

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

VIỆN NGHIÊN CỨU VÀ QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

VŨ THANH TRUNG

**NGUỒN NHÂN LỰC VỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA
DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN KHU VỰC THÀNH PHỐ HẢI
PHÒNG ĐỊNH HƯỚNG 2030**

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển

Mã số: 9 31 01 05

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội - 2023

Công trình được hoàn thành tại:

VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

Người hướng dẫn khoa học:

1. TS. Ngô Minh Hải

2. TS. Đinh Trọng Thắng

Phản biện 1: PGS. TS. Nguyễn Thị Hoài Lê

Phản biện 2: PGS. TS. Nguyễn Hồng Thái

Phản biện 3: TS. Bùi Tôn Hiến

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án cấp Viện

họp tại Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương vào hồi giờ ... ngày
....thángnăm 2023

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện:

Thư viện Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương

Thư viện Quốc gia, Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Cảng biển Hải Phòng là một trong hai cảng biển lớn nhất Việt Nam và là cửa ngõ kết nối quốc tế của miền Bắc. Cảng Hải Phòng sẽ kết nối khu vực trọng điểm kinh tế phía Bắc với vùng Tây Nam Trung Quốc và các quốc gia khác trên thế giới. Chính vì thế cảng Hải Phòng đóng vai trò là đầu mối xuất khẩu hàng hóa và nhập khẩu nguyên vật liệu của khu vực miền Bắc. Sự thuận lợi trong lưu thông hàng hóa đã tạo động lực phát triển cho toàn vùng. Trong những năm gần đây, kim ngạch xuất nhập khẩu qua cảng biển Hải Phòng luôn chiếm tỷ trọng lớn trong tổng kim ngạch xuất nhập khẩu của Việt Nam. Vì vai trò đặc biệt quan trọng của cảng biển Hải Phòng mà nó đã được đầu tư trọng điểm về quy mô và công nghệ, hướng tới trở thành cảng biển hiện đại mang tầm quốc tế.

Các doanh nghiệp cảng biển là bộ phận cấu thành nên khu vực cảng biển Hải Phòng. Doanh nghiệp cảng biển sẽ cung cấp các dịch vụ xếp dỡ hàng hóa, lưu kho, dịch vụ vận tải, và các dịch vụ giá trị gia tăng khác. Chính hoạt động này đã giúp cho hàng hóa được lưu thông một cách thuận lợi giữa thị trường trong nước và thị trường quốc tế. Các chỉ tiêu kinh tế của doanh nghiệp cảng biển có xu hướng tăng đều nhưng tốc độ tăng đang giảm nhẹ qua từng năm. Tuy nhiên, các doanh nghiệp cảng biển cũng chưa có sự quản lý môi trường một cách hiệu quả và tồn tại một số hiệu ứng tiêu cực về mặt xã hội. Yêu cầu đặt ra với các doanh nghiệp cảng biển hiện nay đó là phải duy trì được mục tiêu phát triển của doanh nghiệp và lợi ích của xã hội. Để làm được điều này thì doanh nghiệp cần phải hướng tới mục tiêu phát triển bền vững.

Nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng mà doanh nghiệp cần phải phân bổ và sử dụng một cách hợp lý để hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Trong những năm vừa qua doanh nghiệp cảng biển chứng kiến sự cải thiện về chất lượng nguồn nhân lực giúp cho doanh nghiệp cảng biển cải thiện được hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội. Bên cạnh đó đội ngũ lao động của doanh nghiệp cảng biển cũng còn hạn chế làm cho doanh nghiệp chưa đạt được một số mục tiêu bền vững về môi trường và xã hội. Các nhà nghiên cứu và quản lý cũng đã khẳng định yếu tố của nguồn nhân lực bao gồm: trình độ chuyên môn, khả năng sáng tạo,...có vai trò quan trọng đối với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển.

Nguồn nhân lực có vai trò quan trọng, có tác động lớn đến các mục tiêu phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển. Tuy nhiên chưa

có nghiên cứu về vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

Nhận thấy nguồn nhân lực có tác động mạnh tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển và khoảng trống nghiên cứu về vấn đề này, do đó tôi quyết định nghiên cứu luận án “*Nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng định hướng 2030*”.

2. Những điểm mới của luận án

2.1. Về khoa học

1) Luận án đã tổng hợp tổng hợp và làm rõ hơn cơ sở lý luận về tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển.

2) Xây dựng được bộ tiêu chí đánh giá sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng.

3) Đánh giá được tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng bằng mô hình ra quyết định dựa trên thử nghiệm và đánh giá (DEMATEL) kết hợp với lý thuyết mờ.

2.2. Về thực tiễn

1) Đánh giá thực trạng nhân lực và phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển và tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển cho giai đoạn 2015 đến 2021

2) Xây dựng bộ chỉ tiêu đánh giá sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng luận án xây dựng.

3) Kiến nghị những chính sách nhân lực phù hợp để thúc đẩy sự phát triển bền vững.

3. Kết cấu nội dung của luận án

Luận án được kết cấu thành bốn chương với những nội dung như sau:

Chương 1: Tổng quan công trình nghiên cứu và hướng nghiên cứu của luận án

Chương 2: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về nguồn nhân lực với phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển

Chương 3: Phân tích tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng

Chương 4: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực hướng tới phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

1.1. TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH VÀ KHOẢNG TRỐNG NGHIÊN CỨU

1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến nguồn nhân lực với phát triển bền vững của doanh nghiệp

1) Trình độ chuyên môn của người lao động với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp

Các công trình nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu Hằng, Đoàn Anh Tuấn, Jean M. Unger và cộng sự,... đã chỉ ra rằng trình độ chuyên môn của người lao động có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc, nâng cao năng suất lao động, là cơ sở của những hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp, tạo ra sức cạnh tranh cho doanh nghiệp ... từ đó nâng cao hiệu quả kinh tế của các doanh nghiệp. Cải thiện năng suất lao động một mặt giúp cho doanh nghiệp nâng cao hiệu quả kinh tế, mặt khác cũng giúp cho người lao động cải thiện được thu nhập cũng như mức độ hài lòng với công việc, cải thiện môi trường làm việc tại các doanh nghiệp. Bên cạnh đó thì nâng cao hiệu quả làm việc cũng góp phần giảm thiểu những tác động đến môi trường do hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

2) Sự sáng tạo của người lao động với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp

Các công trình nghiên cứu của Moniko Sipa, Bonnie Daily, Douglas W. S. Renwick,... đã chỉ ra rằng sự sáng tạo có tác động tích cực đến hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội của doanh nghiệp. Sự sáng tạo kết hợp với trình độ chuyên môn sẽ là nguồn gốc của những ý tưởng đổi mới sáng tạo trong các doanh nghiệp. Điều này giúp cải thiện hiệu quả làm việc, năng suất lao động từ đó nâng cao hiệu quả kinh tế cho doanh nghiệp. Đồng thời những đóng góp của người lao động giúp cải thiện năng suất lao động và được doanh nghiệp ghi nhận và áp dụng cũng sẽ nâng cao mức độ hài lòng và thu nhập cho người lao động. Cũng có nhiều nhà nghiên cứu cho rằng các hoạt động đổi mới sáng tạo của người lao động có tác động tích cực đến hiệu quả môi trường vì có nhiều những sáng kiến đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp liên quan đến giảm thiểu tác động đến môi trường để bảo vệ môi trường.

