

# MỘT SỐ CHÍNH SÁCH THÚC ĐẨY HỌC TẬP TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở VIỆT NAM

Nguyễn Thị Hải<sup>1+</sup>,  
Phạm Văn Thành<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam;

<sup>2</sup>Học viện Phòng không Không quân

+Tác giả liên hệ • Email: haint@vnies.edu.vn

## Article history

Received: 02/6/2024

Accepted: 23/7/2024

Published: 20/9/2024

## Keywords

Policy, policies promoting workplace learning, learning units, workplace learning, learning society

## ABSTRACT

After leaving school, the graduates' acquired knowledge may not be sufficient for officials, civil servants, employees, and workers to perform their jobs effectively. They must constantly update their knowledge and skills to enhance their capabilities. Therefore, workplace learning holds a crucial position. In Vietnam, workplace learning has long been a matter of concern. This has been reflected in laws and implemented through resolutions, directives, instructions, etc. To further understand the issuance and implementation of lifelong learning policies in Vietnam, this article presents the current situation of workplace learning policies in the country. It focuses on two main aspects: (1) Policies related to workplace learning that have been issued; (2) Policies implemented to promote learning in the workplace. To develop a learning unit, the development of policies has a great influence on the quality of learning at the learning unit, providing guidance and direction for all learning at the unit. The main policies are to realize and specify the policies of the Party and State on workplace learning.

## 1. Mở đầu

Học tập tại nơi làm việc (HTTNLV) có tầm quan trọng đặc biệt đối với cán bộ (CB), công chức (CC), viên chức (VC), người lao động (NLĐ). Thực tế cho thấy hầu hết những gì mà NLĐ học được là từ công việc, thông qua công việc, chứ không phải chỉ từ những khóa học chính quy. Vì vậy, HTTNLV sẽ đem lại cơ hội phát triển những kỹ năng và khả năng của bản thân, nâng cao đời sống của NLĐ, hiệu suất lao động của đơn vị. Các chính sách là một trong những yếu tố thúc đẩy việc HTTNLV, đồng thời là động cơ học tập, giúp người học có mong muốn, tự nguyện phấn đấu, phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của mình với tinh thần chủ động, tích cực.

Đã có nhiều tác giả ở cả trong và ngoài nước nghiên cứu về HTTNLV. Trong đó phải kể đến báo cáo What makes for good workplace learning? của cơ quan đào tạo quốc gia Australia (ANTA, 2003). Báo cáo đã khẳng định tầm quan trọng của việc HTTNLV. Việc tạo một môi trường chất lượng cho HTTNLV rất quan trọng đối với người sử dụng lao động trong việc phát triển năng lực đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp. Hay báo cáo "Successful workplace learning: how learning happens at work" của Hội đồng nghiên cứu giáo dục New Zealand đã nghiên cứu những điều kiện, cách thức, hoạt động cụ thể có thể đóng góp vào chất lượng, sự thành công của HTTNLV, bao gồm các khía cạnh chủ yếu liên quan đến động cơ học tập và việc giữ chân NLĐ trong cơ quan, sự hoàn thiện bằng cấp/trình độ, sự tham gia của NLĐ trong cộng đồng, và năng suất lao động (Vaughan et al., 2011).

Tại Việt Nam đã có một số công trình nghiên cứu của Lê Đình Lung (2019); Nguyễn Minh Đoan (2020),... đề cập đến việc đổi mới chính sách trong đào tạo, bồi dưỡng CB, CC theo hướng mới như cần có chính sách làm rõ trách nhiệm và quyền lợi của CB, CC khi họ tham gia vào các khóa đào tạo bồi dưỡng hàng năm; mở rộng hệ thống các cơ sở đào tạo bồi dưỡng CB, CC; tăng cường việc sử dụng các chuyên gia hàng đầu trong các lĩnh vực quản lý làm giảng viên; tăng cường đầu tư nguồn lực mạnh mẽ cho các cơ sở đào tạo bồi dưỡng CB, CC.

