

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**

**NGUYỄN VĂN THÙY ANH**

**ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN  
CÔNG NHÂN KỸ THUẬT TRONG  
CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY HÀ NỘI**

*Chuyên ngành:* QUẢN TRỊ NHÂN LỰC  
(KINH TẾ LAO ĐỘNG)

*Mã số:* 62340404

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**

1. PGS.TS. TRẦN THỊ THU
2. PGS.TS. CAO VĂN SÂM

**Hà Nội, 2014**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**

**NGUYỄN VĂN THÙY ANH**

**ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN  
CÔNG NHÂN KỸ THUẬT TRONG  
CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY HÀ NỘI**

*Chuyên ngành:* **QUẢN TRỊ NHÂN LỰC  
(KINH TẾ LAO ĐỘNG)**

*Mã số:* **62340404**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**

- 3. PGS.TS. TRẦN THỊ THU**
- 4. PGS.TS. CAO VĂN SÂM**

**Hà Nội, 2014**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực, chưa được công bố trong bất kỳ công trình của các tác giả nào khác.

Nghiên cứu sinh

**Nguyễn Văn Thùy Anh**

## LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận án, tác giả đã được sự giúp đỡ nhiệt tình và tạo điều kiện của rất nhiều người, sau đây là lời cảm ơn chân thành của tác giả tới:

Trước hết, xin chân thành cảm ơn cô giáo hướng dẫn PGS.TS. Trần Thị Thu và thầy giáo hướng dẫn PGS.TS.Cao Văn Sâm về sự hướng dẫn nhiệt tình và những ý kiến đóng góp để luận án được hoàn thành tốt hơn.

Xin gửi lời cảm ơn chân thành tới PGS.TS. Trần Xuân Cầu - Trưởng khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực về việc tạo điều kiện thuận lợi và những ý kiến đóng góp quý báu của thầy trong suốt quá trình làm luận án.

Xin gửi lời cảm ơn chân thành tới các cán bộ Viện Đào tạo Sau đại học đã hỗ trợ tác giả trong suốt quá trình nghiên cứu và viết luận án.

Xin gửi lời cảm ơn chân thành tới các, phó giáo sư, tiến sỹ, các thầy cô trong khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực về những ý kiến đóng góp cho luận án.

Xin gửi lời cảm ơn chân thành tới một số cán bộ thuộc Tcty May 10 - CTCP, Tcty Dệt May Hà Nội, CTCP Thương mại Đà Lạt, CTCP Dệt Công nghiệp, CTCP Dệt 10-10, CTCP Đáp Cầu, trường Cao đẳng nghề Long Biên, Tập đoàn Dệt May Việt Nam, Tạp chí Dệt May và Thời trang Việt Nam và Viện Dệt May về việc cung cấp các thông tin phục vụ cho việc phân tích trong luận án.

Xin chân thành cảm ơn thạc sĩ Trần Hoài Nam, giảng viên khoa Thống kê đã giúp đỡ xử lý dữ liệu phục vụ cho việc phân tích trong luận án.

Xin chân thành cảm ơn một số sinh viên của khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực đã hỗ trợ tác giả trong việc thu thập thông tin bằng bảng hỏi phục vụ cho việc phân tích trong luận án

Xin chân thành cảm ơn các cán bộ quản lý trong một số doanh nghiệp Dệt May ở Hà Nội và một số nhà nghiên cứu đã dành thời gian trả lời phỏng vấn sâu để giúp tác giả có những thông tin cần thiết phục vụ cho việc phân tích trong luận án.

Cuối cùng, xin chân thành cảm ơn bố mẹ, chồng con tôi đã giúp đỡ công việc gia đình và động viên tôi trong suốt thời gian viết luận án.

