cơ chế đánh giá kỹ năng sau khi chương trình thực tập kết thúc.



Tài liệu tham khảo

1. PLANCO (2011): Phân tích Chi phí – Lợi ích về dạy nghề. Tài liệu thảo luận. Hamburg
2. PLANCO (2013): Phân tích Chi phí – Lợi ích dạy nghề dựa trên doanh nghiệp ở Việt Nam. Hamburg
3. Jansen, A. (2014): Khảo sát của BIBB “Chi phí và lợi ích của đào tạo học nghề cho doanh nghiệp”.
4. Trình bày ở cuộc họp qua video cho Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề. Bonn, Hà Nội. tháng 3/2014
5. Rauner, F. (2007). Chi phí, Lợi ích và Chất lượng dạy nghề. Bremen
6. Schönfeld, G. et al. (2010): Chi phí và lợi ích của đào tạo nghề kép từ góc độ của doanh nghiệp.
7. Kết quả khảo sát lần thứ tư về chi phí – lợi ích của BIBB. Bielefeld 2010.
8. Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2015): Luật Giáo dục nghề nghiệp. Luật số 74/2014/QH13, ngày 27/11/2014.
9. Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2009): Nghị định số 56/2009/NĐ-CP ngày 30/6/2009 về trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa.
10. Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2015): Nghị định 48/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 Quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

PHỤ LỤC 1: QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP TRONG LUẬT GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

(Luật Giáo dục nghề nghiệp – Luật số 74/2014/QH13 ngày 27/11/2014)

(Luật Giáo dục nghề nghiệp – Luật số 74/2014/QH13 ngày 27/11/2014)

Chương IV: QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP TRONG HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

Điều 51. Quyền của doanh nghiệp trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp

1. Được thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp để đào tạo nhân lực trực tiếp cho hoạt động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ trong doanh nghiệp và cho xã hội.
2. Được đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp để tổ chức đào tạo trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo thường xuyên theo quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 40 của Luật này cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp và lao động khác; được Nhà nước hỗ trợ kinh phí đào tạo cho người khuyết tật vào học tập và làm việc cho doanh nghiệp.
3. Được phối hợp với các cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp khác để tổ chức đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo thường xuyên.
4. Được tham gia xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo; tổ chức giảng dạy, hướng dẫn thực tập và đánh giá kết quả học tập của người học tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp.
5. Các khoản chi cho hoạt động đào tạo nghề nghiệp của doanh nghiệp được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế theo quy định của pháp luật về thuế.

Điều 52. Trách nhiệm của doanh nghiệp trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp

1. Cung cấp thông tin về nhu cầu đào tạo, sử dụng lao động của doanh nghiệp theo ngành, nghề và nhu cầu tuyển dụng lao động hằng năm cho cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp.
2. Tổ chức đào tạo hoặc đặt hàng với cơ sở giáo dục nghề nghiệp để đào tạo người lao động được tuyển dụng vào làm việc tại doanh nghiệp.
3. Thực hiện đầy đủ trách nhiệm đã thỏa thuận trong hợp đồng liên kết đào tạo với cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp.
4. Tham gia xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo; tổ chức giảng dạy, hướng dẫn thực tập, đánh giá kết quả học tập của người học tại cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp; tiếp nhận người học, nhà giáo đến tham quan, thực hành, thực tập nâng cao kỹ năng nghề thông qua hợp đồng với cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp.
5. Trả tiền lương, tiền công cho người học, nhà giáo trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách trong thời gian đào tạo, thực hành, thực tập tại doanh nghiệp theo mức do các bên thỏa thuận.
6. Phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo lại nghề cho người lao động của doanh nghiệp.
7. Tạo điều kiện cho người lao động của doanh nghiệp vừa làm vừa học để nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về lao động.
8. Chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với những nghề trong danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.
9. Chính phủ quy định cụ thể quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