Bài báo này trình bày thực trạng các chính sách HTTNLV đã thực hiện ở Việt Nam, tập trung vào 2 nội dung chính: (1) Các chính sách đã ban hành liên quan đến HTTNLV; (2) Những chính sách đã thực hiện nhằm thúc đẩy HTTNLV.

## 2. Kết quả công tác

### 2.1. Khái niệm "học tập tại nơi làm việc"

HTTNLV (workplace learning) là "quá trình học tập hoặc đào tạo được thực hiện tại nơi làm việc, thường là đào tạo trong công việc, bao gồm đào tạo tại chỗ trong điều kiện hoạt động bình thường và đào tạo tại chỗ, được thực hiện ngoài quy trình làm việc" (ANTA, 2003); bao gồm tất cả các hoạt động học tập (của NLĐ) và đào tạo (của

chủ sử dụng lao động) thực hiện trong các công ty, doanh nghiệp, hoặc cơ sở sản xuất kinh doanh nói chung, nhằm mục đích duy trì và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp của NLĐ, bảo đảm cho họ thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ được giao và có nền tảng tốt cho quá trình học tập suốt đời trong lĩnh vực nghề nghiệp mà mình theo đuổi (Workers Vocational Skills Development Act, 1997).

HTTNLV được đề cập qua hai luận điểm cơ bản: Luận điểm thứ nhất cho rằng nơi làm việc là một môi trường học tập, trong đó việc học tập của một tập thể diễn ra và có liên quan đến kết quả công việc cũng như nỗ lực nâng cao hiệu quả và quá trình đổi mới. Luận điểm thứ hai bổ sung cho luận điểm thứ nhất: HTTNLV không chỉ diễn ra ở nơi làm việc. “Chìa khóa” của định nghĩa về HTTNLV không phải là không gian, mà là liên kết chức năng của quá trình học tập với những gì diễn ra tại nơi làm việc (Maslo & Lunardon, 2015).

Có rất nhiều quan điểm khác nhau về HTTNLV. Quan điểm thứ nhất cho rằng việc học gồm cả việc đào tạo, bồi dưỡng, tự học, tự bồi dưỡng có thể tổ chức tại nơi làm việc hoặc nơi khác. Quan điểm thứ hai cho rằng HTTNLV chỉ là việc bồi dưỡng, tự học, tự bồi dưỡng được tổ chức tại nơi làm việc. Bài viết này theo quan điểm thứ hai, HTTNLV là việc học tập diễn ra thường xuyên trong suốt quá trình làm việc được tổ chức tại các đơn vị (các cơ quan, đoàn thể, trường học, doanh nghiệp, đơn vị bộ đội hoặc công an, cơ quan y tế, ... có tư cách pháp lý) nhằm nâng cao chuyên môn, năng lực, kỹ năng làm việc của CB, CC, VC, NLĐ; nâng cao hiệu suất của đơn vị. HTTNLV là việc học tập đích thực có thể có kế hoạch hoặc không có kế hoạch (không chính quy, phi chính quy) được đơn vị tổ chức, đồng nghiệp kèm cặp, hướng dẫn hoặc do NLĐ tự tìm hiểu. HTTNLV là một phần của học tập dựa trên công việc.

## 2.2. Các chính sách đã ban hành nhằm thúc đẩy học tập tại nơi làm việc

Đề phát triển đơn vị học tập, việc xây dựng những chính sách có tầm ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng học tập tại đơn vị học tập, mang tính chất định hướng, chỉ đạo cho toàn bộ việc học tập tại đơn vị. Các chính sách chính là hiện thực hóa, cụ thể hóa các chủ trương của Đảng và Nhà nước trong việc HTTNLV này.