3) Thái độ làm việc, tính kỷ luật và nhận thức của người lao động về sự phát triển bền vững với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp

Các nghiên cứu của Barton H. Hamilton, Thomas Zwick,... đã chỉ ra rằng thái độ làm việc có tác động đến hiệu quả làm việc của người lao

động. Thái độ chuyên nghiệp, hợp tác là điều kiện quan trọng giúp cải thiện môi trường làm việc từ đó nâng cao hiệu quả công việc và nâng cao năng suất lao động. Đồng thời tính kỷ luật cũng làm cho người lao động tuân thủ những quy định mà doanh nghiệp đặt ra, quy trình sản xuất hay quy định về môi trường, ... từ đó giảm thiểu những sự cố trong quá trình lao động sản xuất, nâng cao năng suất lao động, cũng như mức độ hài lòng với công việc.

Đồng thời nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường – thái độ xanh và tầm quan trọng của sự phát triển bền vững cũng là điều kiện không thể thiếu nếu doanh nghiệp muốn hướng tới các mục tiêu phát triển bền vững. Những yếu tố này có thể giúp cho doanh nghiệp xây dựng chính sách phát triển bền vững phù hợp với thực tiễn, đồng thời cũng triển khai một cách hiệu quả những chính sách trên.

1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá vai trò của nguồn nhân lực với từng khía cạnh của sự phát triển bền vững của doanh nghiệp thì các tác giả đã sử dụng một số phương pháp đánh giá định tính và định lượng. Phương pháp định tính như tổng hợp nghiên cứu đã thực hiện trước đây, tổng hợp bài học kinh nghiệm thực tế để đề xuất mô hình lý thuyết về vai trò của nguồn nhân lực. Phương pháp được sử dụng phổ biến nhất là phương pháp hồi quy. Tác giả xây dựng một mô hình hồi quy thể hiện mối quan hệ giữa một biến phụ thuộc ở đây với nhiều biến độc lập trong đó có biến số liên quan đến yếu tố con người. Một số phương pháp khác như: sử dụng phương pháp chỉ kiểm định giả thiết thống kê và chỉ số Pearson để để tìm ra mối quan hệ giữa vốn con người và sự thành công của doanh nghiệp, phương pháp phân tích nhân tố khẳng định, phương pháp phân tích mức độ quan trọng và hiệu quả (IPA).

1.1.3. Tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến phạm vi không gian và thời gian nghiên cứu

Các nghiên cứu về mối liên hệ giữa vốn con người với sự phát triển về kinh tế, môi trường và xã hội của doanh nghiệp đã thu hút được sự quan tâm của rất nhiều nhà nghiên cứu kể từ khi phát triển bền vững trở thành một mục tiêu mà doanh nghiệp hướng tới. Đã có rất nhiều những nghiên cứu được thực hiện trong quy mô doanh nghiệp, ngành hay thậm chí là ở nhiều quốc gia trên thế giới.

1.1.4. Khoảng trống tiếp tục nghiên cứu trong luận án

1) Các nghiên cứu được thực hiện trước đây chỉ tập trung nghiên cứu về nguồn nhân lực và tác động của nó đến từng khía cạnh của sự phát triển bền vững của doanh nghiệp nói chung; rất ít công trình nghiên cứu sâu vào đánh giá mức độ tác động của nguồn nhân lực tới cả ba khía cạnh của sự phát triển bền vững.

2) Các nghiên cứu trước đây sử dụng phương pháp và số lượng các tiêu chí đánh giá rất đa dạng tùy thuộc vào đối tượng nghiên cứu, lĩnh vực nghiên cứu và kinh nghiệm của các tác giả. Tuy nhiên chưa có một nghiên cứu nào có hệ thống tiêu chí đánh giá toàn diện và phù hợp với nội dung đánh giá sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển đặc biệt là khu vực thành phố Hải Phòng.

3) Chưa có những nghiên cứu nào liên quan đến nguồn nhân lực, sự phát triển bền vững và tác động của nhân lực đối với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển nói chung và doanh nghiệp cảng biển ở khu vực Hải Phòng từ 2000 cho đến nay.

1.2. MỤC TIÊU, ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu

1.2.1.1. Mục tiêu tổng quát

Mục tiêu tổng quát của luận án là đánh giá tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng, từ đó đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng.

1.2.1.2. Mục tiêu cụ thể

1) Hệ thống hóa và làm rõ một số vấn đề lý luận về tác động của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển.

2) Phân tích thực trạng nguồn nhân lực, sự phát triển bền vững và tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng.

3) Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng.

4) Kiến nghị một số pháp phát triển nguồn nhân lực hướng tới cải thiện mức độ phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải trong giai đoạn tới năm 2030..

1.2.2. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là nguồn nhân lực, mức độ phát triển bền vững và tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng.

1.2.3. Phạm vi nghiên cứu

1.2.3.1. Về nội dung

Nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực và thực trạng phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng và mối liên hệ giữa các yếu tố của nhân lực với sự phát triển bền vững. Từ đó đánh giá tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng.

1.2.3.2. Về không gian

Luận án nghiên cứu nguồn nhân lực các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng. Trong đó tập trung chủ yếu vào các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ cảng biển: dịch vụ xếp dỡ, kho hàng, vận chuyển hàng hóa, hỗ trợ vận tải...

1.2.3.3. Về thời gian

Các vấn đề trong luận án được nghiên cứu từ năm 2015 cho đến năm 2021. Sau đó sẽ đề xuất các giải pháp cho giai đoạn đến năm 2030.

1.2.4. Câu hỏi nghiên cứu

- 1) Thực trạng nguồn nhân lực và thực trạng phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng như thế nào?
- 2) Phương pháp nào là phù hợp để đánh giá tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng?
- 3) Tác động của trình độ chuyên môn, thái độ làm việc, sự sáng tạo, thái độ làm việc, nhận thức về sự phát triển bền vững của nhân lực đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển thế nào?
- 4) Mức độ tác động của các yếu tố trên đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển như thế nào?
- 5) Giải pháp nào để điều chỉnh sự phát triển nguồn nhân lực góp phần giúp các doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng phát triển bền vững hơn trong giai đoạn tới?