PHỤ LỤC 2. TỔNG QUAN VÀ TỔNG HỢP TẤT CẢ CÁC CHI PHÍ VÀ LỢI ÍCH CỦA 14 DOANH NGHIỆP

Thông tin chung													
Số doanh nghiệp	Năm khảo sát	Hoạt động đào tạo: nghề của chương trình thực tập	Các hoạt động đào tạo khác	Khu vực	Lĩnh vực	Quy mô		Tổng số học viên thực tập	Số h.viên thực tập của nghề phân tích	Độ dài chương trình thực tập phân tích (số tháng)	Hình thức sở hữu	Thị trường trong nước/ quốc tế	Sản phẩm chính
						Toàn doanh nghiệp	Công ty con						
Nhóm 1:													
4	2014	Cắt gọt kim loại	không	Đồng Nai	Sản xuất công nghiệp	100	không	30	25	2	tư nhân	cả hai	Phụ tùng cơ khí chính xác
9	2014	Điện công nghiệp	không	Hà Nội	Sản xuất công nghiệp	100	không	150	150	3	tư nhân	cả hai	Lắp đặt trạm điện
10	2014	Điện công nghiệp	không	Hà Nội	Sản xuất công nghiệp	33	không	50	30	0.67	tư nhân	cả hai	Sản xuất trạm điện (vỏ trạm)
12	2013	Điện công nghiệp	không	Hà Nội	Sản xuất công nghiệp	250	không	400	300	2 và 3	(công ty cổ phần)	trong nước	Điều hòa, bơm nước
13	2014	Cắt gọt kim loại	không	Hưng Yên	Sản xuất công nghiệp	160	không	35	35	3	Công ty cổ phần (100% tư nhân)	trong nước	Các sản phẩm về kính
Nhóm 2:													
7	2014	Điện công nghiệp	không	Tp. HCM	Sản xuất công nghiệp	70	không	80	80	2	Công ty cổ phần, TNHH	trong nước	Lắp đặt trạm điện
8	2014	Cắt gọt kim loại	không	Tp. HCM	Sản xuất công nghiệp	98	không	21	21	3 và 6	Công ty cổ phần, TNHH	cả hai	Phụ tùng cơ khí chính xác
Nhóm 3:													
1	2014	Điện công nghiệp	không	Đồng Nai	Sản xuất công nghiệp	500	100	30	20	3	Tư nhân, TNHH, Nhà nước >50%	cả hai	Phụ tùng điện
6	2014	Cắt gọt kim loại	không	Đồng Nai	Sản xuất công nghiệp	1300	100	200	150	2	100% đầu tư trực tiếp nước ngoài	cả hai	Khung thép cho xe máy, giường y tế,...
14	2014	Cắt gọt kim loại	không	Hưng Yên	Sản xuất công nghiệp	7000	1500	200	120	2.5	(công ty cổ phần)	cả hai	Nội thất
Nhóm 4:													
2	2014	Cắt gọt kim loại	có trung tâm đào tạo để đào tạo nâng cao cho nhân viên, đào tạo thực hành cho giáo viên VCMN, các khóa đào tạo CNC ở VCMN cho nhân viên của doanh nghiệp	Đồng Nai	Sản xuất công nghiệp	1600	163	40	15	2	100% đầu tư trực tiếp nước ngoài	cả hai	Phụ tùng xe máy/động cơ
3	2014	Cắt gọt kim loại	có xưởng đào tạo riêng để đào tạo nâng cao cho cán bộ của doanh nghiệp	Đồng Nai	Sản xuất công nghiệp	1100	350	80	28	2	100% đầu tư trực tiếp nước ngoài	cả hai	Khung thép cho giường y tế
5	2014	Cắt gọt kim loại	không	Đồng Nai	Sản xuất công nghiệp	2000	365	120	65	2	100% đầu tư trực tiếp nước ngoài	cả hai	Giảm sóc cho xe máy
11	2014	Cắt gọt kim loại	không	Hà Nội	Sản xuất công nghiệp	800	500	200	20	3	(công ty cổ phần)	cả hai	Đồ chơi