Chỉ thị số 11-CT/TW, khóa X ngày 13/04/2007 về “Tăng cường lãnh đạo Đảng đối với công tác khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập” đã xác định sự cần thiết phải cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp xây dựng xã hội học tập trong phạm vi từng địa phương, đơn vị; mở rộng và nâng cao chất lượng phong trào khuyến học, khuyến tài, góp phần hỗ trợ các cơ sở giáo dục trong giảng dạy và học tập; xây dựng gia đình hiếu học; cộng đồng, dòng họ, cơ quan, đoàn thể, doanh nghiệp, đơn vị khuyến học (Bộ Chính trị, 2007). Để thực hiện mục tiêu chỉ thị này, các đơn vị cần phải xây dựng kế hoạch để thúc đẩy việc HTTNLV.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về “Đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” đã xác định mục tiêu: “*Đối với Giáo dục thường xuyên, đảm bảo cơ hội cho mọi người, nhất là ở vùng nông thôn, vùng khó khăn, các đối tượng chính sách được học tập nâng cao kiến thức, trình độ, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ và chất lượng cuộc sống; tạo điều kiện thuận lợi để NLĐ chuyển đổi nghề; đảm bảo xóa mù chữ bền vững...*” (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Để đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, Đảng đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị cần đạt được nâng cao kiến thức, trình độ, kỹ năng, chất lượng cuộc sống của NLĐ, thúc đẩy việc HTTNLV.

Điều 2, Luật Giáo dục năm 2019 khẳng định: “*Mục tiêu giáo dục nhằm phát triển toàn diện con người Việt Nam có đạo đức, tri thức, văn hóa, sức khỏe, thẩm mỹ và nghề nghiệp; ... nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế*”. Như vậy, mục tiêu giáo dục đã rất quan tâm đến việc phát triển của con người trong đó có việc phát triển nghề nghiệp, nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, ... Điều 4 phát triển giáo dục trong Luật Giáo dục có đề cập đến việc phát triển, xây dựng xã hội học tập với nhiều hình thức khác nhau (Quốc hội, 2019).

Chỉ thị số 14/CT-TTg ngày 25/5/2021 của Thủ tướng Chính phủ (2021a) về đẩy mạnh công tác khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021-2030 đã nêu rõ trách nhiệm của từng cơ quan, tổ chức để đẩy mạnh việc xây dựng xã hội học tập nói chung và việc học tập của các CB, CC, VC, NLĐ trong các đơn vị nói riêng. Quyết định số 1373/QĐ-TTg ngày 30/7/2021 phê duyệt đề án “Xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021-2030” đã nêu rõ quan điểm chỉ đạo về trách nhiệm của mọi công dân trong xã hội; xây dựng môi trường HTTNLV; và trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị-xã hội, các đơn vị về việc tạo điều kiện để mọi người trong xã hội được tham gia học tập: “*Xây dựng môi trường học tập suốt đời tại nơi làm việc đáp ứng các yêu cầu về năng suất, hiệu quả, chuẩn mực đạo đức và tác phong văn hóa nghề nghiệp*”, “*Các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức kinh tế, đơn vị thuộc lực lượng vũ trang nhân dân, cộng đồng dân cư và dòng họ, gia đình có trách nhiệm tạo các cơ hội học tập công bằng và điều kiện thuận lợi để mọi người trong xã hội được tham gia học tập*” (Thủ tướng Chính phủ, 2021b).

Bên cạnh những quan điểm chỉ đạo các CB, CC, VC, NLD trong các cơ quan, đơn vị học tập suốt đời; các chính sách phát triển đơn vị học tập còn có Thông tư số 22/2020/TT-BGDĐT quy định về đánh giá, xếp loại đơn vị học tập. Thông tư gồm các tiêu chí, quy trình, tổ chức thực hiện đánh giá, xếp loại đơn vị học tập. Điều 5 của thông tư có đưa ra các quy định cụ thể về tiêu chí đánh giá đơn vị học tập (Bộ GD-ĐT, 2020).

Ngoài một số chính sách để phát triển đơn vị học tập còn có một số chính sách liên quan đến người học trong cơ quan, đơn vị. Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng CB, CC, VC. Nghị định quy định 04 hình thức bồi dưỡng CB, CC, VC theo quy định hiện nay: (1) Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch CC, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp VC, (2) Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý, (3) Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ, chức danh CB, CC cấp xã, (4) Bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm. Nội dung bồi dưỡng CB, CC, VC gồm: (1) Lý luận chính trị; (2) Kiến thức quốc phòng và an ninh; (3) Kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước; (4) Kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm.