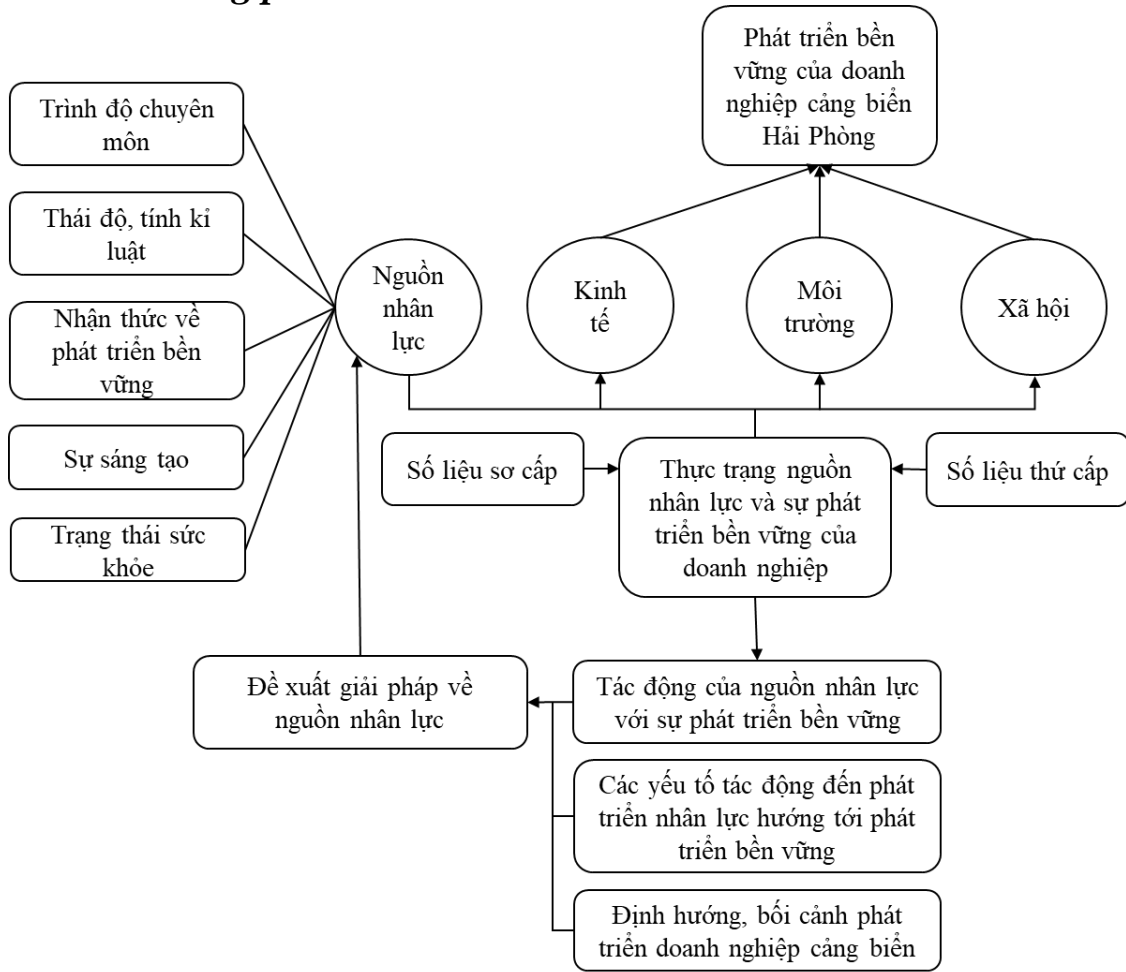
1.3. CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.3.1. Cách tiếp cận và khung phân tích

1.3.1.1. Cách tiếp cận

- Luận án sẽ tiếp cận theo ba cách: theo góc độ từ nhà quản lý từ phía các doanh nghiệp cảng biển, theo hướng phát triển dựa trên nguồn lực, theo hướng phát triển bền vững.

1.3.1.2. Khung phân tích



Hình 1.1: Khung phân tích đánh giá tác động của nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng

Những yếu tố của nguồn nhân lực được cho là có tác động lớn đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển đó là trình độ chuyên môn, thái độ kĩ năng, nhận thức về phát triển bền vững, sự sáng tạo và trạng thái sức khỏe của người lao động. Đây là những yếu tố cấu thành chất lượng nhân lực của doanh nghiệp cảng biển. Đầu tiên, luận án sẽ đánh giá thực trạng lao động và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển thông qua số liệu thứ cấp. Sau đó kết hợp với những đánh giá tác động của nguồn nhân lực tới từng khía cạnh của sự phát triển bền vững của

người lao động và các chuyên gia bằng số để đưa ra kết luận về tác động của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng. Đây là cơ sở để xây dựng những giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp cảng biển hướng tới sự phát triển bền vững. Đồng thời những giải pháp này cũng phải phù hợp với định hướng, bối cảnh phát triển của doanh nghiệp cảng biển và các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển nhân lực hướng tới sự phát triển bền vững.

1.3.2. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu thứ cấp và sơ cấp

Luận án sử dụng các thông tin thứ cấp liên quan đến các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng như: số lượng các bến cảng, quy mô, các dịch vụ đăng ký kinh doanh, tình hình sản xuất kinh doanh, chỉ tiêu đánh giá môi trường, xã hội, quy mô, cơ cấu lao động... Các số liệu trên được tổng hợp thông qua một số nguồn: Cục Thống kê thành phố Hải Phòng, Tổng cục Hàng hải, báo cáo tài chính của các doanh nghiệp,... Ngoài ra còn sử dụng các thông tin sơ cấp thu thập từ các đối tượng: lao động trong các doanh nghiệp cảng biển, chuyên gia trong lĩnh vực cảng biển và các đối tượng là cán bộ quản lý tại các cơ quan quản lý nhà nước liên quan đến hoạt động của các doanh nghiệp cảng biển.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN

2.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN

2.1.1. Một số khái niệm

2.1.1.1. Khái niệm về doanh nghiệp cảng biển

Thông qua việc nghiên cứu khái niệm các doanh nghiệp cảng biển và hoạt động khai thác cảng biển, luận án sẽ tiếp cận theo hướng “*Doanh nghiệp cảng biển là những doanh nghiệp được thành lập hợp pháp, có đủ điều kiện để hoạt động trong lĩnh vực cảng biển và đang thực hiện hoạt động khai thác cảng biển bao gồm một trong số những hoạt động: lập kế hoạch theo dõi điều động, khai thác và giải phóng tàu, cung cấp dịch vụ vận tải, hỗ trợ phương tiện vận tải, quản lý và theo dõi tình hình cầu bến, lưu kho và quản lý kho bãi, khai thác các tài nguyên trên biển*”

2.1.1.2. Khái niệm về phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển

Kế thừa định nghĩa về phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển đã được các nhà nghiên cứu đưa ra trước đây và xu hướng phát triển của

các doanh nghiệp cảng biển trong giai đoạn hiện nay, luận án đưa ra khái niệm về phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển: “*Phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển là sự phát triển phải đảm bảo đạt được thành tựu ở cả ba khía cạnh kinh tế, môi trường và xã hội. Khía cạnh kinh tế bao gồm: duy trì tốc độ tăng trưởng ổn định, nâng cao năng suất lao động, hiệu quả khai thác bến cảng. Khía cạnh xã hội bao gồm: nâng cao mức sống và điều kiện làm việc cho người lao động, xây dựng môi trường làm việc tốt trong doanh nghiệp. Khía cạnh môi trường bao gồm: nâng cao nhận thức về cảng biển xanh, sử dụng hiệu quả các nguồn tài nguyên và năng lượng, chuyển đổi năng lượng và bảo vệ môi trường*”.

2.1.1.3. Khái niệm về nguồn nhân lực cảng biển

Luận văn tiếp cận nguồn nhân lực theo hướng “*Nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển chính là các cá nhân đang làm việc trong doanh nghiệp cảng biển, đóng góp sức lực, trí lực và tâm lực cho doanh nghiệp vì mục tiêu phát triển của cá nhân và mục tiêu phát triển chung của doanh nghiệp cảng biển*”

2.1.1.4. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển

Theo đó thì PTNNL ở các doanh nghiệp cảng biển có thể được hiểu là “*Tổng hợp các hoạt động với mục đích hoàn thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp cảng biển bao gồm phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức, thái độ làm việc, sự sáng tạo của người lao động và điều chỉnh quy mô lao động hợp lý*”

2.1.2. Đặc điểm và phân loại nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển

2.1.2.1. Đặc điểm của nguồn nhân lực cảng biển

Nguồn nhân lực ở doanh nghiệp cảng biển có đặc điểm như sau. Thứ nhất, yêu cầu lao động phụ thuộc nhiều vào tính chất hàng hóa, kết cấu hàng hóa và có tính chất mùa vụ. Thứ hai, nhu cầu về lao động phụ thuộc vào sự chuyên môn hóa và hiện đại hóa của các doanh nghiệp cảng biển. Thứ ba, lực lượng lao động làm việc trong các doanh nghiệp cảng biển lớn do có nhiều ngành nghề khác nhau. Thứ tư, quá trình làm việc của lao động tại cảng phụ thuộc nhiều vào điều kiện thiên nhiên như thời tiết. Chính vì vậy người lao động cần phải có sức khỏe tốt để có thể đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ được giao.