Chi phí: Tổng tất cả chi phí của chương trình thực tập																					
Số doanh nghiệp	Tổng phụ cấp cho học viên thực tập/chương trình thực tập	Tổng phụ cấp cho học viên thực tập	Phụ cấp cho học viên thực tập/tháng	Tổng chi phí cho cán bộ đào tạo/chương trình thực tập	Tổng chi phí cho cán bộ quản lý/chương trình thực tập	Chi phí của cán bộ quản lý thực tập/tháng	Tổng chi phí cơ sở vật chất và thiết bị/chương trình thực tập	Chi phí cơ sở vật chất và thiết bị/học viên thực tập/tháng	Tổng chi phí vật liệu đào tạo/chương trình thực tập	Tổng chi phí vật liệu đào tạo/học viên thực tập	Chi phí vật liệu đào tạo/học viên thực tập/tháng	Các chi phí đào tạo khác (chi phí giám tiếp)/chương trình thực tập	Chi phí đào tạo khác (chi phí giám tiếp)/học viên thực tập/tháng	Chi phí đào tạo khác (chi phí giám tiếp)/học viên thực tập/tháng	Tổng chi phí trực tiếp	Tổng chi phí gián tiếp	Tổng chi phí/chương trình thực tập	Tổng chi phí/học viên thực tập	Chi phí/học viên thực tập/tháng		
																				Nhóm 1:	
4	141.600.000	5.664.000	2.832.000	21.095.067	843.803	421.901	0	0	0	8.750.000	350.000	175.000	5.000.000	200.000	100.000	171.445.067	5.000.000	176.445.067	7.057.803	3.528.901	
9	1.800.000.000	12.000.000	4.000.000	90.793.200	605.288	201.763	0	0	0	36.000.000	240.000	80.000	1.890.793.200	36.000.000	0	1.926.793.200	12.845.288	1.939.638.488	4.281.763	0	
10	14.123.077	470.769	706.154	1.595.486	53.183	79.774	0	0	1.000.000	33.333	50.000	0	16.718.563	0	0	16.718.563	557.285	17.275.848	835.928	0	
12	1.700.000.000	5.000.000	2.000.000	255.303.000	770.094	310.758	16.600.000	57.600	24.283	0	0	697.500.000	2.125.000	860.417	1.971.903.000	697.500.000	2.669.403.000	7.952.694	3.195.458	0	
13	372.150.000	10.632.857	3.544.286	26.018.100	743.374	247.791	0	0	7.800.000	222.857	74.286	25.200.000	720.000	240.000	405.968.100	25.200.000	431.168.100	12.319.089	4.106.363	0	
Nhóm 2:																					
7	66.000.000	2.440.000	1.220.000	22.354.400	894.176	447.088	0	0	1.000.000	40.000	20.000	20.000.000	800.000	400.000	89.354.400	20.000.000	109.354.400	4.374.176	2.187.088	0	
8	289.800.000	14.617.500	3.177.500	95.950.000	5.084.528	970.435	221.621.400	18.468.450	3.078.075	21.000.000	1.000.000	10.800.000	1.000.000	133.333	622.971.400	10.800.000	633.771.400	30.436.253	6.070.306	0	
Nhóm 3:																					
1	45.240.000	2.262.000	754.000	28.560.000	1.428.000	476.000	18.785.100	939.255	313.085	0	0	0	0	0	92.585.100	0	92.585.100	4.629.255	1.543.085	0	
6	156.000.000	1.040.000	520.000	114.000.000	760.000	380.001	0	0	0	112.500.000	750.000	375.000	270.000.000	375.000	112.500.000	0	382.500.000	8.750.419	4.202.710	0	
14	554.625.000	6.162.500	2.465.000	33.668.167	374.091	149.636	6.000.000	66.667	26.667	0	0	17.700.000	196.667	78.667	594.293.166,7	177.000.000	611.993.167	6.799.924	2.719.970	0	
Nhóm 4:																					
2	29.100.000	1.940.000	970.000	22.013.333	1.467.556	733.778	66.666.667	4.444.444	2.222.222	11.200.000	746.667	373.333	7.800.000	520.000	260.000	136.780.000	7.800.000	144.580.000	9.638.667	4.819.333	0
3	53.872.000	1.924.000	962.000	412.156.400	14.719.871	7.359.936	0	0	0	0	0	16.800.000	600.000	300.000	466.028.400	16.800.000	482.828.400	17.243.871	8.621.936	0	
5	377.325.000	5.805.000	2.902.500	141.500.178	2.240.419	1.120.210	0	0	0	46.350.000	705.000	352.500	0	0	554.825.178	0	554.825.178	8.750.419	4.202.710	0	
11	124.800.000	6.240.000	2.080.000	13.781.250	689.063	229.688	42.000.000	2.100.000	700.000	20.000.000	1.000.000	333.333	22.000.000	1.100.000	366.667	200.581.250	22.000.000	222.581.250	11.129.063	3.709.688	0