Như vậy, từ trước đến nay, Đảng và Nhà nước ta đã rất quan tâm đến giáo dục và ra đời nhiều chính sách về HT suốt đời nói chung và HTTNLV nói riêng. Đây là một trong những căn cứ giúp các đơn vị tổ chức học tập cho CB, CC, VC, NLD tại đơn vị mình và cũng là động cơ thúc đẩy họ tự học, tự bồi dưỡng tại nơi làm việc.

### 2.3. Những chính sách đã thực hiện nhằm thúc đẩy học tập tại nơi làm việc

Để xem xét việc thực thi các chính sách đó như thế nào ở các đơn vị/cơ quan/doanh nghiệp, chúng tôi đã khảo sát 266 NLD và 34 CBQL ở 3 tỉnh/thành phố: Hà Nội, Vĩnh Phúc, Quảng Ninh. Mỗi tỉnh khảo sát đại diện 3 khối ngành/lĩnh vực: Đơn vị hành chính (Ủy ban Nhân dân), Giáo dục (Trường THCS/THPT), Doanh nghiệp (Công ty). Thời gian khảo sát: từ tháng 8 đến tháng 9/2022.

#### 2.3.1. Một số chính sách đã thực hiện nhằm thúc đẩy học tập tại nơi làm việc

Kết quả khảo sát ở bảng 1 cho thấy các chính sách chung của Nhà nước về tuyển dụng, sử dụng và quản lý NLD đã được đa số các đơn vị thực hiện (CBQL: 55.9%, NLD: 72.9%) và chính sách của đơn vị về những yêu cầu đối với CB, CC, VC và NLD phù hợp với vị trí việc làm (CBQL: 55.9%, NLD: 56.4%). Các chính sách của đơn vị về việc trích lập quỹ hằng năm cho đào tạo, bồi dưỡng nhân lực (CBQL: 26.5%, NLD: 17.7%), chính sách của đơn vị về chế độ lương, thưởng... liên quan đến các nỗ lực và thành tích học tập, bồi dưỡng chuyên môn của NLD (CBQL: 6.1%, NLD: 30.1%), chính sách của đơn vị quy định về thời gian, mức hỗ trợ học phí... và điều kiện khác liên quan đến việc học tập của NLD (CBQL: 11.8, NLD: 19.9%), chính sách của đơn vị về xây dựng bộ phận chuyên trách đào tạo, bồi dưỡng cho NLD (CBQL: 14.7, NLD: 16.2%) được các đơn vị thực hiện còn rất ít. Như vậy, các chính sách nhằm thúc đẩy HTTNLV đã được các đơn vị quan tâm, thực hiện nhưng việc thực hiện các chính sách nhằm thúc đẩy HTTNLV còn rất ít. Các đơn vị cần phải xây dựng, thực hiện các chính sách nhằm thúc đẩy HTTNLV của đơn vị mình nhiều hơn nữa.

Bảng 1. Một số chính sách đã thực hiện để nâng cao chất lượng HTTNLV

STT	Chính sách	CBQL (% , N=34)		NLD (% , N=266)		Thứ tự ưu tiên
		Đã thực hiện	Chưa thực hiện	Đã thực hiện	Chưa thực hiện	
1	Chính sách chung của Nhà nước về tuyển dụng, sử dụng và quản lý NLD	55.9	44.1	72.9	27.1	1
2	Chính sách của đơn vị về những yêu cầu đối với CB, CC, VC và NLD phù hợp với vị trí việc làm	55.9	44.1	56.4	43.6	2
3	Chính sách của đơn vị về chế độ lương, thưởng... liên quan đến các nỗ lực và thành tích học tập, bồi dưỡng chuyên môn của NLD	6.1	93.9	30.1	69.9	4
4	Chính sách của đơn vị về trích lập quỹ hằng năm cho đào tạo, bồi dưỡng nhân lực	26.5	73.5	17.7	82.3	3
5	Chính sách của đơn vị về xây dựng bộ phận chuyên trách đào tạo bồi dưỡng cho NLD	14.7	85.3	16.2	83.8	5
6	Chính sách của đơn vị quy định về thời gian, mức hỗ trợ học phí... và điều kiện khác liên quan đến việc học tập của NLD	11.8	88.2	19.9	80.1	6