2.1.2.2. Phân loại lao động trong các doanh nghiệp cảng biển

Có nhiều cách thức phân loại lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp cảng biển. Có thể phân loại lao động cảng biển thành hai đối tượng là lao động quản lý nghiệp vụ và lao động sản xuất.

Đội ngũ lao động quản lý được chia làm ba cấp: lao động quản lý cấp cao là những người có vị trí cao nhất trong doanh nghiệp tham gia hoạch định chính sách phát triển cho doanh nghiệp. Đội ngũ lao động cấp trung gian là người phụ trách phòng ban. Đội ngũ lao động cấp cơ sở có nhiệm vụ điều hành sản xuất và thực hiện các nhiệm vụ cấp trên phân công.

2.1.3. Những yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực cho phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển

Các doanh nghiệp cảng biển đã và đang xây dựng cho mình những chiến lược phát triển phù hợp với thực tiễn doanh nghiệp để đạt được mục tiêu này. Các chiến lược trên được xây dựng dựa trên nền tảng là quá trình hiện đại hóa, chuyên môn hóa và xanh hóa các hoạt động sản xuất kinh doanh của mình.

Xu hướng phát triển mới của doanh nghiệp cảng biển đặt ra những yêu cầu mới về nhu cầu nhân lực. Thứ nhất, nâng cao trình độ người lao động, cải thiện và bổ sung những kỹ năng kiến thức mới như là kỹ năng số. Thứ hai, nâng cao nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững. Thứ ba, phát huy sự sáng tạo của người lao động để ứng dụng linh hoạt những tiến bộ khoa học công nghệ vào thực tiễn sản xuất. Thứ tư, cải thiện thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động.

2.2. Nội dung nghiên cứu về nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

2.2.1. Nội dung nghiên cứu

Nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực bao gồm những sự thay đổi về mặt số lượng cũng như chất lượng của nguồn nhân lực đều có tác động đến khả năng đạt được những mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển.

Nghiên cứu thực trạng phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển bao gồm các khía cạnh thứ nhất, những thành tựu kinh tế được thể hiện qua việc cải thiện về hiệu quả các hoạt động sản xuất kinh doanh. Thứ hai, hiệu quả hoạt động quản lý môi trường của doanh nghiệp cảng biển. Cuối cùng, đánh giá sự cải thiện về hiệu quả xã hội của các doanh nghiệp cảng biển.

Nghiên cứu tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững bao gồm: Trình độ lao động, sự sáng tạo của người lao động, thái độ làm việc,

nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững và sức khỏe của người lao động với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

2.2.2. Tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

Các chỉ tiêu đánh giá thực trạng phát triển của nguồn nhân lực cảng biển: số lao động trung bình, cơ cấu theo trình độ, sự sáng tạo của người lao động,...

Chỉ tiêu đánh giá hiệu quả kinh tế: Lợi nhuận sau thuế, doanh thu thuần, chỉ tiêu sinh lời, năng suất lao động,...

Chỉ tiêu đánh giá hiệu quả môi trường: Hiệu quả sử dụng năng lượng, mức độ tác động đến môi trường, tỷ lệ tái sử dụng yếu tố đầu vào,...

Chỉ tiêu đánh giá hiệu quả xã hội: thu nhập bình quân, mức độ an toàn lao động, phúc lợi xã hội,...

2.2.3. Nghiên cứu tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

Luận án nghiên cứu tác động của trình độ chuyên môn, nhận thức của người lao động, sự sáng tạo, thái độ làm việc và tính kỉ luật của người lao động, trạng thái sức khỏe của người lao động tới sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng bằng mô hình DEMATEL mờ.

2.3. KINH NGHIỆM THỰC TIỄN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN

2.3.1. Kinh nghiệm quốc tế

Các cảng biển trên thế giới hiện tại đang có những chiến lược cụ thể hướng tới sự phát triển bền vững. Trong đó tập trung vào hai vấn đề chính đó là đầu tư vào những ứng dụng khoa học công nghệ hiện đại phục vụ sản xuất và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với nhu cầu phát triển của doanh nghiệp. Một số cảng biển quốc tế như cảng Singapore, Hamburg, Hutchison đều có một số chính sách phát triển nguồn nhân lực. Cảng Singapore xây dựng các cơ sở vật chất hiện đại như phòng mô phỏng để phục vụ công tác đào tạo nghiệp vụ cho người lao động, cung cấp học bổng hỗ trợ đào tạo cho người lao động. Cảng Hamburg thì cung cấp cho người lao động những thông tin rõ ràng về các mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp, nâng cao trình độ cho người lao động và cải thiện môi trường làm việc. Cảng Hutchison tập trung đào tạo kỹ năng kiến thức cho người lao động phù hợp với sự phát triển của cảng.

2.3.2. Kinh nghiệm trong nước

Một số giải pháp được các doanh nghiệp cảng biển trong nước được Tân cảng Sài Gòn và cảng Gemedep triển khai như. Tân cảng Sài Gòn: xây dựng kế hoạch phát triển để xác định nhu cầu nhân lực, xây dựng môi trường văn hóa thúc đẩy sự đóng góp của người lao động với doanh nghiệp, tăng cường các khóa đào tạo nâng cao trình độ và kỹ năng của người lao động... Cảng Gemedep thì xây dựng các phương án đào tạo phù hợp, khuyến khích người lao động đóng góp sáng kiến sáng tạo, ứng dụng công nghệ hiện đại trong quản lý và đào tạo, xây dựng các báo cáo phát triển bền vững hàng năm.

2.3.3. Bài học kinh nghiệm cho phát triển nguồn nhân lực hướng tới sự phát triển bền vững cho doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng.

Thứ nhất, định hướng và kế hoạch phát triển nhân lực phù hợp với thực tiễn sản xuất. Thứ hai, thường xuyên tổ chức các hoạt động đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động. Thứ ba, cải thiện môi trường văn hóa doanh nghiệp. Thứ tư, xây dựng chế độ quản lý và đãi ngộ phù hợp. Thứ năm, tăng cường xây dựng cơ sở vật chất phục vụ hoạt động đào tạo và quản lý doanh nghiệp, Thứ sáu, kết hợp với các cơ sở đào tạo trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực

CHƯƠNG 3: PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA NGUỒN NHÂN LỰC TỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN KHU VỰC THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

3.1. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN KHU VỰC THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

3.1.1. Khái quát về doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng

Hiện tại đang có 44 doanh nghiệp cảng biển đang khai thác các bến cảng ở khu vực thành phố Hải Phòng. Có nhiều bến cảng được khai thác không phải với mục đích cung cấp các dịch vụ cảng biển như là bến cảng công vụ, bến cảng biển phòng. Đến năm 2021, các doanh nghiệp cảng biển đang hoạt động tại khu vực thành phố Hải Phòng hiện tại đang hoạt động dưới dạng ba loại hình doanh nghiệp chính đó là công ty cổ phần (CTCP), công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) và các doanh nghiệp nhà nước (DNNN). Trong đó chiếm tỉ trọng cao nhất là các công ty cổ phần với 52%, thấp nhất là doanh nghiệp nhà nước với tỷ trọng 5%, còn lại là các công ty trách nhiệm hữu hạn.

Dựa trên thông tin đăng ký kinh doanh của các các doanh nghiệp cảng biển, lĩnh vực hoạt động sản xuất kinh doanh chính của các doanh nghiệp cảng biển bao gồm 7 dịch vụ: xếp dỡ, kho hàng, vận tải, khai thác tài nguyên, hỗ trợ vận tải, kinh doanh, logistics. Trong đó dịch vụ xếp dỡ và dịch vụ kho hàng là dịch vụ phổ biến nhất với 86% và 83% các doanh nghiệp cảng biển cung cấp.