Tổng lợi ích có thể định lượng được					
Số doanh nghiệp	Lợi ích do thực tập làm việc có hiệu quả/học viên thực tập	Lợi ích tuyển dụng	Những lợi ích có thể định lượng được khác/học viên thực tập	Tổng lợi ích/học viên thực tập	Tổng lợi ích/học viên thực tập/tháng
Nhóm 1:					
4	241.570.000	9.317.700	0	250.887.700	5.017.754
9	1.890.000.000	0	0	1.890.000.000	4.200.000
10	30.786.500	0	0	30.786.500	1.539.325
12	3.579.916.667	2.857.143	0	3.582.773.810	3.980.860
13	449.456.000	0	0	449.456.000	4.280.533
Nhóm 2:					
7	94.033.333	0	5.000.000	99.033.333	1.980.667
8	613.519.500	45.000.000	0	658.519.500	7.839.518
Nhóm 3:					
1	294.000.000	0	0	294.000.000	4.900.000
6	1.421.280.000	30.000.000	0	1.451.280.000	4.837.600
14	1.210.545.000	94.901.000	0	1.305.446.000	5.801.982
Nhóm 4:					
2	134.820.000	8.437.500	300.000	143.557.500	4.785.250
3	442.713.600	22.352.500	0	465.066.100	8.304.752
5	742.153.967	18.621.200	0	760.775.167	7.607.752
11	252.000.000	78.500.000	0	330.500.000	5.508.333

Tổng chi phí và lợi ích có thể định lượng được/năm						
Số doanh nghiệp	Tổng chi phí/chương trình thực tập	Tổng chi phí/học viên thực tập/tháng	Tổng chi phí có thể định lượng được/chương trình thực tập	Tổng chi phí có thể định lượng được/học viên thực tập/tháng	Kết quả/chương trình thực tập	Kết quả/học viên thực tập/tháng
Nhóm 1:						
4	176.445.067	3.528.901	250.887.700	5.017.754	74.442.633	1.488.853
9	1.926.793.200	4.281.763	1.890.000.000	4.200.000	-36.793.200	-81.763
10	16.718.563	835.928	30.786.500	1.539.325	14.067.937	703.397
12	2.669.403.000	3.195.458	3.582.773.810	3.980.860	913.370.810	785.402
13	431.168.100	4.106.363	449.456.000	4.280.533	18.287.900	174.170
Nhóm 2:						
7	109.354.400	2.187.088	99.033.333	1.980.667	-10.321.067	-206.421
8	633.771.400	6.070.306	658.519.500	6.968.460	24.748.100	898.154
Nhóm 3:						
1	92.585.100	1.543.085	294.000.000	4.900.000	201.414.900	3.356.915
6	382.500.000	1.275.000	1.451.280.000	4.837.600	1.068.780.000	3.562.600
14	611.993.167	2.719.970	1.305.446.000	5.801.982	693.452.833	3.082.013
Nhóm 4:						
2	144.580.000	4.819.333	143.557.500	4.785.250	-1.022.500	-34.083
3	482.828.400	8.621.936	465.066.100	8.304.752	-17.762.300	-317.184
5	554.825.178	4.202.710	760.775.167	5.852.117	205.949.989	1.649.407
11	222.581.250	3.709.688	330.500.000	5.508.333	107.918.750	1.798.646