Để so sánh sự khác nhau giữa các đơn vị trong việc thực hiện các chính sách, chúng tôi đã chạy kiểm định Crosstabs. Kết quả thống kê cho thấy ở “Chính sách chung của Nhà nước về tuyển dụng, sử dụng và quản lý NLD” đã được đa phần các đơn vị thực hiện (từ 66.2% đến 79.6%), tiếp theo là việc thực hiện “chính sách của đơn vị về những yêu cầu đối với CB, CC, VC và NLD phù hợp với vị trí việc làm” có kết quả từ 46.6% đến 62.5%. Chính sách mà chưa được quan tâm, chưa được các đơn vị thực hiện nhiều là “Chính sách của đơn vị về xây dựng bộ phận chuyên trách đào tạo bồi dưỡng cho NLD” (mới thực hiện được từ 12.3% đến 20.4%) và “chính sách của đơn vị về trích lập quỹ hằng năm cho đào tạo, bồi dưỡng nhân lực” (mới thực hiện được từ 15.0% đến 20.5%). Kết quả cho thấy không có sự chênh lệch nhau nhiều giữa các đơn vị trong việc thực hiện chính sách. Trong 3 đơn vị khảo sát thì ở trường thực hiện các chính sách HTTNLV tốt hơn, sau đó đến UNND và cuối cùng là công ty. Sở dĩ có kết quả này là do trường và UBND là những đơn vị hành chính thuộc sự quản lý của Nhà nước nên có triển khai các chính sách do trên đưa xuống tốt hơn. Còn công ty hoạt động trên lợi nhuận thu được nên nếu công ty phát triển tốt thì họ sẽ quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng NLD, nếu công ty không có lợi nhuận cao thì các chính sách sẽ chưa được quan tâm nhiều.

Để so sánh sự khác nhau giữa các tỉnh trong việc thực hiện các chính sách, chúng tôi đã chạy kiểm định Crosstabs. Kết quả thống kê ở bảng 2 cho thấy ở “chính sách chung của Nhà nước về tuyển dụng, sử dụng và quản lý NLD” đã được đa phần các đơn vị của tỉnh thực hiện (từ 63.8% đến 87.4%), tiếp theo là việc thực hiện “chính sách của đơn vị về những yêu cầu đối với CB, CC, VC và NLD phù hợp với vị trí việc làm” có kết quả thực hiện từ 41.4% đến 69.5%. chính sách mà chưa được các tỉnh quan tâm, thực hiện nhiều là “chính sách của đơn vị về trích lập quỹ hằng năm cho đào tạo, bồi dưỡng nhân lực” (mới thực hiện được từ 9.5% đến 24.1%), “chính sách của đơn vị về xây dựng bộ phận chuyên trách đào tạo bồi dưỡng cho NLD” (mới thực hiện được từ 12.4% đến 19.5%).

Bảng 2 cho thấy có sự khác nhau giữa các tỉnh trong việc thực hiện “Chính sách của đơn vị về chế độ lương, thưởng... liên quan đến các nỗ lực và thành tích học tập, bồi dưỡng chuyên môn của NLD” (Hà Nội: 21.8%, Quảng Ninh: 24.3%, Vĩnh Phúc: 41%). Trong 3 tỉnh trên, TP. Hà Nội thực hiện các chính sách trên cao hơn và đồng đều hơn. Tiếp theo là tỉnh Vĩnh Phúc, tuy nhiên tỉnh Vĩnh Phúc thực hiện các chính sách không đồng đều, có chính sách mới thực hiện được 9.5% như “Chính sách của đơn vị về trích lập quỹ hằng năm cho đào tạo, bồi dưỡng nhân lực”. Tỉnh Quảng Ninh được người tham gia khảo sát đánh giá là thực hiện chính sách thấp hơn cả.

