

HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC: LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH ĐÁNH GIÁ

● ĐÀO ĐỨC QUẢNG - TRỊNH THỊ THU HẰNG

TÓM TẮT:

Mọi tổ chức đều mong muốn có hiệu quả hoạt động cao. Điều này là khả thi khi các nguồn lực đầu vào được đảm bảo cả về số lượng lẫn chất lượng. Theo luận điểm đó, trường hợp một tổ chức hoạt động trong lĩnh vực giáo dục muốn có hoạt động tốt thì cần có các tiêu chí đầu vào cơ bản, như: nguồn lao động, cơ sở hạ tầng, trình độ quản trị,... Trong khuôn khổ bài viết này, nhóm tác giả tập trung vào phân tích mối liên hệ giữa đào tạo và năng suất thông qua cơ sở lý thuyết và các mô hình đánh giá, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục.

Từ khóa: hoạt động đào tạo, năng suất lao động, cơ sở giáo dục.

1. Thực trạng vấn đề nghiên cứu

Trên thế giới, mối quan hệ giữa đào tạo và năng suất lao động là chủ đề rất được quan tâm nghiên cứu. Tại Anh, trong các ngành công nghiệp, nghiên cứu của Sala, Silva, and Toledo (2012) chỉ ra rằng, tăng 1% trong đào tạo lao động sẽ làm tăng khoảng 0,6% giá trị gia tăng mỗi giờ và khoảng 0,3% mức lương theo giờ, có nghĩa là với mỗi lần tăng 5 điểm phần trăm của người lao động được đào tạo, sẽ tăng 4% năng suất. Tương tự như vậy, Holzer, Block, Cheatham, and Knott (1993) đã thực hiện một nghiên cứu về việc tính toán tỷ lệ Scrappage của một vài công ty sản xuất tại Michigan, Hoa Kỳ để xác định tác động của đào tạo đến việc giảm tỷ lệ này. Loại hình đào tạo là chiến lược như vấn đề này có liên quan đến chất lượng và tăng trưởng kinh doanh, năng suất sẽ được đo bằng lượng giảm tỷ lệ phế liệu. Kết

quả nghiên cứu cho thấy, việc giảm tỷ lệ phế liệu khoảng 7% khi đào tạo chiến lược được chú ý đầy đủ. Nghiên cứu này là một ví dụ khác về mối quan hệ tích cực giữa đào tạo và năng suất.

Tại Việt Nam, nghiên cứu về ảnh hưởng của đào tạo tới năng suất lao động đã được chú ý trong những năm gần đây. Một vài nghiên cứu đã tìm kiếm mối liên kết giữa đào tạo và năng suất lao động. Quang và Dũng (1998) đã sử dụng dữ liệu được thu thập từ 47 doanh nghiệp nhà nước ở các thành phố và tỉnh ở miền Nam để xem xét vai trò của đào tạo nhân lực trong việc nâng cao hiệu suất. Họ phát hiện ra rằng, 96% các doanh nghiệp nhà nước đã cải thiện hiệu suất nhờ lao động. Phúc (2014) chỉ ra 7 nhóm nhân tố trong chính sách đào tạo có ảnh hưởng tích cực đối với năng suất lao động, bao gồm: Sự quan tâm của lãnh đạo, thời gian, địa điểm tổ chức, nội dung đào tạo,

phương pháp đào tạo và trình độ người hướng dẫn, kết quả sau khi tham gia khóa học, công tác đánh giá sau đào tạo. Bên cạnh đó, Mai (2018) cho thấy công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giúp cho đội ngũ cán bộ của nhân viên công ty có trình độ chuyên môn ngày càng được nâng cao, đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công việc và có thể cạnh tranh được với các doanh nghiệp khác.