PHỤ LỤC 3: BẢNG CÂU HỎI CHO PHÂN TÍCH CHI PHÍ – LỢI ÍCH

Ngày: / / 2015 [ngày/tháng/năm]

Bảng câu hỏi số.

Tên người thực hiện phỏng vấn: _____

Bảng câu hỏi Phân tích Chi phí – Lợi ích

Trong cuộc khảo sát này, **các chi phí và lợi ích của chương trình thực tập** sẽ được phân tích. Cuộc khảo sát thực hiện cho hai nghề là **Cắt gọt kim** loại và **Điện công nghiệp**. Doanh nghiệp của bạn được lựa chọn vì đang thực hiện chương trình thực tập với ít nhất một trong các nghề nêu trên. Hai phần đầu của bảng hỏi tập trung vào tình hình chung của doanh nghiệp, đặc biệt là tình hình việc làm (câu hỏi 1 – 16). Phần ba và bốn của bảng hỏi (câu hỏi 17 – 28) phân tích về chi phí và lợi ích của chương trình thực tập mà chúng tôi muốn phân tích – do vậy sẽ tập trung vào học viên thực tập được đào tạo trong nghề Tên của nghề .

Tất cả các thông tin cung cấp sẽ được giữ kín và không sử dụng cho bất kỳ mục đích nào khác.

Xin chân thành cảm ơn vì sự hợp tác!

I – Thông tin chung

1. Thông tin liên lạc:

Tên doanh nghiệp:	_____		
Thành phố/thị trấn:	_____	Phố, số nhà.:	_____
Tỉnh:	_____	Năm thành lập:	_____
Tên người được phỏng vấn:	_____		
Vị trí/chức danh người được phỏng vấn:	_____		
Email:	_____	Điện thoại:	_____

2. Loại hình sở hữu (đánh dấu "X" vào hộp)

- | | |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Nhà nước | <input type="checkbox"/> TNHH vốn Nhà nước |
| <input type="checkbox"/> Tư nhân | <input type="checkbox"/> Liên doanh |
| <input type="checkbox"/> Tư nhân TNHH, vốn nhà nước ≤ 50% | <input type="checkbox"/> TNHH vốn Nhà nước > 50% |
| <input type="checkbox"/> Cổ phần, TNHH | <input type="checkbox"/> Liên doanh 100% vốn nước ngoài |

3. Doanh nghiệp có phải là công ty con thuộc một tập đoàn không?

- Có Không (bỏ qua câu hỏi 9)

4. Doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nào?

- | | | |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Nông, lâm, ngư nghiệp | <input type="checkbox"/> Thương mại | <input type="checkbox"/> Xây dựng |
| <input type="checkbox"/> Sản xuất công nghiệp | <input type="checkbox"/> Vận tải | <input type="checkbox"/> Giáo dục/ đào tạo |
| <input type="checkbox"/> Dịch vụ (khách sạn, nhà hàng, ngân hàng...) | <input type="checkbox"/> Cơ quan nhà nước (Bộ, tỉnh, ủy ban,...) | |
| <input type="checkbox"/> Khác, vui lòng ghi cụ thể: _____ | | |

5. Các sản phẩm/dịch vụ chính mà doanh nghiệp đang sản xuất/cung cấp?

6. Doanh nghiệp hoạt động ở thị trường nào?

- Thị trường trong nước Thị trường xuất khẩu Cả hai

7. Doanh nghiệp thực hiện các loại hoạt động đào tạo nào?

- Chưa trình thực tập Khác

8. Có bao nhiêu nhân viên đang làm việc ở toàn bộ doanh nghiệp (tổng công ty, tập đoàn) (tất cả nhân viên: làm việc toàn thời gian, bán thời gian,...)?

