

# Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng

VŨ THANH TRUNG\*

**Các doanh nghiệp cảng biển khu vực TP. Hải Phòng đang được định hướng phát triển theo hướng xanh và bền vững để phù hợp với định hướng phát triển của kinh tế biển và quy hoạch tổng thể hệ thống cảng biển Việt Nam. Để hướng tới mục tiêu này, các doanh nghiệp cần phải huy động và sử dụng một cách hiệu quả các nguồn lực đang có, trong đó quan trọng nhất là nguồn nhân lực. Vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng sẽ được phân tích bằng phương pháp DEMATEL mờ, trong đó tập trung vào chất lượng nguồn nhân lực. Kết quả phân tích là cơ sở cho một số giải pháp cải thiện chất lượng nguồn nhân lực để hướng tới sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng.**

## VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC VỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN KHU VỰC TP. HẢI PHÒNG

### Vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển

Doanh nghiệp cảng biển là những doanh nghiệp được thành lập một cách hợp pháp, có đủ điều kiện để hoạt động trong lĩnh vực cảng biển theo quy định của pháp luật và đang thực hiện các hoạt động khai thác cảng biển [1], [2]. Doanh nghiệp cảng biển trong những năm vừa qua cũng đã được định hướng phát triển theo hướng phát triển bền vững phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế biển với nền tảng là kinh tế biển xanh. Để hướng tới sự phát triển bền vững thì các doanh nghiệp cảng biển cần phải đạt được ba mục tiêu lớn đó là cải thiện hiệu quả kinh tế, bảo vệ môi trường và nâng cao phúc lợi xã hội cho người lao động [3], [4].

Vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững đã thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu trong những năm vừa qua. Đã có nhiều nghiên cứu khẳng định vai trò quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trong đó, các nghiên cứu tập trung vào đánh giá mối quan hệ giữa chất lượng nguồn nhân lực với sự cải thiện về hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội. Chất lượng của người lao động được đánh giá thông qua một số chỉ tiêu: trình độ của người lao động, sự sáng tạo của người lao động, thái độ làm việc và nhận thức

của người lao động về vấn đề phát triển bền vững.

Nâng cao trình độ của người lao động giúp cải thiện năng suất lao động, các chỉ tiêu tài chính của doanh nghiệp [5], [6]. Cải thiện năng suất lao động là điều kiện quan trọng để người lao động có thể nâng cao mức thu nhập và phúc lợi xã hội [7], [8]. Đồng thời việc cải thiện về hiệu quả làm việc có thể tiết kiệm chi phí vận hành làm giảm thiểu tác động đến môi trường [9], [10].

Sự sáng tạo của người lao động cũng là một yếu tố ảnh hưởng nhiều đến năng suất lao động và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Sự sáng tạo của người lao động được thể hiện thông qua các sáng kiến đổi mới sáng tạo. Những sáng kiến này thể hiện sự linh hoạt trong áp dụng kiến thức chuyên môn vào thực tiễn sản xuất tại doanh nghiệp. Điều này giúp cải thiện hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, sự cải thiện về năng suất lao động sẽ đi cùng với sự cải thiện về mức thu nhập cho người lao động, từ đó nâng cao mức sống cho người lao động [7]. Nhiều nghiên cứu cho thấy, trong những sáng kiến đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp đã có

\* Trường Đại học Hàng hải Việt Nam

nhiều những sáng kiến góp phần bảo vệ môi trường [11], [12].

Thái độ làm việc cũng như tính kỷ luật của đội ngũ lao động trong các doanh nghiệp cũng sẽ ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc của người lao động. Ý thức kỷ luật tuân thủ quy trình lao động có tác động tích cực đến mức độ an toàn trong quá trình làm việc [10], [12]. Bên cạnh đó, việc tuân thủ chặt chẽ những quy định về quản lý môi trường cũng giúp doanh nghiệp cải thiện chất lượng môi trường ở khu vực sản xuất tại doanh nghiệp.