Bảng 2. So sánh việc thực hiện chính sách giữa các tỉnh

STT	Chính sách	Hà Nội (%, N=87)		Vĩnh Phúc (%, N=105)		Quảng Ninh (%, N=74)	
		Đã thực hiện	Chưa thực hiện	Đã thực hiện	Chưa thực hiện	Đã thực hiện	Chưa thực hiện
1	Chính sách chung của Nhà nước về tuyển dụng, sử dụng và quản lý NLD	87.4	12.6	63.8	36.2	68.9	31.1
2	Chính sách của đơn vị về những yêu cầu đối với CB, CC, VC và NLD phù hợp với vị trí việc làm	41.4	58.6	69.5	30.5	55.4	44.6
3	Chính sách của đơn vị về chế độ lương, thưởng... liên quan đến các nỗ lực và thành tích học tập, bồi dưỡng chuyên môn của NLD	21.8	78.2	41.0	59.0	24.3	75.7
4	Chính sách của đơn vị về trích lập quỹ hằng năm cho đào tạo, bồi dưỡng nhân lực	24.1	75.9	9.5	90.5	21.6	78.4
5	Chính sách của đơn vị về xây dựng bộ phận chuyên trách đào tạo bồi dưỡng cho NLD	19.5	80.5	12.4	87.6	17.6	82.4
6	Chính sách của đơn vị quy định về thời gian, mức hỗ trợ học phí... và điều kiện khác liên quan đến việc học tập của NLD	24.1	75.9	13.3	86.7	24.3	75.7

### 2.3.2. Một số quy định đã thực hiện nhằm thúc đẩy học tập tại nơi làm việc

Cùng với các chính sách chung của Nhà nước thì những quy định cụ thể ở các đơn vị cũng là yếu tố thúc đẩy HTTNLV. Kết quả khảo sát việc thực hiện những quy định ở các đơn vị nhằm thúc đẩy HTTNLV như sau:

CBQL và NLĐ cho biết những quy định đã thực hiện nhằm thúc đẩy HTTNLV và được xếp theo thứ tự ưu tiên của đơn vị của họ đã thực hiện quy định về đánh giá NLĐ hằng năm (CBQL: 57.6%, NLĐ: 75.6%), tiếp theo là quy định về các điều kiện, tiêu chí tham gia các lớp học (CBQL: 41.2%, NLĐ: 29.3%), tiếp sau là quy định về trách nhiệm cá nhân trong và sau khi tham gia học tập của người học (CBQL: 17.6%, NLĐ: 39.5%), cuối cùng là quy định về chế độ đãi ngộ sau khi học xong (CBQL: 20.6%, NLĐ: 15.4%). Như vậy, đa số đơn vị đã thực hiện các quy định về đánh giá NLĐ hằng năm, các quy định về chế độ đãi ngộ sau khi học xong, quy định về trách nhiệm cá nhân trong và sau khi tham gia học của người học còn được rất ít đơn vị thực hiện. Các đơn vị cần có thêm các quy định nhằm thúc đẩy HTTNLV.

Bảng 3. Những quy định đã có thúc đẩy HTTNLV

STT	Quy định	CBQL (% , N=34)		NLĐ (% , N=266)	
		Đã thực hiện	Chưa thực hiện	Đã thực hiện	Chưa thực hiện
1	Quy định về đánh giá NLĐ hằng năm của đơn vị	57.6	42.4	75.6	24.4
2	Quy định về các điều kiện, tiêu chí tham gia các lớp học	41.2	58.8	29.3	70.7
3	Quy định về chế độ đãi ngộ sau khi học xong	20.6	79.4	15.4	84.6
4	Quy định về trách nhiệm cá nhân trong và sau khi tham gia học tập của người học	17.6	82.4	39.5	60.5