____ nhân viên

9. Có bao nhiêu nhân viên đang làm việc trong doanh nghiệp/công ty đang khảo sát (tất cả nhân viên: làm việc toàn thời gian, bán thời gian,...)?

____ nhân viên

Ước tính: _____

10. Những nghề nào có số lượng nhân viên nhiều nhất trong doanh nghiệp?

Nghề 1: _____ Nghề 2: _____

Nghề 3: _____ Nghề 4: _____

11. Những nghề nào có nhu cầu nhiều nhất trong 12 tháng tới?

Nghề 1: _____ Nghề 2: _____

Nghề 3: _____ Nghề 4: _____

12. Có tất cả bao nhiêu học viên được thực tập ở doanh nghiệp trong năm 2014?

____ học viên thực tập (thuộc doanh nghiệp khảo sát)

13. Trong năm 2014 có bao nhiêu học viên được thực tập mỗi nghề và thời gian chương trình thực tập của học viên thực tập này ở doanh nghiệp là bao lâu?

Nhóm 1, nghề:	____ học viên	____ tuần
Nhóm 2, nghề:	____ học viên	____ tuần
Nhóm 3, nghề:	____ học viên	____ tuần
Nhóm 4, nghề:	____ học viên	____ tuần
Nhóm 5, nghề:	____ học viên	____ tuần

14. Doanh nghiệp triển khai những loại hình đào tạo nào cho học viên thực tập?

Đào tạo theo vị trí công việc trong các dây chuyền sản xuất, bài giảng lý thuyết

Khác: _____

15. Doanh nghiệp của bạn có thuê tuyển cán bộ chuyên về phụ trách đào tạo (cán bộ đào tạo được tuyển dụng)?

Có Không Nếu có, tổng số là: _____

16. Nếu doanh nghiệp có thuê tuyển cán bộ chuyên trách về tác đào tạo, có bao nhiêu cán bộ chuyên trách cho một vị trí và nghề?

Cán bộ quản lý:	____
Cán bộ hành chính (gồm cả hỗ trợ):	____
Cán bộ đào tạo (ví dụ: người hướng dẫn), cho nghề _____	____
Cán bộ đào tạo (ví dụ: người hướng dẫn), cho nghề _____	____
Cán bộ đào tạo (ví dụ: người hướng dẫn), cho nghề _____	____

III – Chi phí (số liệu kê khai tính theo giá trị trung bình của năm 2014)

17. Chi phí trợ cấp cho một nhóm học viên thực tập/tháng (vui lòng kê khai số liệu chính xác, tính bằng VNĐ)

STT	Học viên(người)/nhóm học viên (số người) trong nghề được phân tích	Trợ cấp/lương cho học viên thực tập /tháng	Chi phí bảo hiểm xã hội/tháng	Các khoản thanh toán khác/ tháng	Các chi phí khác phát sinh một lần
1					
2					
3					
4					
5					

20. Vật tư đào tạo (nguyên, nhiên liệu, tài liệu đào tạo,...) cho năm (2014)

Đơn vị	Loại vật tư đào tạo sử dụng cho các nhóm học viên thực tập của nghề được phân tích (trong trường hợp: chia sẻ với nghề được phân tích)	Số lượng	Chi phí cho một loại vật tư, nguyên nhiên liệu đào tạo của nghề được phân tích (VNĐ)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