Đào tạo là một trong những hoạt động có sức mạnh để đạt được khả năng cạnh tranh thông qua việc làm cho nhân viên có năng lực và tăng năng lực. Có một mối quan hệ thuận chiều giữa các hoạt động đào tạo và năng suất lao động (Kinnie, Hutchinson, Purcell, Rayton, & Swart, 2005). Becker (1993) trong lý thuyết vốn nhân lực của mình đánh đồng năng suất như một nguồn tài nguyên được thể hiện ở mỗi người. Nó là một hình thức vô hình của vốn nhân lực có thể tăng thu nhập cho tổ chức. Do đó, bất kỳ chỉ tiêu nào đối với lĩnh vực đào tạo về việc cải thiện năng suất của nhân viên được xem là đầu tư vào vốn nhân lực vì kiến thức và kỹ năng sản xuất có được thông qua giáo dục và đào tạo không thể tách rời khỏi nhân viên và tương tự trở thành một phần không thể thiếu của nhân viên của mình.

Kim and Ployhart (2014) đã thực hiện một nghiên cứu nghiên cứu sự hợp nhất của các nguyên lý kinh tế, chiến lược và tâm lý học để đánh giá việc sử dụng tổ chức nhân sự của họ cho năng suất và hiệu suất tổ chức của nhân viên. Những phát hiện của nghiên cứu cho thấy rằng đào tạo nội bộ của các nhân viên được chọn có ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động của nhân viên, đặc biệt là khi tổ chức đang đi qua nền kinh tế có đà giảm tăng trưởng và phải chống lại áp lực suy thoái. Nghiên cứu cho thấy rằng, đào tạo nội bộ đã được tìm thấy có lợi hơn trong thời gian quy định vì nhân viên được đào tạo cho thấy khả năng linh hoạt và thích nghi hơn với những thay đổi dẫn đến lợi nhuận của công ty. Do đó, nghiên cứu đặt ra bằng chứng về mối liên kết về năng suất với đào tạo miễn là nó được hợp nhất với chiến lược kinh doanh. Nhìn vào năng suất thông qua ROI, có một vài nghiên cứu cung cấp

tác động của việc đào tạo tới năng suất. Dearden, Reed, and Van Reenen (2006) đã tập hợp bộ dữ liệu dọc cho các ngành sản xuất để xác định tác động của đào tạo. Nghiên cứu kết luận rằng tác động của đào tạo cung cấp cho nhân viên đã được chứng minh là giá trị gia tăng cho mỗi công nhân cho năng suất của mình và do đó kết luận rằng đào tạo và năng suất có mối quan hệ có ý nghĩa và tích cực. Kết quả của nghiên cứu này là đào tạo tại chỗ có liên quan trực tiếp đến năng suất.

Như vậy, các nghiên cứu chỉ ra tồn tại mối quan hệ tỷ lệ thuận giữa đào tạo và năng suất lao động.

2. Cơ sở lý thuyết

Iyaniwura and Osoba (1983) là một trong những tác giả đầu tiên đưa ra định nghĩa về năng suất mà được chấp nhận rộng rãi, theo hướng đo lường chứ không phải thuần túy lý thuyết theo định nghĩa của Mác hay Adam Smith (1776). Theo đó, định nghĩa này cho rằng năng suất là mối quan hệ định lượng giữa đầu ra và đầu vào. Định nghĩa này được chấp nhận rộng rãi vì hai nguyên nhân. *Một là*, định nghĩa cho thấy năng suất nào được nghĩ là trong bối cảnh của một doanh nghiệp, một ngành công nghiệp hoặc một nền kinh tế nói chung. *Hai là*, bất kể loại sản xuất, kinh tế hoặc chính trị, định nghĩa về năng suất này vẫn còn giống như khái niệm cơ bản là mối quan hệ giữa số lượng và chất lượng hàng hóa và dịch vụ được sản xuất và số lượng tài nguyên được sử dụng để sản xuất chúng (Prokopenko, 1987). Newman (1991) xác định năng suất được xác định như một tỷ lệ của một số biến pháp đầu ra cho một số chỉ số sử dụng đầu vào. Đặt khác nhau, năng suất không gì khác hơn tỷ lệ số học giữa số lượng được sản xuất và số lượng bất kỳ tài nguyên nào được sử dụng trong quá trình sản xuất. Quan niệm về năng suất này có nghĩa là nó thực sự có thể được coi là đầu ra trên mỗi đơn vị đầu vào hoặc hiệu quả với những tài nguyên nào được sử dụng (Samuelson, 1995). Bằng cách tương tự, Amadi, Saka, and Jatau (2013) đã giải thích rằng một ví dụ về năng suất là định lượng cả đầu ra và tài nguyên đầu vào của một hệ thống sản xuất. Mục đích là để đưa ra một chỉ số giám sát được định lượng. Mục tiêu đo lường năng suất là cải thiện năng suất, liên quan đến sự kết hợp của hiệu quả