Quy mô của các doanh nghiệp cảng biển rất đa dạng và có thể được phân chia theo chiều dài cầu tàu, năng lực thông qua của các cảng biển, lao động,...

3.1.2. Thực trạng nguồn nhân lực trong của các doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng

Số lượng lao động trung bình trong các doanh nghiệp cảng biển trong những năm vừa qua có xu hướng tăng lên với tốc độ tăng trưởng bình quân dương. Chất lượng lao động ở các doanh nghiệp cảng biển cũng đã được cải thiện nhiều trong những năm vừa qua với tỷ trọng lao động có trình độ đại học trở lên đã tăng lên 42% và tỷ trọng lao động phổ thông giảm còn 25% năm 2021. Cơ cấu lao động theo phân công sản xuất ở các doanh nghiệp cảng biển cũng có sự thay đổi trong những năm vừa qua tuy nhiên mức độ thay đổi không quá lớn với tỷ trọng lao động sản xuất là 22% và lao động quản lý là 68%. Tuy nhiên nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững còn hạn chế khi đánh giá mức độ quan trọng của tiêu chí Kinh tế gấp đôi các mức độ quan trọng của các tiêu chí còn lại. Thái độ làm việc và tính kỷ luật và sự sáng tạo của người lao động cũng được cải thiện tuy nhiên chưa được thống kê đầy đủ. Cuối cùng là trạng thái sức khỏe của người lao động vẫn được duy trì ở trạng thái tốt.

3.1.3. Mức độ phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng

3.1.3.1. Mức độ phát triển bền vững về mặt kinh tế

Doanh thu và lợi nhuận sau thuế của các doanh nghiệp chủ yếu đến từ hoạt động khai thác cảng và vận duy trì được tốc độ tăng trưởng dương trong những năm vừa qua. Đồng thời lượng hàng hóa xếp dỡ tại các bến cảng cũng có xu hướng tăng từ 72 triệu tấn 2015 lên 151 triệu tấn 2021. Năng suất xếp dỡ tăng dần tuy nhiên thì năng suất lao động của doanh nghiệp cảng biển lại có xu hướng giảm. Cũng trong giai đoạn vừa qua thì quy mô quỹ đầu tư phát triển đã được cải thiện đáng kể. Cuối cùng, trong các chỉ tiêu sinh lời thì có ROS tăng đều trong giai đoạn vừa qua trong khi đó hai chỉ tiêu còn lại thì biến động nhẹ, tăng giảm qua các năm.

3.1.3.2. Mức độ phát triển bền vững về mặt xã hội

Thu nhập trung bình của người lao động cũng như là phúc lợi cho người lao động đã được cải thiện trong những năm vừa qua. Mức thu nhập trung bình tăng từ 14 triệu đồng/tháng lên mức gần 17 triệu đồng/tháng năm 2021. Chỉ tiêu cho phúc lợi xã hội hàng năm cũng tăng lên gấp đôi. Mức độ an toàn lao động cũng đã tăng lên khi mà số vụ tai nạn trung bình hàng năm giảm xuống. Đồng thời mức độ chênh lệch giới tính trong các doanh nghiệp cảng biển đã giảm tuy nhiên so với mặt bằng chung thì còn ở mức cao. Cuối cùng người lao động đã tham gia nhiều vào các hoạt động đào tạo nâng cao trình độ trong giai đoạn vừa qua cả về số lượng khóa học, thời gian đào tạo, chi phí đào tạo.

3.1.3.3. Mức độ phát triển bền vững về mặt môi trường

Doanh nghiệp đang cải thiện hiệu quả sử dụng năng lượng đồng thời có xu hướng chuyển dịch sang những nguồn năng lượng tái tạo, cụ thể là chuyển đổi từ năng lượng hóa thạch sang điện năng. Chi phí nhiên liệu và điện năng/doanh thu giảm dần qua các năm lần lượt từ 31 triệu đồng xuống 20 triệu đồng và từ 33 triệu đồng xuống 29 triệu đồng. Trong khi đó chi phí điện năng tăng dần từ 18 tỷ/năm lên 22 tỷ/năm và chi phí nhiên liệu giảm dần từ 17 tỷ/năm xuống 11 tỷ/năm. Đồng thời các doanh nghiệp cũng áp dụng tiêu chuẩn ISO về môi trường cho hoạt động sản xuất của doanh nghiệp để nâng cao chất lượng môi trường. Tuy nhiên thì các hoạt động đo lường mức độ ô nhiễm môi trường của doanh nghiệp vẫn còn chưa được thực hiện thường xuyên và chưa thực sự hiệu quả.

3.1.3.4. Kết luận về thực trạng phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng

Doanh nghiệp đã đạt được những thành tựu nổi bật về mặt kinh tế và một số thành tựu về môi trường và xã hội. Tuy nhiên thì còn nhiều tồn tại và hạn chế cần phải được giải quyết để có thể hoàn thiện các mục tiêu phát triển bền vững về khía cạnh môi trường và xã hội.

3.2. ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ TÁC ĐỘNG CỦA NGUỒN NHÂN LỰC TỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN HẢI PHÒNG BẰNG MÔ HÌNH DEMATEL MỜ

3.2.1. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu ảnh hưởng của nguồn nhân lực tới phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng

3.2.1.1. Mô hình nghiên cứu

DEMATEL mờ là một mô hình phân tích cấu trúc tổng quát được sử dụng rộng rãi trong việc nghiên cứu hành vi cũng như mối quan hệ nhân quả giữa các nhân tố được xác định trước. Mô hình DEMATEL mờ sẽ sử

dụng phương pháp mô hình cấu trúc để xác định mức độ tác động của những yếu tố là nguyên nhân lên các yếu tố kết quả.

3.2.1.2. Các giả thuyết nghiên cứu của mô hình

Dựa vào cơ sở lý luận, nhận định của các chuyên gia về vai trò của nguồn nhân lực với mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp. Luận án đề xuất một số giả thuyết (GT) về tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng bao gồm 7 giả thuyết chia vào 5 nhóm: trình độ chuyên môn, nhận thức về phát triển bền vững, thái độ làm việc, sự sáng tạo và trạng thái sức khỏe.

3.2.2. Kết quả mô hình nghiên cứu ảnh hưởng của nguồn nhân lực tới phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng

3.2.2.1. Đánh giá sơ bộ kết quả khảo sát

Kết quả phân tích sơ bộ cho thấy Nhân lực và Kinh tế có thể được xếp vào nhóm nguyên nhân – tiêu chí có tác động lớn đến các tiêu chí còn lại. Tiêu chí về hiệu quả Môi trường và xã hội được xếp vào nhóm Kết quả trong mối quan hệ nhân quả với các chỉ tiêu còn lại vì tác động của các chỉ tiêu khác lên nó lớn hơn nhiều so với tác động của nó lên các chỉ tiêu khác.

3.2.2.2. Kết quả phân tích ảnh hưởng của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển bằng mô hình DEMATEL mờ.

Kết quả đánh giá tác động của nhân lực tới tiêu chí phát triển bền vững. Ma trận mối quan hệ tổng thể giữa tiêu chí nhân lực, kinh tế, môi trường và xã hội được biểu diễn ở Bảng 3.1.

Bảng 3.1: Kết quả đánh giá mối quan hệ nhân quả giữa các tiêu chí

	H	EC	EV	S	D	R	D-R	NN - KQ
H	0,43	0,79	0,76	0,99	2,96	1,70	1,27	NN
EC	0,62	0,44	0,80	0,95	2,81	1,90	0,90	NN
EV	0,32	0,30	0,30	0,64	1,56	2,34	-0,78	KQ
S	0,33	0,37	0,48	0,39	1,57	2,96	-1,39	KQ

Bảng kết quả cho thấy Nhân lực và Kinh tế thuộc vào nhóm nguyên nhân, Môi trường và Xã hội thuộc vào nhóm kết quả. Điều này cho thấy sự cải thiện về chất lượng nguồn nhân lực và hiệu quả kinh tế sẽ có tác động tích cực đến hiệu quả về môi trường và xã hội của doanh nghiệp cảng biển.