21. Các chi phí đào tạo khác trong năm (2014) (tất cả các khoản mục chi phí trong bảng tính cho tổng số học viên được đào tạo trong nghề được phân tích)

Mục chi phí cho học viên thực tập của nghề được phân tích (tất cả các nhóm học viên thực tập được phân tích)	Chi phí trong năm (tính bằng VNĐ)
Tổng chi phí vận chuyển/đi lại	
Tổng chi phí chỗ ở	
Tổng chi phí phát sinh liên quan đến tuyển dụng học viên thực tập	
Tổng chi phí phát sinh do đào tạo (nâng cao) bên ngoài của cán bộ đào tạo	
Tổng chi phí cho việc kiểm định và chứng nhận và lệ phí thi/kiểm tra	
Các chi phí bảo hiểm khác (các chi phí không nằm trong câu hỏi số 17)	
Khác: _____	
Khác: _____	

IV – Lợi ích**22. Lợi ích hàng tháng do làm việc có hiệu quả của học viên thực tập**

Nhóm học viên thực tập phân tích	Tỷ lệ phần trăm giả định về năng suất thay thế của một học viên thực tập	Mức lương trung bình/tháng của nhân công được thuê tuyển được thay thế bởi học viên thực tập
1		
2		
3		
4		
5		

23. Chiến lược tuyển dụng (tính theo tổng số học viên thực tập của nghề được phân tích)

23.1 Hình thức tuyển dụng nào là quan trọng nhất hoặc được áp dụng nhất trong quá trình tuyển dụng của doanh nghiệp?	1 Rất quan trọng	2 Quan trọng	3 Trung bình	4 Không quan trọng	5 Không quan tâm
Tuyển dụng nhân viên kỹ thuật đã được đào tạo từ thị trường lao động qua hội trợ việc làm, trung tâm GTVL, phòng nhân sự	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tuyển dụng dựa trên mối quan hệ cá nhân	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tuyển dụng dựa trên mối quan hệ hợp tác với các CSDN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Đào tạo lại đội ngũ nhân viên sẵn có không phải là nhân viên kỹ thuật đã được thuê tuyển từ thị trường lao động bên ngoài	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tuyển dụng từ các học viên thực tập sinh ở doanh nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Khác:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23.2 Doanh nghiệp của bạn giữ lại bao nhiêu học viên thực tập trong 4 năm vừa qua?

	2011	2012	2013	2014	Tổng
Tổng số học viên thực tập					
Số học viên thực tập được giữ lại					
Số học viên thực tập được giữ lại nhưng không đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp					

23.3 Có bao nhiêu nhân viên mới được tuyển dụng không đáp ứng được mong đợi của công ty và bị công ty sa thải trong 4 năm qua?

___ trong tổng số ___ nhân viên mới được tuyển dụng

24. Những lợi ích tuyển dụng có thể định lượng (nếu không thể định lượng xin chuyển đến câu hỏi 25)

Lợi ích có thể định lượng tính theo tổng số học viên thực tập trong nghề được phân tích	Tổng chi phí tiết kiệm được/năm (dự tính trung bình cho 4 năm vừa qua)
Tuyển dụng sau khi đào tạo: Tiết kiệm chi phí do không phải tuyển dụng bên ngoài (hội trợ việc làm, trung tâm GTVL, nỗ lực của phòng nhân sự)	
Tuyển dụng sau khi đào tạo: Tiết kiệm chi phí đào tạo lại nhân viên mới (lương cho nhân viên mới, chi phí cho người giám sát)	
Khác:	