Nhận thức về tầm quan trọng của bảo vệ môi trường và phát triển bền vững giúp doanh nghiệp rất nhiều trong quá trình hoạch định chính sách [13], [14]. Đồng thời, nhận thức về tầm quan trọng của phát triển bền vững cũng giúp cho người lao động có thái độ nghiêm túc hơn với những hoạt động bảo vệ môi trường từ đó hình thành nên thái độ xanh (ý thức bảo vệ môi trường). Thái độ này có thể là tự nguyện hoặc bắt buộc, nhưng đều có tác động tích cực khả năng đạt được các mục tiêu môi trường của doanh nghiệp [4], [15].

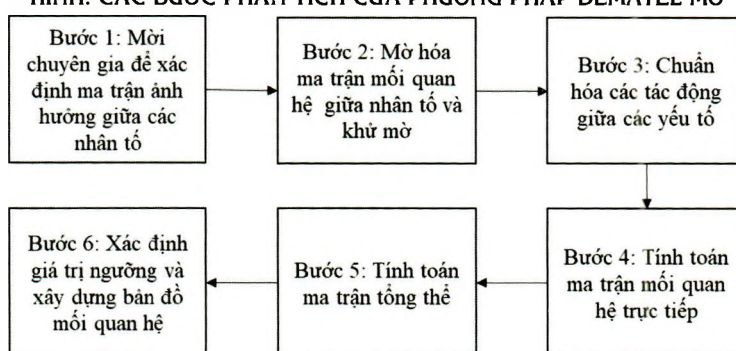
*Đánh giá vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng*

Nghiên cứu sử dụng phương pháp ra quyết định dựa trên thực nghiệm và đánh giá mờ (Fuzzy DEMATEL) để đánh giá vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển. Phương pháp này có thể đánh giá sự tác động qua lại giữa các yếu tố dựa trên ý kiến của các chuyên gia, từ đó xác định mối quan hệ nhân quả giữa chúng. Sau khi phân tích thì các yếu tố ban đầu sẽ được chia làm hai nhóm: Nguyên nhân và Kết quả. Các yếu tố thuộc nhóm Nguyên nhân sẽ có tác động tích cực giúp cải thiện các yếu tố khác trong nhóm Kết quả [15], [16].

Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển được chia làm 4 nhóm chính: Nhân lực, Kinh tế, Môi trường và Xã hội. Trong đó:

- *Nhân lực (H)*: H1 - Trình độ lao động và hoạt động đào tạo nâng cao trình độ, H2 - Nhận thức của người lao động về phát triển bền vững, H3 - Sự sáng tạo của người lao động, H4 - Thái độ làm việc và tính kỷ luật, H5 - Trạng thái sức khỏe của người lao động.

HÌNH: CÁC BƯỚC PHÂN TÍCH CỦA PHƯƠNG PHÁP DEMATEL MỜ



Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

- *Kinh tế (EC)*: EC1 - Sản lượng hàng hóa thông qua cảng, EC2 - Lợi nhuận sau thuế (LNST), EC3 - Doanh thu thuần, EC4 - Các chỉ tiêu sinh lời, EC5 - Năng suất xếp dỡ, EC6 - Đầu tư mở rộng sản xuất.

- *Môi trường (EV)*: EV1 - Hiệu quả sử dụng năng lượng, EV2 - Tổng lượng điện năng, nhiên liệu hóa thạch sử dụng, EV3 - Tái sử dụng các yếu tố đầu vào, EV4 - Mức độ ô nhiễm môi trường, EV5 - Nguyên liệu, nhiên liệu thân thiện với môi trường.

- *Xã hội (S)*: S1 - Điều kiện làm việc và mức độ an toàn lao động, S2 - Chi khen thưởng và phúc lợi xã hội, S3 - Thu nhập trung bình của người lao động, S4 - Cân bằng giới tính trong doanh nghiệp

Sau khi đã xác định được những chỉ tiêu đánh giá, tác giả tiến hành thực hiện các bước phân tích mối quan hệ nhân quả giữa các chỉ tiêu bằng phương pháp DEMATEL mờ bao gồm 6 bước như Hình.