tăng lên và sử dụng nhiều tài nguyên có sẵn tốt hơn. Thể hiện đơn giản:

$$\text{Năng suất} = \text{tổng đầu ra} / \text{tổng đầu vào}$$

Trong thực tế, năng suất trở thành sự đạt được mức hiệu suất cao nhất với chi tiêu tài nguyên thấp nhất có thể. Nó đại diện cho tỷ lệ chất lượng và số lượng sản phẩm đến các tài nguyên được sử dụng.

Đào tạo được định nghĩa là một quá trình theo kế hoạch để sửa đổi thái độ, kiến thức, kỹ năng hoặc hành vi thông qua kinh nghiệm học tập để đạt được hiệu suất hiệu quả trong một hoạt động hoặc một loạt các hoạt động. Mục đích của nó, trong tình huống làm việc, là phát triển khả năng của các cá nhân và đáp ứng nhu cầu hiện tại và trong tương lai của tổ chức (Manpower Services Commission, 1981). Kayaş (2001) cho rằng, đào tạo là một quy trình theo kế hoạch được sử dụng để thay đổi thái độ, kiến thức, kỹ năng và hành vi thông qua kinh nghiệm học tập để đạt được hiệu suất, hiệu quả trong một hoạt động cụ thể hoặc phạm vi hoạt động. Mục đích của đào tạo, trong bối cảnh công việc, là phát triển khả năng của các cá nhân và đáp ứng nhu cầu hiện tại và trong tương lai của tổ chức. Định nghĩa này liên kết quy trình đào tạo và lập kế hoạch với đào tạo như một hoạt động theo kế hoạch nhằm mục đích sửa đổi các kỹ năng thông qua việc áp dụng kinh nghiệm và giáo dục.

Như vậy, năng suất lao động là chỉ tiêu quan trọng thể hiện tính chất và trình độ tiến bộ của một tổ chức, một đơn vị sản xuất, hay của một phương thức sản xuất. Và đào tạo là một trong những chiến lược quan trọng nhất đối với tổ chức để giúp nhân viên có được năng suất lao động cao (Goldstein & Gilliam, 1990). Holton III, Bates, & Ruona, (2000) đưa ra lý thuyết cho rằng, để có được hoạt động đào tạo hiệu quả, cần có một bản thiết kế đào tạo đề cập đến mức độ đào tạo và cung cấp cho học viên khả năng chuyển việc từ kiến thức đến khả năng áp dụng được trong công việc. Hoặc trong quan điểm khác, (Stone, Cox, & Gavin, 2020), nhấn mạnh đến việc cải thiện ngay lập tức năng suất công việc thông qua việc nâng cao các kỹ năng cụ thể. Đó là, đào tạo có xu hướng tập trung vào các kỹ năng cần thiết trong công việc hiện tại của nhân viên được nhìn nhận trong một khuôn khổ ngắn hạn và có mục

đích chính là cải thiện năng suất của cá nhân và của tổ chức. Ngoài ra, đào tạo là một biến quan trọng trong việc tăng năng suất của tổ chức. Hầu hết các nghiên cứu bao gồm (Colombo & Stanca, 2008) và (Nda & Fard, 2013) cho thấy đào tạo là một công cụ cơ bản và hiệu quả để hoàn thành thành công các mục tiêu và mục tiêu của công ty, dẫn đến năng suất cao hơn. Thêm vào đó, sự thành thạo của nhân viên đóng vai trò thiết yếu trong bối cảnh các tổ chức phải đối mặt với những thách thức đa dạng. Nhân viên là một trong những nguồn lực thiết yếu nhất trong bất kỳ tổ chức nào khác đang làm việc để đạt được các mục tiêu của mình. Khan và cộng sự (2011) kết luận: đào tạo công việc, thiết kế đào tạo cùng với cách phân phối nguồn lực có ảnh hưởng đáng kể đến hoạt động của tổ chức và tất cả những điều này đã ảnh hưởng tích cực đến hoạt động của tổ chức. Nó có nghĩa là nó làm tăng hiệu suất tổng thể của tổ chức.