Để so sánh sự khác nhau giữa các tỉnh trong việc thực hiện các quy định nhằm thúc đẩy HTTNLV, chúng tôi đã chạy kiểm định Crosstabs. Kết quả kiểm định ở bảng 5 cho thấy “Quy định về đánh giá NLĐ hằng năm của đơn vị” đã được đa số đơn vị của các tỉnh thực hiện (các đơn vị đã thực hiện từ 69.5% đến 82.4%), “Quy định về chế độ đãi ngộ sau khi học xong” được các đơn vị của các tỉnh thực hiện ít nhất (đã thực hiện từ 10.3% đến 19.0%). Trong 3 tỉnh/thành phố khảo sát, người được hỏi cho biết TP. Hà Nội thực hiện các quy định tốt nhất nhưng không đồng đều nhất (đã thực hiện từ 10.3% đến 77.0%), tỉnh Quảng Ninh được đánh giá thực hiện các quy định thấp nhất (từ 16.2 đến 82.4%).

Bảng 4. So sánh việc thực hiện những quy định thúc đẩy HTTNLV ở các tỉnh

STT	Quy định	Hà Nội (% , N=87)		Vĩnh Phúc (% , N=105)		Quảng Ninh (% , N=74)	
		Đã thực hiện	Chưa thực hiện	Đã thực hiện	Chưa thực hiện	Đã thực hiện	Chưa thực hiện
1	Quy định về đánh giá NLĐ hằng năm của đơn vị	77.0	23.0	69.5	30.5	82.4	17.6
2	Quy định về các điều kiện, tiêu chí tham gia các lớp học	35.6	64.4	26.7	73.3	25.7	74.3
3	Quy định về chế độ đãi ngộ sau khi học xong	10.3	89.7	19.0	81.0	16.2	83.8
4	Quy định về trách nhiệm cá nhân trong và sau khi tham gia học tập của người học	43.7	56.3	45.7	35.4	25.7	74.3

Để so sánh sự khác nhau giữa các đơn vị trong việc thực hiện các quy định nhằm thúc đẩy HTTNLV, chúng tôi đã chạy kiểm định Crosstabs. Kết quả kiểm định ở bảng 5 cho thấy “Quy định về đánh giá NLĐ hằng năm của đơn vị” được các đơn vị đánh giá cao nhất (từ 65.0% đến 86.3%), tiếp đến là “Quy định về trách nhiệm cá nhân trong và sau khi tham gia học tập của người học” (từ 19.2 đến 54.9%), cuối cùng là “Quy định về chế độ đãi ngộ sau khi học xong” (từ 9.6 đến 22.5%). Trong 3 đơn vị khảo sát, người được hỏi cho biết trường học thực hiện các quy định tốt nhất nhưng không đồng đều (đã thực hiện từ 14.2% đến 76.1%), tiếp theo là UBND và thực hiện đều hơn 2 tỉnh/thành phố kia (từ 22.5 đến 65.0%), cuối cùng là công ty thực hiện thấp nhất và cũng không đồng đều nhất (từ 9.6% đến 86.3%).

Tóm lại, về thực hiện chính sách HTTNLV, phần lớn người được hỏi, các đơn vị, các tỉnh đều cho rằng “Chính sách chung của nhà nước về tuyển dụng, sử dụng và quản lý NLĐ” được thực hiện tốt nhất. “Chính sách của đơn vị về xây dựng bộ phận chuyên trách đào tạo, bồi dưỡng cho NLĐ” và “Chính sách của đơn vị quy định về thời gian, mức hỗ trợ học phí... và điều kiện khác liên quan đến việc học tập của NLĐ” được thực hiện thấp nhất. Về thực hiện các quy định nhằm thúc đẩy HTTNLV, phần lớn người được hỏi cho biết thực hiện “Quy định về đánh giá NLĐ

hàng năm của đơn vị” tốt nhất, còn các “Quy định về chế độ đãi ngộ sau khi học xong” chưa được các đơn vị, các tỉnh quan tâm nhiều. Thực trạng trên cho thấy các chính sách về HTTNLV mới chỉ tập trung vào các chính sách bồi dưỡng theo quy định, các chính sách thúc đẩy việc tự học tại nơi làm việc chưa được quan tâm đúng mức.

