

NGHIÊN CỨU NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC DOANH NGHIỆP THỦY SẢN TẠI KIÊN GIANG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN

Research the human resources of fisheries enterprises in Kien Giang and developmental solutions

Trương Ngọc Khánh¹
Nguyễn Thị Kim Anh²

Tóm tắt

Phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp thủy sản là một vấn đề có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Kiên Giang. Tuy nhiên, việc đánh giá hiện trạng đào tạo và sử dụng nhân lực trong ngành thủy sản thời gian qua chưa được thực hiện cụ thể. Chính vì vậy, nghiên cứu này đã tập trung giải quyết được những vấn đề nêu trên và đề xuất các giải pháp: Tổ chức lại sản xuất (1), Đảm bảo nguồn nhân lực về số lượng và cơ cấu phù hợp (2), Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (3), Phát triển trình độ lành nghề (4), Duy trì và phát triển các yếu tố động viên (5), Đề xuất về cơ chế chính sách để phát triển ngành thủy sản qua đó tăng nhu cầu lao động thủy sản (6).

Từ khóa: nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực.

1. Đặt vấn đề

Kiên Giang là một tỉnh phía Tây của Đồng bằng sông Cửu Long, nằm trong vùng vịnh Thái Lan. “Kiên Giang có vị thế địa lý, chính trị quan trọng, là tỉnh đồng bằng nhưng có rừng, núi, biển, đảo, có nguồn tài nguyên phong phú đa dạng, có tiềm năng rất lớn về công nghiệp, nông nghiệp, thương mại dịch vụ và đặc biệt là thủy sản với vùng biển rộng 63.290 km², chiều dài bờ biển 202 km, trên 140 hòn đảo lớn nhỏ, trong đó lớn nhất là đảo Phú Quốc”³. “Kiên Giang có tháp dân số trẻ với tổng số dân 1.738.800 người tính đến năm 2014”⁴, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động chiếm khoảng 2/3 dân số. “Tổng số lao động thường xuyên trong ba lĩnh vực của ngành thủy sản tại Kiên Giang năm 2011 là 170.960 người, trong đó: khai thác thủy sản 86.000 người; nuôi trồng thủy sản 76.960 người và chế biến thủy sản 8.000 người”⁵.

¹ Thạc sĩ, DNTN Khai thác thủy hải sản Nguyễn Nhỏ, Kiên Giang

² Phó Giáo sư, Tiến sĩ, Trường Đại học Nha Trang

³ Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Kiên Giang. 2012. Quy hoạch tổng thể phát triển thủy sản tỉnh Kiên Giang đến năm 2020.

⁴ Tổng cục Thống kê. 2014. Niên giám thống kê Việt Nam 2013. TP. HCM: Nhà Xuất bản Thống kê.

⁵ Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Kiên Giang, sdd, 15.

Abstract

Human resources development for fishery enterprises is an important issue to the socio-economic development of Kien Giang province. In recent years, the training and using of human resources for fishery sector in Kien Giang have not been properly appreciated. Therefore, this study is to address these problems and propose solutions: Reorganize production (1), Ensure human resources in terms of quantity and proper structure (2), Improve the quality of human resources (3), Develop skill of qualification (4), Maintain and develop the elements of encouragement (5), Propose mechanisms and policies in order to develop the fishery sector which increase in the fishery labor demand (6).

Keywords: human resources, human resources development, number and structure of human resources, quality of human resources.

Tuy nhiên, “ngành thủy sản phát triển chưa tương xứng với tiềm năng và còn bộc lộ nhiều khó khăn, đặc biệt là nguồn nhân lực chưa đáp ứng với sự phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh”⁶. Bên cạnh đó, “Việt Nam đã hội nhập WTO, bối cảnh thế giới và trong nước hiện nay có nhiều biến động lớn, vừa là thời cơ song cũng đặt ra nhiều thách thức (kinh tế, an toàn vệ sinh thực phẩm, giá cả, ...) cho ngành thủy sản Kiên Giang”⁷.

Trước thực tiễn đó, việc nghiên cứu thực trạng tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp ngành thủy sản tại Kiên Giang để tìm ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực là yêu cầu cấp thiết trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội nói chung và thương mại nói riêng theo xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nội dung nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực

(1) Đảm bảo nguồn nhân lực đủ về số lượng và cơ cấu phù hợp.