(Nassazi, 2013) cho rằng đào tạo hành vi theo kế hoạch và có trật tự thông qua các sự kiện, hoạt động và chương trình kiến thức dẫn đến thành tựu của những người tham gia, kiến thức, kỹ năng, năng lực và mức độ năng lực để thực hiện công việc của họ một cách hiệu quả. Đào tạo nâng cao năng suất của người lao động cũng cải thiện các dịch vụ của người lao động và mang lại sự thay đổi lạc quan trong tổ chức. Kế hoạch đào tạo không chỉ phát triển người lao động mà còn hỗ trợ tổ chức sử dụng tốt nhất nguồn lực của mình vì lợi ích của con người để đạt được lợi thế cạnh tranh. Do đó, tổ chức, doanh nghiệp phải lập kế hoạch cho các chương trình đào tạo như vậy cho nhân viên của mình để cải thiện khả năng và năng lực cần thiết của họ tại nơi làm việc. (Ali, Omar, & Amin, 2013) cho rằng, đào tạo nhân viên trong các tổ chức là một công cụ mà người sử dụng lao động có thể hình thành năng lực của nhân viên và phát triển tiềm năng của họ. Đây là một quá trình có hệ thống nhằm thay đổi hành vi làm việc và trình độ kiến thức, khả năng và kỹ năng bao gồm cả động lực của người lao động giúp tăng năng suất lao động. Các hoạt động đào tạo mà tổ chức có thể sử dụng có thể được thực hiện tại nơi làm việc hoặc ở các môi trường khác. N. Tahir,

Yousafzai, Jan, and Hashim (2014) đã xác định trong nghiên cứu của họ rằng đào tạo và phát triển là một khía cạnh quan trọng của phát triển nguồn nhân lực. Do đó, điều quan trọng đối với tổ chức là đảm bảo sự hiện diện của nhân viên có kỹ năng và năng lực để cải thiện hiệu suất và nhân viên sẽ giỏi hơn khi họ có kiến thức và kỹ năng thực hiện nhiệm vụ. Đào tạo sẽ tạo cơ hội cho nhân viên có được cuộc sống nghề nghiệp tốt hơn và có được vị trí tốt hơn trong tổ chức. Khi làm như vậy, hiệu quả của tổ chức sẽ được tăng lên. Mặt khác, nhân viên là nguồn lực và tài sản của một tổ chức nếu họ có kỹ năng và được đào tạo sẽ hoạt động tốt hơn những người không có kỹ năng và chưa được đào tạo.

Tại các cơ sở giáo dục, sức mạnh của mỗi đơn vị được xác định bởi kiến thức có trong đội ngũ nhân viên. Lực lượng lao động được đào tạo và phát triển là công thức cho hiệu suất vượt trội và đạt được mục tiêu. Hoạt động hiệu quả và hiệu quả của các cơ sở giáo dục đại học này đòi hỏi đội ngũ nhân viên có trình độ và được đào tạo chuyên sâu nhằm giải phóng nguồn nhân lực của họ để cải thiện hệ thống giáo dục trong nước. Đào tạo và phát triển năng lực nhân viên là một công thức để đạt được hiệu suất vượt trội xung quanh các khía cạnh của đào tạo trong các cơ sở này. Tuy nhiên, chi phí đào tạo nhân viên trong các cơ sở giáo dục đại học là một vấn đề quan trọng hạn chế việc tiến hành đào tạo và phát triển họ.