Trong đó, các chuyên gia được lựa chọn dựa trên ba tiêu chí: trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tế và mức độ sẵn sàng tham gia vào nghiên cứu. Các chuyên gia đều có ít nhất 5 năm kinh nghiệm nghiên cứu hoặc quản lý liên quan đến cảng biển, đó là: Tổ chức vận tải biển, Khai thác cảng, Kinh tế hàng hải. 70% các chuyên gia được phỏng vấn có trình độ tiến sĩ. Mức độ tác động qua lại giữa các yếu tố được đánh giá theo từng cặp một với 5 mức độ: 1 - Không tác động, 2 - Tác động rất ít, 3 - Tác động ít, 4 - Tác động nhiều, 5 - Tác động rất nhiều. Bảng đánh giá được gửi tới 50 chuyên gia và có 27 phản hồi hợp lệ. Thời gian điều tra được tiến hành trong năm 2021.

**Kết quả đánh giá vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển**

Kết quả phân tích mối quan hệ nhân quả giữa các chỉ tiêu cho thấy, có 4 chỉ tiêu phản ảnh chất lượng nguồn nhân lực nằm trong nhóm Nguyên nhân với mức độ tác động đến các chỉ tiêu phát triển bền vững ở cả ba mức: Yếu, Trung bình và Mạnh. Trong đó, mức độ tác động của chất lượng nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển thể hiện qua Bảng, cụ thể như sau:

H1 - Trình độ lao động và hoạt động đào tạo nâng cao trình độ của người lao động có tác động mạnh đến hiệu quả kinh tế và nâng cao thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp cảng biển.

**BẢNG: MỨC ĐỘ TÁC ĐỘNG CỦA CÁC CHỈ TIÊU NHÂN LỰC**

Mối quan hệ	Số lượng nhân tố bị tác động			Mối quan hệ	Số lượng nhân tố bị tác động		
	Mạnh	Trung bình	Yếu		Mạnh	Trung bình	Yếu
H1 EC	EC2- EC5	EC1, EC6		H3 EC	EC3- EC4	EC2, EC6	EC1
H1 S	S1, S3	S2, S4		H3 S		S1 - S4	
H1 EV	EV1, EV4	EV2, EV3	EV5	H3 EV	EV4	EV1, EV3	EV5
H2 EC		EC2- EC6	EC1	H4 EC	EC3	EC2, EC4- EC6	EC1
H2 S	S2	S1, S3, S4		H4 S		S1 - S3	S4
H2 EV	EV2- EV5	EV1		H4 EV	EV4	EV1, EV2	EV3, EV5

Nguồn: Kết quả nghiên cứu

H2 - Nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và phát triển bền vững, Nhận thức của người lao động về phát triển bền vững lại có những tác động mạnh vào các tiêu chí nằm trong nhóm Môi trường và Xã hội.

H3 - Sự sáng tạo của người lao động có tác động mạnh lên hiệu quả kinh tế cũng như chất lượng môi trường của các doanh nghiệp cảng biển.

H4 - Thái độ làm việc và tính kỷ luật có tác động tích cực lên các mục tiêu phát triển bền vững khác của doanh nghiệp cảng biển. Trong đó, nó có tác động mạnh nhất đến chỉ tiêu mức độ ô nhiễm môi trường của doanh nghiệp cảng biển.

### MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Nhằm phát triển nguồn nhân lực cho phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển khu vực TP. Hải Phòng, theo tác giả, cần thực hiện một số giải pháp sau:

**Một là, tổ chức các khóa đào tạo nâng cao trình độ cho người lao động tại các doanh nghiệp cảng biển.** Đây là hoạt động quan trọng đối với doanh nghiệp, vì cải thiện chất lượng lao động sẽ nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Một trong những hoạt động đào tạo hiệu quả mà các cảng biển thực hiện chính là tổ chức các lớp đào tạo ngắn hạn cho các lao động tại cảng phù hợp với nhu cầu của những lao động ở nhiều vị trí làm việc khác nhau. Theo đó, các doanh nghiệp cảng biển cần trang bị cho người lao động những kỹ năng cần thiết để phục vụ cho quá trình phát triển của doanh nghiệp cảng biển nhất là trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ. Người lao động cần có những kỹ năng phù hợp để khai thác và quản lý hiệu quả tài nguyên số để nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Đồng thời, Hải Phòng đã được định hướng trở thành một trung tâm logistics quốc tế phục vụ nhu cầu phát triển của khu vực miền Bắc. Do đó, các doanh nghiệp cảng biển cũng cần phải đào tạo cho mình đội ngũ nhân lực có chuyên môn trong lĩnh vực logistics để phù hợp với xu thế và định hướng phát triển của ngành và của thành phố.

**Hai là, nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo tại các doanh nghiệp cảng biển.** Nâng cao hiệu quả các hoạt động đào tạo của các doanh nghiệp cảng biển. Trong những năm vừa qua, các hoạt động đào tạo vẫn

được các doanh nghiệp tổ chức thường xuyên, tuy nhiên, mức độ hiệu quả chưa được cao. Các khóa học tập trung nhiều vào các nghiệp vụ mà thiếu đi những khóa học nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm và những khóa học liên quan đến nội dung phát triển bền vững. Do đó, cần phải đa dạng hóa và tăng tỷ trọng những nội dung đào tạo kỹ năng và kiến thức nói trên. Đồng thời, cần phải có kế hoạch cụ thể cho từng nhóm lao động với chuyên môn nghiệp vụ và nhu cầu đào tạo khác nhau. Các khóa đào tạo cần phải sát với thực tế nhu cầu của từng nhóm lao động và có kế hoạch cụ thể. Từ đó, mới có thể tăng tính hiệu quả của hoạt động đào tạo và giảm thiểu những chi phí phát sinh không đáng có trong việc tổ chức.

**Ba là, cải thiện nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và phát triển bền vững.** Nhận thức của người lao động về tầm quan trọng của vấn đề phát triển bền vững của cảng biển là một yếu tố quan trọng giúp doanh nghiệp có thể đạt được những mục tiêu phát triển bền vững. Điều này rất quan trọng đối với nhóm đối tượng lao động quản lý - những người sẽ tham gia vào quá trình xây dựng chính sách. Vì vậy, cần phải bổ sung thêm những khóa học có nội dung liên quan đến phát triển bền vững bên cạnh những khóa học chuyên môn, kỹ năng làm việc. Những khóa học như vậy sẽ cung cấp những kiến thức hữu ích cho người lao động về xu hướng phát triển bền vững và những giải pháp hướng tới sự phát triển bền vững đã được thực hiện. Đồng thời, các doanh nghiệp cảng biển cũng cần phải xây dựng những báo cáo về phát triển bền vững cho doanh nghiệp dựa trên bộ tiêu chuẩn báo cáo Phát triển bền vững (GRI). Bộ tiêu chuẩn này giúp cho người lao động đánh giá được thực trạng phát triển bền vững của doanh nghiệp và từ đó có những giải pháp hiệu quả để cải thiện thực trạng phát triển bền vững của doanh nghiệp.

**Bốn là, xây dựng văn hóa doanh nghiệp thúc đẩy sự sáng tạo của người lao động.** Nâng cao năng lực sáng tạo của người lao động là nhiệm vụ quan trọng đối với doanh nghiệp. Chỉ khi năng lực sáng tạo của người lao động được giải phóng thì giá trị mà người lao động tạo ra cho doanh nghiệp sẽ tăng lên nhiều lần. Để làm được thì doanh nghiệp cần

phải nâng cao trình độ chuyên môn và kinh nghiệm của người lao động. Đây là nền tảng cho các hoạt động đổi mới sáng tạo tại các doanh nghiệp. Đồng thời, cũng phải thường xuyên khuyến khích người lao động đưa ra những ý tưởng cải tiến sáng tạo mới. Bên cạnh đó, thống kê số lượng các ý tưởng đổi mới sáng tạo và đánh giá hiệu quả, kết quả được thông báo cụ thể đến người lao động cũng cần và có độ khen thưởng phù hợp để người lao động thấy được những đóng góp của mình có giá trị đối với doanh nghiệp. Doanh nghiệp cũng cần tạo ra môi trường làm việc thân thiện, gắn kết người lao động và trao quyền nhiều hơn cho người lao động trong phạm vi lĩnh vực chuyên môn của mình để người lao

động có thể dễ dàng đưa ra những ý tưởng mới và thực hiện những ý tưởng đó.