25. Lợi ích tuyển dụng không thể định lượng

Lợi ích tuyển dụng không thể định lượng tính tổng số (tất cả) học viên thực tập được thuê tuyển khi kết thúc chương trình thực tập của nghề được phân tích	1 Rất cao	2 Cao	3 Trung bình	4 Thấp	5 Rất thấp
Chi phí tiết kiệm được do không phải tuyển dụng từ bên ngoài (hội chợ, trung tâm GTVT, tuyển dụng của phòng nhân sự)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chi phí tiết kiệm được do không phải đào tạo lại nhân viên mới (lương cho nhân viên mới, chi phí cho người giám sát)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiết kiệm do không phải tuyển dụng lại/không thành công	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Khác:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Những lợi ích có thể định lượng khác

Những lợi ích có thể định lượng tính theo tổng số (tất cả) học viên thực tập của nghề được phân tích	Tổng lợi ích/năm
Học phí của học viên thực tập (trong tổng số) trả cho công ty	
Làm việc có hiệu quả (của tất cả học viên thực tập trong tổng số) trong sản xuất/dịch vụ nếu không công ty phải đặt hàng bên ngoài	
Tiết kiệm được chi phí đào tạo nâng cao bên ngoài thông qua việc tận dụng thiết bị đào tạo	
Giảm thuế cho chi phí đào tạo/những lợi ích khác do nhà nước hỗ trợ	
Khác: _____	
Khác: _____	

27. Những lợi ích không thể định lượng khác

Những lợi ích không thể định lượng tính theo tổng số (tất cả) học viên thực tập của nghề được phân tích	1 Rất nhiều	2 Nhiều	3 Trung bình	4 Không nhiều	5 Không có
Chất lượng sản phẩm/dịch vụ cao hơn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tỷ lệ phế phẩm thấp hơn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nâng cao giá trị danh tiếng cho việc bán hàng/một phần của chiến lược CSR (trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cải thiện sự gắn bó lâu dài của nhân viên/giảm tác động của biến động nhân sự trong dài hạn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Đủ điều kiện sơ tuyển tại các cuộc đấu thầu công khai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Có ảnh hưởng nhiều hơn/dễ dàng thực hiện các công việc đại diện ở các hiệp hội, cơ quan công quyền	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Khác: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
—					
Khác: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
—					

28. Xin cho biết những lý do quan trọng nhất mà doanh nghiệp của bạn thực hiện chương trình thực tập nghề?

Xuất bản

Hợp tác Phát triển Việt - Đức
Chương trình Đổi mới Đào tạo nghề Việt Nam (TVET)

Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề (NIVT)
Tầng 14, Tòa nhà Liên cơ quan Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,
Khu D25, Ngõ 8B, đường Tôn Thất Thuyết, quận Cầu Giấy,
Hà Nội, Việt Nam
Internet: <http://khdn.tcdn.gov.vn>

Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức (GIZ)
Tầng 2, số 1, ngõ 17, Tạ Quang Bửu
Hà Nội, Việt Nam
Internet: <http://www.tvet-vietnam.org>; <http://www.giz.de/vietnam>

Tác giả:

Ts Nguyễn Quang Việt, bà Nguyễn Hoàng Nguyên, bà Đặng Thị Huyền

Với sự hợp tác của:

Ts. Steffen Horn (Tư vấn)

Thiết kế:

Nguyễn Minh Công, Julius Dürrwald

Ảnh:

Ralf Bäcker

Năm và nơi xuất bản

Hà Nội, Việt Nam, December 2015

Tuyên bố miễn trách nhiệm

Thông tin trong cuốn sách này đã được nghiên cứu và biên tập cẩn trọng. Tuy nhiên, GIZ không chấp nhận bất kỳ trách nhiệm pháp lý hoặc cung cấp bất kỳ sự bảo đảm về tính hợp lệ, chính xác và đầy đủ của các thông tin cung cấp. GIZ không có trách nhiệm pháp lý về những thiệt hại, vật chất hay phi vật chất, gây ra bởi việc sử dụng hoặc không sử dụng thông tin được cung cấp hoặc sử dụng thông tin sai lệch hoặc không đầy đủ, ngoại trừ có bằng chứng về hành vi cố ý hoặc cẩu thả từ phía GIZ.