3. Mô hình đánh giá

Trong các mô hình sử dụng để đánh giá hoạt động đào tạo, hoặc tìm mối liên hệ giữa đào tạo và năng suất, có hai mô hình được giới thiệu nghiên cứu đánh giá cao. Cụ thể như sau:

3.1. Mô hình Kirkpatrick - mô hình chung về đánh giá hoạt động đào tạo

Kirkpatrick (1975) đánh giá các chương trình đào tạo đã xác định những ý tưởng được xuất bản ban đầu của ông năm 1959, do đó tăng thêm nhận thức về họ. Hiện tại, lý thuyết của ông hiện đã trở thành mô hình được sử dụng rộng rãi và phổ biến nhất để đánh giá đào tạo. Mô hình bốn cấp của Kirkpatrick hiện được coi là một tiêu chuẩn trong ngành trên các cộng đồng đào tạo và nhân sự. Bốn

cấp độ mô hình đánh giá đào tạo sau đó đã được xác định lại và cập nhật trong cuốn sách năm 1998 của Kirkpatrick, đánh giá các chương trình đào tạo: bốn cấp độ. Bốn cấp độ đánh giá của Kirkpatrick về cơ bản đo lường:

- Phản ứng của học viên - Những gì họ nghĩ và cảm nhận về việc đào tạo.
- Học tập - Sự gia tăng kiến thức hoặc khả năng gây ra.
- Hành vi - Phạm vi cải tiến hành vi và khả năng và ứng dụng ảnh hưởng đến kinh doanh hoặc môi trường do biểu diễn của học viên.
- Kết quả - Ảnh hưởng đến kinh doanh hoặc môi trường do biểu diễn của học viên.

Mô hình Kirkpatrick là một trong những mô hình dựa trên cách tiếp cận định hướng mục tiêu. Mô hình này được mô tả là toàn diện, đơn giản và thiết thực cho hầu hết các trường hợp đánh giá đào tạo.

Kamalikhah và cộng sự (2017) đã đề cập rằng đánh giá sử dụng mô hình Kirkpatrick đã được thực hiện chủ yếu vào các cấp độ đào tạo và phản ứng và nó cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của sự cần thiết phải đánh giá các mức độ hành vi và kết quả.

Kirkpatrick đưa ra 4 cấp độ đánh giá đào tạo như Bảng 1.

Mô hình Kirkpatrick nêu bật 4 kết quả then chốt của công tác đào tạo, mối liên hệ giữa chúng và nhu cầu đánh giá cả 4 kết quả. Như Johnson et al. (2009) đã viết: “Đào tạo đưa đến phản ứng, phản ứng dẫn đến hoạt động học hỏi, hoạt động học hỏi dẫn đến những thay đổi trong hành vi làm việc, hành vi làm việc dẫn đến kết quả ở cấp độ đơn vị hoặc tổ chức. Đối tượng đào tạo có thể phản ứng tích cực đối với một khóa học,... nhưng lại học hỏi được rất ít hoặc không học được gì; Có thể họ tiếp thu được điều gì đó, nhưng lại không thể hoặc không sẵn sàng áp dụng nó; Có thể họ áp dụng nó nhưng nó lại không hiệu quả trong phạm vi công việc của họ,...; hoặc nó có hiệu quả ở chừng mực nào đó nhưng lại không giúp cải thiện hiệu quả chung của tổ chức”.