## MỤC LỤC

Lời cam đoan	i
Lời cảm ơn	ii
Danh mục chữ viết tắt	vi
Danh mục sơ đồ	vii
Danh mục hình	viii
Danh mục biểu	ix
Danh mục bảng	x
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN CÔNG NHÂN KỸ THUẬT TRONG DOANH NGHIỆP	10
<b>1. 1 Các khái niệm cơ bản</b>	10
<i>1.1.1. Khái niệm và phân loại công nhân kỹ thuật</i>	10
<i>1.1.2. Khái niệm đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp</i>	13
<b>1.2. Nội dung đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp</b>	21
<i>1.2.1. Xác định nhu cầu và xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển</i>	22
<i>1.2.2. Thiết kế các hoạt động đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp</i>	25
<i>1.2.3. Triển khai đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp</i>	29
<i>1.2.4. Đánh giá kết quả đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp</i>	34
<b>1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp</b>	38
<i>1.3.1. Các yếu tố thuộc về thiết kế-triển khai hoạt động đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp</i>	38
<i>1.3.2. Các yếu tố thuộc về cá nhân người công nhân kỹ thuật</i>	40
<i>1.3.3. Các tác động từ môi trường bên ngoài</i>	41
CHƯƠNG 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ NGUỒN THÔNG TIN	43
<b>2.1. Nghiên cứu định tính</b>	43
<i>2.1.1. Nghiên cứu sâu thực trạng đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật tại 7 doanh nghiệp Dệt May Hà Nội điển hình</i>	43
<i>2.1.2. Phỏng vấn sâu và nghiên cứu các tấm gương công nhân kỹ thuật điển hình về phát triển nghề nghiệp</i>	43
<i>2.1.3. Phỏng vấn sâu các cán bộ quản lý, các chuyên gia</i>	44
<b>2.2. Nghiên cứu định lượng</b>	44
<i>2.2.1. Quy mô và cơ cấu mẫu tiến hành khảo sát</i>	44
<i>2.2.2. Thiết kế các công cụ khảo sát</i>	48
<i>2.2.3. Thu thập thông tin</i>	50
<i>2.2.4. Xử lý số liệu</i>	50
<b>2.3. Kế thừa và sử dụng thông tin từ các nguồn thứ cấp</b>	53
CHƯƠNG 3. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN CÔNG NHÂN KỸ THUẬT TRONG CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY HÀ NỘI	55
<b>3.1. Các đặc điểm ảnh hưởng đến đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội</b>	55
<i>3.1.1. Một số đặc điểm chung của ngành Dệt May Việt Nam</i>	55

3.1.2. Một số đặc điểm của lao động trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội ảnh hưởng đến đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật	57
<b>3.2. Thực trạng đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội</b>	<b>63</b>
3.2.1. Tổng quan về đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp Dệt May Hà Nội	63
3.2.2. Thực trạng xác định nhu cầu và xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội	77
3.2.3. Thực trạng thiết kế các hoạt động đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội	80
3.2.4. Thực trạng triển khai đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội	81
3.2.5. Đánh giá kết quả đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội	87
<b>3.3. Đánh giá tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội</b>	<b>88</b>
3.3.1. Đánh giá ảnh hưởng của các yếu tố thuộc về thiết kế-triển khai đến kết quả đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp Dệt May Hà Nội	88
3.3.2. Đánh giá ảnh hưởng của các yếu tố thuộc về cá nhân người công nhân kỹ thuật đến kết quả đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp Dệt May Hà Nội	95
3.3.3. Đánh giá tác động của các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài đến kết quả đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp Dệt May Hà Nội	100
<b>CHƯƠNG 4. CÁC GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN CÔNG NHÂN KỸ THUẬT TRONG CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY HÀ NỘI</b>	<b>105</b>
<b>4.1. Định hướng phát triển ngành Dệt may Việt Nam đến năm 2025 và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực và nhu cầu công nhân kỹ thuật của các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội</b>	<b>105</b>
4.1.1. Định hướng phát triển ngành Dệt may Việt Nam đến năm 2025	105
4.1.2. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực và nhu cầu công nhân kỹ thuật của các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội giai đoạn 2014-2020 và định hướng đến năm 2025	107
<b>4.2. Quan điểm đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội</b>	<b>111</b>
4.2.1. Quan điểm 1: Đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật ngành Dệt May phù hợp với chủ trương “trí thức hóa giai cấp công nhân” của Đảng và Nhà nước	111
4.2.2. Quan điểm 2: Đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật vừa là giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh, đảm bảo phát triển bền vững cho các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội, vừa là công cụ kích thích tinh thần với người lao động	112
4.2.3. Quan điểm 3: Đổi mới đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội theo phương pháp tiếp cận theo năng lực	113
<b>4.3. Các giải pháp hoàn thiện đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt may Hà Nội</b>	<b>114</b>

<i>4.3.1. Hoàn thiện việc xác định nhu cầu và xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội</i>	114
<i>4.3.2. Hoàn thiện việc thiết kế các hoạt động đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội</i>	119
<i>4.3.3. Hoàn thiện việc triển khai đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội</i>	123
<i>4.3.4. Hoàn thiện hệ thống đánh giá kết quả đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội</i>	129
<i>4.3.5. Hoàn thiện công tác phát triển nghề nghiệp cho công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội</i>	132
<i>4.3.6. Các giải pháp khác nhằm hỗ trợ và thúc đẩy đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội</i>	134
<b>4.4. Một số kiến nghị</b>	139
<i>4.4.1. Một số kiến nghị đối với Chính phủ</i>	139
<i>4.4.2. Một số kiến nghị đối với Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội</i>	141
<i>4.4.3. Một số kiến nghị đối với các cơ quan quản lý Nhà nước</i>	142
<i>4.4.4. Một số kiến nghị đối với Tập đoàn Dệt May Việt Nam</i>	142
<i>4.4.5. Một số kiến nghị đối với các cơ sở đào tạo</i>	143
<b>KẾT LUẬN</b>	146
Danh mục công trình khoa học của tác giả và tham gia thực hiện	
Tài liệu tham khảo tiếng Việt	
Tài liệu tham khảo tiếng Anh	
Phụ lục	