(2) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

⁶ Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Kiên Giang, sdd, 18.

⁷ Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Kiên Giang, sdd, 53.

- (3) Phát triển trình độ lành nghề.
 (4) Phát triển khả năng làm việc nhóm.

2.2 Phương pháp nghiên cứu

Sử dụng phương pháp xếp hạng theo tiêu thức là căn cứ để xác định mức độ quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng và sử dụng nguồn lực tại 90 doanh nghiệp.

- Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua 90 mẫu điều tra thuận tiện thực tế bằng bảng câu hỏi, phỏng vấn trực tiếp các nhà quản lý trực tiếp liên quan đến tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực.

- Dữ liệu thứ cấp được thu thập tại Sở Kế hoạch - Đầu tư, Sở Nông nghiệp, Sở Lao động và Thương binh Xã hội, báo cáo tổng kết tình hình thực hiện các chỉ tiêu kinh tế xã hội hằng năm của TP. Rạch Giá,...

- Kết quả điều tra được thống kê mô tả bằng phần mềm SPSS, thông qua điểm trung bình của thang đo khoảng. Từ đó, xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến việc tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Kết quả nghiên cứu

Trong số 90 nhà quản lý trả lời bảng câu hỏi khảo sát, số người có nhóm tuổi trên 45 tuổi chiếm 15,6%, nhóm tuổi 41- 45 chiếm 35,6%, nhóm tuổi 37- 40 chiếm 32,2%, nhóm tuổi 31- 36 chiếm 13,3%, còn nhóm tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ 3,3%.

Số năm làm công tác quản lý tương đối dài, cụ thể: từ 5 đến 10 năm chiếm tỷ lệ 37,8%, trên 10 năm chiếm 16,7%, dưới 5 năm chiếm tỷ lệ 43,2%.

Trình độ học vấn của các nhà quản lý tại các doanh nghiệp thủy sản tương đối cao, trình độ Sau Đại học chiếm 1,1%; Đại học là 38,9%; Cao đẳng và Trung học là 38,9%; trình độ học vấn thấp từ lớp 10 -12 chiếm tỷ lệ 21,1%.

* Nguồn nhân lực tuyển dụng đầu vào của các doanh nghiệp thủy sản

Bảng 1: Nguồn nhân lực tuyển dụng của các doanh nghiệp

(Với yếu tố quan tâm của các nhà quản lý trên 90 mẫu)

Nguồn tuyển dụng	Tần suất	%
Ứng viên nội bộ	90	100
Nhân viên cũ của doanh nghiệp	89	98,9
Bạn bè của nhân viên	89	98,9
Ứng viên do quảng cáo	76	84,4
Ứng viên từ các trường	27	30,0
Nguồn khác	19	21,1

* Các phẩm chất được ưu tiên tuyển dụng vào của các doanh nghiệp thủy sản

Bảng 2: Các phẩm chất được ưu tiên tuyển dụng
(Với điểm trung bình thấp là ưu tiên nhất, ...)

Các phẩm chất được ưu tiên tuyển dụng	Điểm TB	Đánh giá
Có nguyện vọng gắn bó dài lâu với doanh nghiệp	1,16	1
Công việc phù hợp với chuyên ngành được đào tạo	2,73	2
Có khả năng làm việc theo nhóm	3,39	3
Khả năng làm việc độc lập, trung thực và đáng tin cậy	3,7	4
Tác phong chuyên nghiệp	4,17	5
Khác	5,96	6

* Số lượng và cơ cấu nhân lực trong các doanh nghiệp thủy sản với tỷ lệ phần trăm đánh giá: 46,8% không phù hợp, 28,8% khá phù hợp và 5,4% phù hợp.