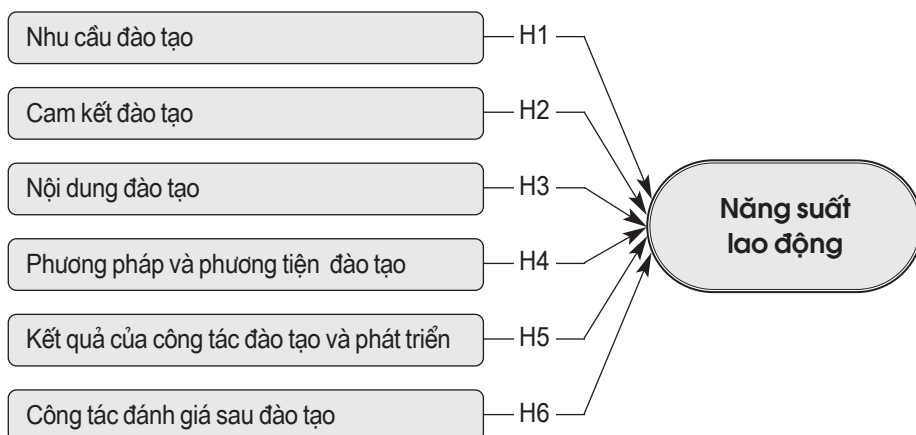
Từ tổng hợp và phân tích quá trình đào tạo tác động đến hiệu suất của nhân viên, có thể sơ đồ hóa theo Hình 1.

Bảng 1. Mô hình Kirkpatrick: Đánh giá hoạt động đào tạo

Cấp độ	Nội dung đánh giá	Thước đo	Phương pháp luận
1	Phản ứng	Mức độ hài lòng của đối tượng đào tạo: “Người tham gia có hài lòng về chương trình không?”	Thực hiện sau khi chương trình đào tạo kết thúc, định lượng hóa các phản ứng nhiều nhất có thể và khuyến khích mọi người viết ra ý kiến nhận xét và đề xuất.
2	Hoạt động học hỏi	Mức độ hoàn thành những mục tiêu học hỏi đặt ra: “Người tham gia học được gì từ chương trình?”	Kiểm tra viết hoặc kiểm tra dựa trên hiệu quả hoạt động trước và sau chương trình đào tạo, về những tài liệu được đề cập trong quá trình đào tạo.
3	Hành vi	Sự di chuyển kiến thức học hỏi được vào công việc: “Người tham gia có thay đổi hành vi của mình dựa trên những gì đã học được hay không?”	Rất nhiều: giám sát, lấy mẫu công việc/kết quả đầu ra, quá trình đánh giá công tác đào tạo sau chương trình, đánh giá năng lực
4	Kết quả	Tác động lên tổ chức: “Những thay đổi trong hành vi có ảnh hưởng tích cực đến tổ chức hay không?”	Kiểm tra đối chiếu dữ liệu trước và sau chương trình đào tạo: Doanh số hoặc năng suất, các sự việc, sự hài lòng của khách hàng.

Nguồn: Kirkpatrick, D.L, 1975

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Kirkpatrick, D.L, 1975

Các giả thuyết của mô hình như sau:

H1: Nhu cầu đào tạo có tác động tích cực đến năng suất lao động của nhân viên

H2: Cam kết đào tạo có tác động tích cực đến năng suất lao động của nhân viên

H3: Nội dung đào tạo có tác động tích cực đến năng suất lao động của nhân viên

H4: Phương pháp và phương tiện đào tạo có tác động tích cực đến năng suất lao động của nhân viên

H5: Kết quả của công tác đào tạo và phát triển có tác động tích cực đến năng suất lao động của nhân viên

H6: Công tác đánh giá có tác động tích cực đến năng suất lao động của nhân viên

Nhiều mô hình hồi quy được thiết lập dựa trên dữ

liệu thu được thông qua điều tra bằng câu hỏi. Một mô hình ban đầu được phát triển bằng cách sử dụng tất cả các biến độc lập, nhưng nhiều biến không quan trọng đã bị loại bỏ để có được mô hình có ý nghĩa cuối cùng. Tất cả các giả thuyết đều được kiểm định ở mức ý nghĩa 0,05. Giá trị P được sử dụng để kiểm tra mức độ quan trọng của các biến.