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

<b>Từ viết tắt</b>	<b>Cụm từ tiếng Việt</b>	<b>Cụm từ tiếng Anh</b>
ATLĐ	An toàn lao động	
BCHTW	Ban chấp hành Trung ương	
Bộ LĐTB&XH	Bộ Lao động-Thương binh và xã hội	
CBQL	Cán bộ quản lý	
CNKT	Công nhân kỹ thuật	
CTCP	Công ty cổ phần	
DM	Dệt May	
DN	Doanh nghiệp	
ĐGTHCV	Đánh giá thực hiện công việc	
ĐT&PT	Đào tạo và phát triển	
FDI	Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài	Foreign Direct Investment
FTA	Khu vực thị trường tự do	Free Trade Area
MMTB	Máy móc thiết bị	
GDP	Tổng sản phẩm nội địa	Gross Domestic Product
GVDN	Giáo viên dạy nghề	
Hanosimex	Tổng công ty Dệt May Hà Nội	Hanoi Textile and Garment Joint Stock Corporation
HN	Hà Nội	
LBC	Trường Cao đẳng nghề Long Biên	Longbien College
LĐ	Lao động	
NLĐ	Người lao động	
NNL	Nguồn nhân lực	
PCCN	Phòng chống cháy nổ	
SX	Sản xuất	
SXKD	Sản xuất kinh doanh	
Tcty	Tổng công ty	
TVET	Hệ thống đào tạo dạy nghề	Technical and Vocational Education and Training
UBND	Ủy ban nhân dân	
Vinatex	Tập đoàn Dệt May Việt Nam	Vietnam National Textile and Garment Group
VN	Việt Nam	
WTO	Tổ chức Thương mại Thế giới	World Trade Organisation
XN	Xí nghiệp	
y/c	Yêu cầu	



## DANH MỤC SƠ ĐỒ

<b>STT</b>	<b>Tên sơ đồ</b>	<b>Trang</b>
1	Sơ đồ 1.1. Các giai đoạn phát triển nghề nghiệp	20
2	Sơ đồ 1.2. Quy trình đào tạo của O'Connor	22
3	Sơ đồ 1.3. Mô hình Quy trình học hỏi qua kinh nghiệm của D.Kolb	27
4	Sơ đồ 1.4. Khung lý thuyết nghiên cứu về đào tạo và phát triển công nhân kỹ thuật trong doanh nghiệp	39
5	Sơ đồ 4.1. Quá trình xác định nhu cầu đào tạo và phát triển CNKT trong các DN DM HN	118
6	Sơ đồ 4.2. Cơ cấu tổ chức theo kiểu vệ tinh	134

## DANH MỤC HÌNH

STT	Tên hình	Trang
1	Hình 2.1. Cơ cấu CNKT khảo sát theo độ tuổi, giới tính và thâm niên	47
2	Hình 2.2. Cơ cấu CBQL khảo sát trong một số DN DM HN theo chức danh, tuổi, giới tính, thâm niên và trình độ	48
3	Hình 3.1. Cơ cấu nguồn nhân lực và cơ cấu lực lượng công nhân kỹ thuật (theo nghề) của các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội	60
4	Hình 3.2. Cơ cấu lực lượng công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội theo giới tính và theo độ tuổi	61
5	Hình 3.3. Cơ cấu lực lượng công nhân kỹ thuật trong các doanh nghiệp Dệt May Hà Nội theo thâm niên và trình độ lành nghề	61
6	Hình 3.4. Tổng hợp cơ cấu GVĐN theo trình độ, thâm niên và theo loại chuyên trách/kiêm nhiệm	82
7	Hình 3.5. Ảnh hưởng của tính bài bản, hệ thống của phương pháp tổ chức lớp cạnh DN với mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau đào tạo của CNKT về kiến thức và khả năng phát triển nghề nghiệp	91
8	Hình 3.6. Ảnh hưởng của kiến thức của GVĐN với mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau đào tạo của CNKT về kiến thức và khả năng phát triển nghề nghiệp	92
9	Hình 3.7. Ảnh hưởng của kỹ năng nghề của GVĐN với mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau đào tạo của CNKT về kỹ năng và khả năng phát triển nghề nghiệp	93
10	Hình 3.8. Ảnh hưởng của năng lực sư phạm của GVĐN với mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau đào tạo của CNKT về kiến thức và kỹ năng	93
11	Hình 3.9. Ảnh hưởng của các chính sách khuyến khích ĐT&PT của DN với mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau đào tạo của CNKT về kiến thức và khả năng phát triển nghề nghiệp	94
12	Hình 3.10. Kết quả ĐT&PT CNKT phân theo giới tính	96
13	Hình 3.11. Kết quả ĐT&PT CNKT phân theo độ tuổi	97
14	Hình 3.12. Kết quả ĐT&PT CNKT phân theo thâm niên nghề nghiệp	98
15	Hình 3.13. Kết quả ĐT&PT CNKT phân theo cấp bậc công nhân	99