**Năm là, kết hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo.** Doanh nghiệp cảng biển cần thường xuyên kết hợp với các cơ sở đào tạo trong hoạt động tuyển dụng cũng như đào tạo. Hoạt động hợp tác nên bắt đầu từ khâu xây dựng chương trình đào tạo đến tuyển dụng lao động. Các cảng biển dựa vào thực tiễn sản xuất cũng như xu hướng phát triển nói chung có thể đưa ra những nhận định về nhu cầu lao động. Đồng thời, xác định được những yêu cầu kỹ năng, kiến thức cần thiết mà nhân lực trong khu vực này cần phải có. Đồng thời, có thể tạo điều kiện cho học viên tham gia vào quá trình sản xuất tại doanh nghiệp, từ đó tuyển chọn những lao động phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Cuối cùng là phải có sự đánh giá phản hồi từ phía doanh nghiệp về cơ sở đào tạo về chất lượng học viên để các cơ sở đào tạo có thể cải thiện được chất lượng đào tạo trong tương lai. □

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoàng Thị Phương Lan (2019). *Giải pháp nâng cao năng lực tài chính của doanh nghiệp cảng biển Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam
2. Đào Văn Thi, Nguyễn Mạnh Vũ, Phạm Thị Thu Huyền, Nguyễn Phương Nhi, Thái Thị Việt Hòa (2021). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới quản trị lợi nhuận của các doanh nghiệp cảng biển tại Việt Nam, *Tap chí Khoa học Công nghệ Hàng hải*, số 67, tháng 8/2021
3. Adams M., et al (2009). *Environmental issues in port competitiveness*, Atlantic Research Report, Gateway Research Initiative Working Paper, 7
4. Kim S., Chiang B. (2014). Sustainability practices to achieve sustainability in international port operations, *한국항만경제학회지*, 30(3), 15-37
5. Munoz Castellanos R.M., Salinero Martin M.Y. (2011). Training as a source of competitive advantage: performance impact and the role of firm strategy, the Spanish case, *The International Journal of Human Resource Management*, 22(03), 574-594
6. Turcotte J., Rennison L.W. (2004). *Productivity and wages: Measuring the effect of human capital and technology use from linked employer-employee data*, Department of Finance
7. Fedulova I., Voronkova O.Y., Zhuravlev P. et al (2019). Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: on the example of a region, *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1059
8. Marimuthu M., Arokiasamy L., Ismail M. (2009). Human capital development and its impact on firm performance: Evidence from developmental economics, *Journal of international social research*, 2(8)
9. Hatch N.W., Dyer J.H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage, *Strategic management journal*, 25(12), 1155-1178
10. Unger J.M. et al (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review, *Journal of business venturing*, 26(3), 341-358
11. Mynarzova M., Stverkova H. (2015). Public support as an important factor for competitiveness of SMEs in the European Union, *Aktualne problemy podnikovej sfery*, 2015, 452-461
12. Sipa M. (2018). The factors determining the creativity of the human capital in the conditions of sustainable development, *European Journal of Sustainable Development*, 7(2)
13. Hart S.L., Milstein M.B. (2003). Creating sustainable value, *Academy of Management Perspectives*, 17(2), 56-67
14. Wilkinson A., Hill M., Gollan P. (2001). The sustainability debate, *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1492-1502
15. Lee K. (2009). Gender differences in Hong Kong adolescent consumers' green purchasing behavior, *Journal of consumer marketing*, 26(2)
16. Kuo M.-S. (2011). Optimal location selection for an international distribution center by using a new hybrid method, *Expert Systems with Applications*, 38(6), 7208-7221