3.2. Mô hình hồi quy tuyến tính - mô hình đo lường năng suất lao động thông qua các hoạt động đào tạo

*Phương trình hồi quy tuyến tính đo lường năng suất lao động thông qua các hoạt động đào tạo

Phương trình hồi quy đánh giá tác động của công tác đào tạo tới năng suất lao động là:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Trong đó:

Y: Năng suất lao động;

β_0 : Hệ số cố định;

$\beta_1 \dots \beta_k$: Hệ số hồi quy một phần;

X_1 : Nhu cầu đào tạo;

X_2 : Cam kết đào tạo;

X_3 : Nội dung đào tạo;

X_4 : Phương pháp và phương tiện đào tạo;

X_5 : Đánh giá đào tạo;

Kết quả của mô hình trên đánh giá các hoạt động đào tạo nguồn nhân lực có những tác động trực tiếp đến năng suất lao động của nhân viên. Mô hình này thích hợp sử dụng cho các cơ sở giáo dục do khả năng đánh giá tác động của nhiều biến đối với năng suất. Hơn nữa, mô hình còn có thể quy đổi một cách chi tiết hơn về biến phụ thuộc Y (số giờ giảng của giáo viên, sự hài lòng của sinh viên với giáo viên, trình độ của giáo viên trước và sau đào tạo, công trình nghiên cứu của giáo viên, xếp hạng giáo viên, thu nhập,...); và sự linh hoạt của các biến

độc lập đối với từng tổ chức giáo dục (có nơi chọn những nội dung, phương pháp, phương tiện đào tạo khác nhau,...).

4. Kết luận

Các cơ sở giáo dục có lợi thế lớn trong vấn đề về đào tạo bởi họ thường là đơn vị cung ứng các chương trình và các khóa đào tạo. Để có thể tăng năng suất lao động của các cơ sở này, cần tập trung chủ yếu vào trình độ nhiều hơn là kỹ năng, thái độ. Thông qua các mô hình đánh giá phù hợp, những nhà quản lý có thể đưa ra những lựa chọn phù hợp cho các khóa đào tạo, cách thức đào tạo hoặc là sắp xếp lại các tiêu chí đánh giá để cải thiện năng suất lao động, nhằm mục tiêu cuối cùng là nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức về mọi mặt.

Trên đây là một số lý thuyết chính và hai mô hình, theo quan điểm của các tác giả, là ưu việt trong việc đánh giá hoạt động đào tạo liên quan tới năng suất lao động. Khi đánh giá được rõ các tiêu chí đối với hoạt động đào tạo, chắc chắn hiệu quả của hoạt động này sẽ được cải thiện và hỗ trợ cho tổ chức càng ngày càng phát triển.

Trong giới hạn của bài viết, tác giả chưa đưa ra một cách tường tận hơn những lý thuyết mới và tính thực nghiệm của mô hình thông qua các trường hợp cụ thể. Những hạn chế này sẽ được bổ sung trong những nghiên cứu tiếp theo ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ali, F., Omar, R., & Amin, M. (2013). An examination of the relationships between physical environment, perceived value, image and behavioural Intentions: A SEM approach towards Malaysian resort hotels. *Journal of Hotel and Tourism Management*, 27(2), 9-26.
2. Amadi, D., Saka, M., & Jatau, D. (2013). The Effects of Some Agricultural Development Programme (Adp) Inputs To Rural Farmers Productivity And Income. *IOSR Journal of Agriculture and Veterinary Science (IOSR-JAVS)*, 4, 17-19.
3. Becker, G. S. (1993). Nobel lecture: The economic way of looking at behavior. *Journal of political economy*, 101(3), 385-409.
4. Colombo, E., & Stanca, L. (2008). *The effect of training on productivity: evidence from a large panel of firms*. Università Bicocca WP.
5. Dearden, L., Reed, H., & Van Reenen, J. (2006). The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 68(4), 397-421.