Bảng 5. So sánh việc thực hiện những quy định nhằm thúc đẩy HTTNLV ở các đơn vị

STT	Quy định	Trường (%, N=113)		UBND (%, N=80)		Công ty (%, N=73)	
		Đã thực hiện	Chưa thực hiện	Đã thực hiện	Chưa thực hiện	Đã thực hiện	Chưa thực hiện
1	Quy định về đánh giá NLD hằng năm của đơn vị	76.1	23.9	65.0	35.0	86.3	13.7
2	Quy định về các điều kiện, tiêu chí tham gia các lớp học	21.2	78.8	37.5	62.5	32.9	67.1
3	Quy định về chế độ đãi ngộ sau khi học xong	14.2	85.8	22.5	77.5	9.6	90.4
4	Quy định về trách nhiệm cá nhân trong và sau khi tham gia học tập của người học	54.9	45.1	36.3	63.7	19.2	80.8

### 3. Kết luận

Các yếu tố về chính sách, quy định chung của Nhà nước, nhu cầu học của bản thân NLD, thời gian học tập, việc hỗ trợ kinh phí của đơn vị cho việc học tập cũng đã tác động khá nhiều đến chất lượng HTTNLV. Thực tế cho thấy nhằm thúc đẩy HTTNLV các đơn vị đã ra những quy định, chính sách thúc đẩy việc HTTNLV như chính sách về tuyển dụng, sử dụng và quản lý NLD; chính sách về yêu cầu đối với NLD phù hợp với vị trí việc làm đòi hỏi NLD phải tích cực tự học, tự bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu công việc. Tuy nhiên, vẫn còn một số chính sách nhằm thúc đẩy động cơ, khuyến khích HTTNLV chưa được các đơn vị quan tâm đúng mức như chính sách của đơn vị về chế độ lương, thưởng; chính sách về hỗ trợ học phí; chính sách về trích lập quỹ cho đào tạo, bồi dưỡng nhân lực. Để khắc phục những bất cập trên, cần có nghiên cứu về giải pháp về xây dựng chính sách nhằm thúc đẩy HTTNLV.

### Tài liệu tham khảo

- Australian National Training Authority (ANTA) (2003). *What makes for good workplace learning?* National Centre for Vocational Education Research Ltd.
- Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
- Bộ Chính trị (2007). *Chỉ thị số 11-CT/TW ngày 13/4/2007 về tăng cường lãnh đạo Đảng đối với công tác khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập.*
- Bộ GD-ĐT (2020). *Thông tư số 22/2020/TT-BGDĐT ngày 06/8/2020 quy định về đánh giá, xếp loại đơn vị học tập.*
- Chính phủ (2021). *Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*
- Lê Đình Lung (2019). *Đổi mới chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (Khóa XII). Tạp chí Quản lý nhà nước, Học viện Hành chính Quốc gia, 284, 17-20.*
- Maslo, E., & Lunardon, K. (2015). *Working places as learning spaces: contextualising lifelong learning in Asia and Europe.* ASEM.
- Nguyễn Minh Doan (2020). *Hoàn thiện pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng công chức ở Việt Nam. Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, 23(423), 52-59.*
- Quốc hội (2019). *Luật Giáo dục.* Luật số 43/2009/QH14, ban hành ngày 16/6/2019.
- Thủ tướng Chính phủ (2021a). *Chỉ thị số 14/CT-TTg ngày 25/5/2021 về đẩy mạnh công tác khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021-2030.*
- Thủ tướng Chính phủ (2021b). *Quyết định số 1373/QĐ-TTg ngày 30/7/2021 phê duyệt Đề án “Xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021-2030”.*
- Vaughan, K., O’Neil, P., & Cameron, M. (2011). *Successful workplace learning: How learning happens at work.* Wellington: Industry Training Federation.
- Workers Vocational Skills Development Act (1997). *Law on lifelong education.* Republic of Korea.