Kết quả đánh giá tác động của các chỉ tiêu trong các nhóm Nhân lực, Kinh tế, Môi trường và Xã hội cũng được thể hiện qua ma trận mối quan hệ tổng thể. Trong đó yếu tố nguyên nhân (có tác động tích cực đến các yếu tố còn lại) sẽ có mức độ tác động thuần (D-R) dương và các yếu tố kết quả sẽ có mức độ tác động thuần âm.

Bảng 3.2: Mức độ tác động thuần (D-R) của các yếu tố theo mức độ giảm dần

Chi tiêu	D	R	D-R	NN-KQ	Chi tiêu	D	R	D-R	NN-KQ
H1	2,36	1,35	1,01	NN	EC3	1,67	2,06	-0,39	KQ
H2	2,19	1,37	0,82	NN	EC4	1,67	1,93	-0,26	KQ
H3	1,97	1,58	0,39	NN	EV1	1,09	1,62	-0,53	KQ
H4	1,84	1,57	0,27	NN	EV2	1,09	1,44	-0,35	KQ
EC1	1,82	0,76	1,07	NN	EV3	1,08	1,34	-0,26	KQ
EC2	1,74	1,73	0,02	NN	EV4	1,05	1,74	-0,70	KQ
EC5	1,82	1,63	0,19	NN	S1	1,14	1,72	-0,59	KQ
EC6	2,38	1,39	0,99	NN	S2	0,92	1,73	-0,81	KQ
EV5	1,22	1,21	0,01	NN	S3	1,09	1,64	-0,55	KQ
H5	1,24	1,43	-0,19	KQ	S4	1,12	1,25	-0,13	KQ

Bảng 3.2 cho biết được mức độ tác động qua lại của các chỉ tiêu cũng như là xác định được nhóm nguyên nhân và kết quả trong mối quan hệ nhân quả giữa các chỉ tiêu trên. Bảng kết quả phân tích bằng phương pháp DEMATEL mờ cho các tiêu chí cho thấy có 9 chỉ tiêu thuộc nhóm nguyên nhân bao gồm: H1, H2, H3, H4 và EC1, EC2, EC5, EC6 và EV5.

3.2.3. Đánh giá về ảnh hưởng của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng qua kết quả mô hình

Giả thuyết H1: Trình độ chuyên môn của người lao động có tác động mạnh đến hiệu quả kinh tế và xã hội

Theo kết quả đánh giá từ mô hình, trình độ người lao động có tác động mạnh đến 4 chỉ tiêu kinh tế là EC2, EC3, EC4 và EC5. Trong đó trình độ người lao động có tác động mạnh nhất vào chỉ tiêu EC3 – Doanh

thu. Trình độ nghề nghiệp và kỹ năng của người lao động có tác động ở mức độ trung bình đến 2 chỉ tiêu còn lại là EC1 và EC6.

Kết luận: trình độ chuyên môn của người lao động có tác động mạnh đến hiệu quả kinh tế và xã hội của doanh nghiệp cảng biển trong khu vực Thành phố Hải Phòng

Giả thuyết H2: Trình độ chuyên môn của người lao động có tác động ở mức độ trung bình và yếu đến môi trường

Trình độ lao động cũng giúp cho doanh nghiệp cải thiện hiệu quả môi trường để hướng tới sự phát triển bền vững. Trình độ của người lao động có tác động mạnh đến chỉ tiêu và EV4 và tác động ở mức độ trung bình và yếu tới các chỉ tiêu còn lại.

Kết luận: trình độ chuyên môn có tác động ở mức độ trung bình hoặc yếu đến hiệu quả môi trường và xã hội.

Giả thuyết H3: Nhận thức của người lao động về phát triển bền vững có tác động trung bình hoặc yếu đến hiệu quả kinh tế

Nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững có tác ở mức độ trung bình tới các chỉ tiêu EC2 tới EC6 và tác động ở mức độ yếu tới EC1. Điều này cho thấy mức độ tác động của chỉ tiêu H2 tới hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp chỉ ở mức độ trung bình và yếu.

Kết luận: mức độ nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững có tác động trung bình hoặc yếu đến hiệu quả kinh tế.

H4: Nhận thức của người lao động về phát triển bền vững có tác động mạnh đến hiệu quả môi trường và xã hội

Kết quả đánh giá tác động của nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và phát triển bền vững cho thấy nhận thức của người lao động về phát triển bền vững có tác động mạnh đến 4 chỉ tiêu hiệu quả về môi trường từ EV2 đến EV5 và tác động ở mức độ trung bình đến chỉ tiêu EV1. Trong khi đó tác động của nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững chỉ tác động mạnh đến S2 và tác động ở mức độ trung bình đến 3 chỉ tiêu còn lại.

Kết luận: nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và phát triển bền vững có tác động mạnh đến hiệu quả môi trường tuy nhiên chỉ tác động ở mức độ trung bình đến hiệu quả xã hội của doanh nghiệp.

Giả thuyết H5: Sự sáng tạo tác động mạnh đến hiệu quả kinh tế

Sự sáng tạo của người lao động có tác động mạnh đến hai chỉ tiêu doanh thu và các chỉ tiêu sinh lời của doanh nghiệp cảng biển. Trong khi đó tác động của yếu tố này tới các chỉ tiêu Sản lượng hàng hóa thông qua cảng chỉ ở mức độ yếu, tác động đến các chỉ tiêu còn lại ở mức độ trung bình.

Kết luận: sự sáng tạo của người lao động có tác động mạnh đến hiệu quả kinh tế.

Giả thuyết H6: Sự sáng tạo tác động trung bình và yếu đến hiệu quả môi trường và xã hội

Sự sáng tạo của người lao động có tác động chủ yếu ở mức độ trung bình đến các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả môi trường. Theo đánh giá của các chuyên gia, sự sáng tạo của người lao động tác động mạnh đến một chỉ tiêu là EV4 còn tác động trung bình đến các yếu tố còn lại. Đồng thời kết quả đánh giá cũng cho thấy tác động của yếu tố này đến các 4 chỉ tiêu đánh giá hiệu quả xã hội của doanh nghiệp cũng chỉ ở mức độ trung bình.

Kết luận: sự sáng tạo có tác động ở mức độ trung bình đến hiệu quả môi trường và xã hội.

Giả thuyết H7: Thái độ làm việc và tính kỷ luật tác động trung bình và yếu đến hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội.

Tác động của thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động được đánh giá ở mức độ trung bình hoặc yếu. Yếu tố Thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động tác động mạnh vào một chỉ tiêu kinh tế EC3. Tương tự như vậy thái độ làm việc và tính kỷ luật tác động mạnh vào một chỉ tiêu đánh giá hiệu quả môi trường đó là EV4 và tác động ở mức độ trung bình và yếu vào các yếu tố còn lại. Trong khi đó thì thái độ làm việc và tính kỷ luật tác động ở mức độ trung bình và yếu đến tất cả các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả xã hội của doanh nghiệp.

Kết luận: nghĩa là thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động tác động ở mức trung bình hoặc yếu đến hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội.

Giả thuyết H8: Sức khỏe của người lao động tác động trung bình và yếu đến hiệu quả môi trường, xã hội và kinh tế.