6. Goldstein, I. L., & Gilliam, P. (1990). Training system issues in the year 2000. *American Psychologist*, 45(2), 134.
7. Holzer, H. J., Block, R. N., Cheatham, M., & Knott, J. H. (1993). Are training subsidies for firms effective? The Michigan experience. *ILR Review*, 46(4), 625-636.
8. Iyaniwura, O., & Osoba, A. (1983). *Measuring productivity; conceptual and statistical problems: improvement of statistics*. Paper presented at the Productivity in Nigeria Proceedings of a National Conference NISER, Ibadan.
9. Johnson, N. A., Sachinwalla, T., Walton, D. W., Smith, K., Armstrong, A., Thompson, M. W., & George, J. (2009). Aerobic exercise training reduces hepatic and visceral lipids in obese individuals without weight loss. *Hepatology*, 50(4), 1105-1112.
10. Kamalikhah, T., Rahmati-Najarkolaei, F., Sabzmakan, L., & Tonekaboni, N. R. (2017). Kirkpatrick evaluation of theory-based educational program for low back pain management in teachers. *Trauma Monthly*, 22(5), 8.
11. Kayaş, S. (2001). *Training Need Analysis*. Marmara Universitesi (Turkey),
- Khan, R. A. G., Khan, F. A., & Khan, M. A. (2011). Impact of training and development on organizational performance. *Global journal of management and business research*, 11(7).
12. Kim, Y., & Ployhart, R. E. (2014). The effects of staffing and training on firm productivity and profit growth before, during, and after the Great Recession. *Journal of applied psychology*, 99(3), 361.
13. Kinnie, N., Hutchinson, S., Purcell, J., Rayton, B., & Swart, J. (2005). Satisfaction with HR practices and commitment to the organisation: why one size does not fit all. *Human Resource Management Journal*, 15(4), 9-29.
14. Kirkpatrick, D. L. (1975). Techniques for evaluating training programs. *Evaluating training programs*, 1-17.
15. Nasirzadeh, F., & Nojedehe, P. (2013). Dynamic modeling of labor productivity in construction projects. *International journal of project management*, 31(6), 903-911.
16. Nassazi, A. (2013). *Effects of training on employee performance: Evidence from Uganda*.
17. Nda, M. M., & Fard, R. Y. (2013). The impact of employee training and development on employee productivity. *Global journal of commerce and management perspective*, 2(6), 91-93.
18. Newman, S. M. (1991). *Guidelines for the Productive Employment of Older Adults in Child Care*.
19. Prokopenko, J. (1987). *Productivity management: A practical handbook*: International Labour Organization.
20. Reed, J., & Vakola, M. (2006). What role can a training needs analysis play in organisational change? *Journal of Organizational Change Management*.
21. Sala, H., Silva, J. I., & Toledo, M. (2012). Flexibility at the margin and labor market volatility in OECD countries. *The Scandinavian Journal of Economics*, 114(3), 991-1017.
22. Samuelson, P. N. (1995). *WD: Ekonomie*. Svoboda Service.
23. Schonewille, M. (2001). Does training generally work? Explaining labour productivity effects from schooling and training. *International Journal of Manpower*.
24. Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human resource management*: John Wiley & Sons.
25. Tahir, A. Assessing the Impact of Training on Employees Performance in Commercial Banks in Urban Lahore Anam Tahir and Sumaira Sajjad. *The Lahore journal*, 95.
26. Tahir, N., Yousafzai, I. K., Jan, S., & Hashim, M. (2014). The impact of training and development on employees performance and productivity a case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4), 86.

Ngày nhận bài: 12/1/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/2/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 22/2/2022

Thông tin tác giả:

1. ThS. ĐÀO ĐỨC QUẢNG

Phó Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Kỹ thuật công nghiệp - Bộ Công Thương

2. TS. TRINH THỊ THU HẰNG

Giảng viên Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội

TRAINING ACTIVITIES AND PRODUCTIVITY AT EDUCATION ORGANIZATIONS: THEORIES AND ASSESSMENT MODELS

● Master. **DAO DUC QUANG**¹

● Ph.D **TRINH THI THU HANG**²

¹Vice Principal, College of Industrial Engineering

²Lecturer, University of Business and Economics,
Vietnam National University - Hanoi

ABSTRACT:

Organizations always seek ways to improve their performance. They can enhance their outputs when the quantity and quality of inputs are guaranteed. From this perspective, an education organization needs to have basic inputs such as human resources, infrastructure, management qualifications, etc. to perform its functions well. This paper focuses on analyzing the relationship between training and productivity by using theoretical bases and assessment models, especially education theories and assessment models.

Keywords: training activities, labor productivity, educational institutions.