Tuy nhiên kết quả phân tích cho thấy tác động thuần của chỉ tiêu sức khỏe của người lao động lên các chỉ tiêu khác mang giá trị âm (-0,19) cho thấy tác động của nó lên các chỉ tiêu khác thấp hơn so với tác động của các chỉ tiêu khác lên nó.

Kết luận: sức khỏe của người lao động không đóng góp vào cải thiện hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội của doanh nghiệp.

3.3. PHÂN TÍCH YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN HẢI PHÒNG

Có một số yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển bao gồm: Cơ chế, chính sách của nhà nước, các yếu tố đặc điểm kinh tế xã hội của địa phương, Các yếu tố đến từ doanh nghiệp, Các yếu tố từ người lao động.

3.4. MỘT SỐ NHẬN XÉT RÚT RA TỪ PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG VÀ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG CỦA NGUỒN NHÂN LỰC VỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN KHU VỰC THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG.

3.4.1. Những kết quả đạt được về nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng

Chất lượng lao động tại các doanh nghiệp cảng biển đã được cải thiện qua từng năm. Điều này được biểu hiện thông qua cơ cấu lao động theo trình độ, sự sáng tạo của người lao động và sức khỏe của người lao động. Giúp doanh nghiệp cải thiện các chỉ tiêu kinh tế và một số chỉ tiêu về môi trường và xã hội.

3.4.2. Những hạn chế, bất cập của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng

Hạn chế của nguồn nhân lực có thể kể đến như: nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và xã hội còn nhiều hạn chế, tính kỷ luật và thái độ làm việc của người lao động cũng cần phải được cải thiện, người lao động cần chủ động hơn trong việc đóng góp ý kiến, ý tưởng đổi mới sáng tạo góp phần cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Những hạn chế này đã làm cho các doanh nghiệp cảng biển chưa thể hoàn thành được một số chỉ tiêu về môi trường và xã hội.

3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập

Cơ chế chính sách Nhà nước chưa thúc đẩy doanh nghiệp chuyển đổi sang phát triển bền vững, có một số chính sách đang trong giai đoạn xây dựng mà chưa đi vào thực tiễn nên chưa có hành lang pháp lý cụ thể khuyến khích các doanh nghiệp. Bên cạnh đó do mức độ cạnh tranh giữa các doanh nghiệp cảng biển tại khu vực Hải Phòng khá lớn do đó các doanh nghiệp cảng biển không muốn hi sinh các mục tiêu ngắn hạn để hướng tới mục tiêu phát triển bền vững trong dài hạn, hiệu quả thực hiện dự án chậm, các chương trình đào tạo tại các cơ sở đào tạo địa phương chưa bắt kịp với sự thay đổi trên thị trường. Chi phí cho các khoản đầu tư

vào quản lý môi trường, chuyển đổi sang công nghệ thân thiện với môi trường còn cao đã làm cho doanh nghiệp chưa muốn đầu tư, môi trường văn hóa doanh nghiệp cần phải cải thiện. Cuối cùng là nguyên nhân đến từ bản thân người lao động, chưa nhận thức được tầm quan trọng của các hoạt động đào tạo nâng cao trình độ, tâm lý e ngại,...

CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HƯỚNG TỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH

NGHIỆP CẢNG BIỂN KHU VỰC THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

4.1. XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA CẢNG BIỂN TRONG GIAI ĐOẠN 2025 ĐẾN NĂM 2030

Bối cảnh quốc tế, trong những thập kỷ gần đây, cảng biển đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế địa phương. Nhất là trong bối cảnh kinh tế biển đang phát triển một cách mạnh mẽ, kết quả của quá trình container hóa và sự phát triển của khoa học công nghệ hàng hải, việc chuyên môn hóa sản xuất và lượng hàng hóa mà các nền kinh tế sản xuất ra ngày càng tăng.

Bối cảnh trong nước, hệ thống cảng biển Việt Nam đang được quy hoạch phát triển một cách tổng thể nhằm đáp ứng xu thế hội nhập quốc tế và nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Cảng biển Hải Phòng là cảng biển lớn và có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của khu vực kinh tế trọng điểm phía Bắc.

Phát triển theo mô hình cảng biển xanh là xu hướng phát triển chủ đạo trong tương lai để hướng tới sự phát triển bền vững. Đây là xu hướng phát triển tất yếu của các doanh nghiệp cảng biển khi mục tiêu phát triển bền vững ngày càng trở nên quan trọng hơn đối với các quốc gia.

4.2. Quan điểm và định hướng phát triển của doanh nghiệp cảng biển Việt Nam đến năm 2030.

4.2.1. Quan điểm phát triển

Phát triển nhanh và bền vững là mục tiêu phát triển của các doanh nghiệp cảng biển. Trong đó đề cao vai trò của nhân tố con người, nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp cảng biển là trọng tâm những chiến lược phát triển của doanh nghiệp. Phát triển nhanh và bền vững dựa vào ứng dụng khoa học công nghệ, số hóa, đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp. Phát triển theo hướng cảng biển xanh cũng đã được cụ thể hóa trong nghị quyết 36-NQ/TW về chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045 đã chỉ ra phát triển cảng biển xanh là cơ

hội phát triển bền vững cho các doanh nghiệp cảng biển ở Việt Nam nói chung và ở Hải Phòng nói riêng

4.2.2. Định hướng phát triển

Nâng cao chất lượng dịch vụ, đáp ứng nhu cầu vận tải biển đang tăng dần qua các năm. Các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng định hướng phát triển theo hướng cảng biển xanh từ khi bắt đầu đầu tư xây dựng. Đồng thời các doanh nghiệp cảng biển cũng phải có chiến lược đầu tư các bến cảng biển có quy mô và công năng đa dạng phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội. Phát triển bền vững phải dựa trên hai yếu tố nguồn nhân lực chất lượng cao và ứng dụng công nghệ hiện đại. Trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố then chốt định hướng sự phát triển của doanh nghiệp và hiệu quả sử dụng công nghệ hiện đại trong thực tiễn sản xuất.

4.3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC HƯỚNG TỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA CẢNG BIỂN KHU VỰC THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG ĐỊNH HƯỚNG 2030

4.3.1. Cải thiện chất lượng nhân lực hiện tại

Một là, Tổ chức các khóa đào tạo nâng cao trình độ cho người lao động tại các doanh nghiệp cảng biển cho từng nhóm đối tượng chuyên môn. Đề trang bị cho người lao động những kỹ năng mới như kỹ năng số, công nghệ thông tin,... để phục vụ sản xuất. Ứng dụng tiến bộ công nghệ vào quá trình đào tạo và xây dựng kế hoạch đào tạo bắt buộc

Hai là, Xác định nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp, người lao động và xây dựng các chính sách hỗ trợ hoạt động đào tạo tại các doanh nghiệp. Xác định nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp thông qua các kế hoạch phát triển của doanh nghiệp. Xác định nhu cầu đào tạo của người lao động thông qua các kênh đối thoại giữa người lao động và doanh nghiệp. Đồng thời có những hỗ trợ về mặt tài chính, thời gian linh hoạt,... cho người lao động tham gia các khóa đào tạo.

Ba là, Cải thiện nhận thức của người lao động về tầm quan trọng của phát triển bền vững. Nhận thức của người lao động có thể được cải thiện thông qua hoạt động đào tạo liên quan đến phát triển bền vững. Có thể được cải thiện thông qua các kênh thông tin nội bộ của doanh nghiệp. Cuối cùng, nhận thức của người lao động về phát triển bền vững có thể được cải thiện thông qua các mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp. Đồng thời doanh nghiệp cũng cần phải xây dựng các báo cáo về phát triển bền

vững để người lao động thấy được những thành tựu cũng như những hạn chế còn tồn tại về vấn đề phát triển bền vững.

Bốn là, Đào tạo cán bộ chuyên trách để nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý môi trường. Trang bị cho người lao động những kiến thức phù hợp liên quan đến vấn đề bảo vệ môi trường, xử lý sự cố môi trường,...Đồng thời người lao động cũng cần phải hiểu rõ những quy định trong nước và quốc tế về bảo vệ môi trường. Bao gồm các quy định liên quan đến ngăn ngừa ô nhiễm do tàu gây ra, xử lý các sự cố môi trường, thu gom và xử lý các loại chất thải,...

Năm là, Xây dựng môi trường văn hóa doanh nghiệp để thúc đẩy sự sáng tạo của người lao động. Tăng cường tính chủ động của người lao động và trao quyền nhiều hơn cho người lao động. Duy trì kênh thông tin thường xuyên để kết nối người lao động với doanh nghiệp. Đồng thời có những chính sách khuyến khích phù hợp với những đóng góp của người lao động.

Sáu là, Ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý lao động, thay đổi văn hóa doanh nghiệp để cải thiện thái độ làm việc, tính kỷ luật của người lao động. Bao gồm các giải pháp về ứng dụng công nghệ hiện đại trong quản lý người lao động, đánh giá hiệu quả làm việc. Xây dựng chính sách khen thưởng và kỷ luật hiệu quả để đánh giá đúng mức độ đóng góp của người lao động cũng như xử lý những vi phạm về quy định kịp thời.

4.3.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tuyển dụng trong tương lai

Một là, xây dựng chiến lược phát triển trong dài hạn làm cơ sở để xác định nhu cầu nhân lực và chất lượng nhân lực trong tương lai. Từ kế hoạch phát triển của doanh nghiệp có thể xác định được nhu cầu về số lượng lao động cũng như chất lượng lao động.

Hai là, kết hợp với cơ sở đào tạo xây dựng phương án đào tạo phù hợp cho nguồn nhân lực trong tương lai. Doanh nghiệp sẽ là đơn vị sử dụng lao động và sẽ phản hồi với cơ sở đào tạo về chất lượng lao động, về chương trình đào tạo.

Ba là, kết hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo trong quá trình đào tạo và chỉnh sửa nội dung đào tạo phù hợp với thực tiễn sản xuất. Tạo điều kiện cho các học viên tham gia vào thực tiễn sản xuất. Xác định nhu cầu về nhân lực và yêu cầu về nhân lực để giúp cơ sở đào tạo xây dựng chương trình đào tạo cho phù hợp. Đầu tư và sử dụng chung các cơ sở vật chất hiện đại phục vụ cho hoạt động đào tạo.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Trong quá trình nghiên cứu luận án đã có những thành tựu nhất định như sau:

Thứ nhất, luận án đã tổng hợp và làm rõ cơ sở lý thuyết liên quan đến phát triển bền vững và vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng.

Thứ hai, luận án đã phân tích được kinh nghiệm của một số doanh nghiệp cảng biển trong nước và trên thế giới về phát triển nguồn nhân lực hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cho các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng.

Thứ ba, sau khi đánh giá tác động của nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển bằng mô hình DEMATEL mờ. Luận án rút ra một số kết luận như sau: Trình độ chuyên môn của người lao động tác động mạnh đến các chỉ tiêu kinh tế và thu nhập của người lao động. Nhận thức của người lao động về phát triển bền vững tác động mạnh lên hiệu quả môi trường và hiệu quả xã hội, tác động yếu lên mục tiêu kinh tế. Sự sáng tạo của người lao động tác động mạnh đến chỉ tiêu hiệu quả kinh tế và môi trường. Thái độ làm việc và tính kỷ luật có tác động đến các chỉ tiêu Kinh tế, Môi trường và Xã hội tuy nhiên mức độ tác động chủ yếu ở mức trung bình và yếu.

Thứ tư, dựa trên những phân tích tác động của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững thì luận án cũng đề xuất một số giải pháp về nhân lực để thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng. Một là, tổ chức các khóa đào tạo nâng cao trình độ của người lao động tại các doanh nghiệp cảng biển. Hai là, xác định nhu cầu đào tạo và xây dựng chính sách hỗ trợ hoạt động đào tạo tại các doanh nghiệp cảng biển. Ba là, cải thiện nhận thức của người lao động về tầm quan trọng của vấn đề phát triển bền vững. Bốn là, đào tạo cán bộ chuyên trách để nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý môi trường. Năm là, xây dựng văn hóa doanh nghiệp thúc đẩy sự sáng tạo của người lao động và nâng cao tính kỷ luật của người lao động. Sáu là, ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý lao động, thay đổi văn hóa doanh nghiệp để cải thiện thái độ làm việc, tính kỷ luật của người lao động trong doanh nghiệp. Bảy là, kết hợp chặt chẽ với cơ sở đào tạo trong xây dựng chương trình đào tạo,

hỗ trợ học viên bao gồm hỗ trợ tài chính hoặc tham gia hoạt động thực tế, phản hồi về chất lượng học viên và chương trình đào tạo.

2. Một số hạn chế của luận án

Trong quá trình nghiên cứu thì luận án cũng gặp một số những khó khăn và hạn chế nhất định. Về phương pháp nghiên cứu như chưa tách biệt được tác động của nguồn nhân lực cho từng nhóm doanh nghiệp cảng biển. Về thực tiễn thu thập số liệu như là tỷ lệ phản hồi còn thấp do bảng hỏi tương đối dài và có một số thông tin liên quan đến môi trường và xã hội còn khó thu thập

3. Kiến nghị hướng nghiên cứu tiếp theo

Sau khi thực hiện luận án tác giả thấy cần thiết phải có những nghiên cứu tiếp theo trong tương lai tập trung vào một số vấn đề. Thứ nhất là làm rõ hơn vai trò của đội ngũ lao động sản xuất và lao động quản lý trong doanh nghiệp. Thứ hai, làm rõ tác động của nguồn nhân lực đối với sự phát triển bền vững của từng loại doanh nghiệp cảng biển khác nhau – theo quy mô. Thứ tư, tham khảo thêm các bộ tiêu chí đánh giá mức độ phát triển bền vững cập nhật hơn như là CSI năm 2021 của VCCI để hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng. Cuối cùng đó là chuẩn hóa bộ tiêu chí đánh giá sự phát triển bền vững cho các cảng biển Việt Nam.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ

1. Vũ Thanh Trung (2018), Application of synthesis indexes (SI) to the port sustainable development measurement: A critical review. *Tạp chí Khoa Học Công nghệ Hàng hải*. 56.
2. Vũ Thanh Trung, Trương Thị Như Hà (2020), Nghiên cứu lựa chọn chỉ tiêu phù hợp để đánh giá sự phát triển bền vững của cảng biển Hải Phòng bằng phương pháp Delphi. *Tạp Chí Khoa Học Công Nghệ Hàng Hải*. 63.
3. Vũ Thanh Trung, Phạm Thị Thu Hằng (2021), Phân tích tiêu chí lựa chọn đối tác của doanh nghiệp Logistics: Áp dụng phương pháp thiết kế khối ngẫu nhiên. *Tạp chí Khoa Học Công nghệ Hàng hải*. 65.
4. Vũ Thanh Trung (2022), Vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng – Áp dụng phương pháp DEMATEL mờ. *Tạp chí Công Thương*, 13.
5. Vũ Thanh Trung, Đoàn Thị Thu Hằng (2022), Employing the Delphi method to select the sustainability assessment indicators: case of Hai Phong Seaport, *International Journal of e -Navigation and Maritime Economy*, 18.
6. Vũ Thanh Trung (2022), Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, 7/2022.