* Chất lượng nguồn nhân lực

Bảng 3: Chất lượng nguồn nhân lực
(Với điểm trung bình trên 90 mẫu lớn là tốt)

Chất lượng nguồn nhân lực	Điểm TB	Đánh giá
Sức chịu đựng dẻo dai của nhân viên	3	Tốt
Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nhân viên	2,48	Khá
Tinh thần sáng khoái trong công việc	2,46	Khá

* Phát triển trình độ lành nghề

Bảng 4: Các lớp đào tạo
(Với điểm trung bình trên 90 mẫu nhỏ là thấp)

Các lớp đào tạo	Điểm TB	Đánh giá
Cơ hội nâng cao nghề nghiệp	1,2	Thấp
Đào tạo liên tục	1,21	Thấp
Cam kết dài lâu dành cho nhân viên	1,29	Thấp
Rèn luyện kỹ năng để phát triển nghề nghiệp	1,3	Thấp
Thực hiện tốt sẽ được thăng tiến	1,74	Trung bình

* Các yếu tố liên quan đến khả năng làm việc nhóm

Bảng 5: Các yếu tố liên quan đến khả năng làm việc nhóm
(Với điểm trung bình trên 90 mẫu nhỏ là thấp)

Các yếu tố liên quan đến khả năng làm việc nhóm	Điểm TB	Đánh giá
Nhân viên được tham gia các định hướng chiến lược	1,43	Thấp
Nhân viên được đối xử công bằng, không phân biệt	2,17	Trung bình
Nhân viên được khuyến khích đổi mới	2,21	Trung bình

Các ý kiến, sáng kiến của nhân viên được tôn trọng	2,34	Trung bình
Nhân viên được tự chủ trong công việc	2,38	Trung bình

* Mức độ tạo điều kiện làm việc đối với nhân viên

Bảng 6: Mức độ tạo điều kiện làm việc đối với nhân viên

(Với điểm trung bình trên 90 mẫu nhỏ là thấp)

Mức độ tạo điều kiện làm việc đối với nhân viên	Điểm TB	Đánh giá
Hỗ trợ phương tiện đi lại, nhà ở cho nhân viên	1,13	Thấp
Hỗ trợ kinh phí khi công tác xa nhà	1,14	Thấp
Không gian làm việc hợp lý	1,53	Thấp
Phương tiện làm việc đầy đủ	1,93	Thấp
Môi trường làm việc sạch sẽ, thoáng mát	2	Trung bình

* Các yếu tố liên quan đến tiền lương của doanh nghiệp

Bảng 7: Các yếu tố liên quan đến tiền lương của doanh nghiệp

(Với điểm trung bình trên 90 mẫu lớn là hài lòng)

Các yếu tố liên quan đến tiền lương của doanh nghiệp	Điểm TB	Đánh giá
Thừa nhận và thưởng cho đóng góp cá nhân của nhân viên	2,41	Chấp nhận được
Các loại bảo hiểm hàng năm	2,58	Hài lòng
Tiền thưởng hàng năm	2,59	Hài lòng
Thu nhập xứng đáng với công việc thực hiện	3,28	Hài lòng
Tiền lương hàng năm	3,29	Hài lòng

* Mức độ hài lòng đối với nhân viên: 31,1% không hài lòng; 51,1% khá hài lòng và 17,8% hài lòng.

3.2. Đánh giá chung về thực trạng phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp thủy sản tại Kiên Giang

- Về số lượng: Cung vượt quá cầu trong thị trường lao động. (Bảng 1)

- Về chất lượng: Chất lượng nguồn nhân lực còn thiếu hụt so với nhu cầu. Chưa có giải pháp hữu hiệu để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, chưa có những chuyên gia đầu ngành và những cán bộ kỹ thuật giỏi, có tâm huyết, nhiệt tình đóng góp vào sự phát triển chung của doanh nghiệp. (Bảng 1, 3, 4, 5)

- Về phát triển trình độ lành nghề: Các doanh nghiệp thủy sản chưa có sự quan tâm đúng mức nhằm phát huy tối đa hiệu quả của các nhóm làm việc hiệu quả, chỉ dừng lại ở sự phân công, giao nhiệm vụ theo yêu cầu công tác. (Bảng 5)

Những tồn tại, hạn chế trong quá trình phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp thủy sản xuất phát từ những nguyên nhân chủ yếu sau đây:

- Chính sách thu hút nguồn nhân lực chưa hoàn chỉnh, chưa hấp dẫn để thu hút nhân tài. (Bảng 2)

- Chế độ bố trí, sử dụng nguồn nhân lực còn mang nặng tính chủ quan, áp đặt. (Bảng 5)

- Chế độ đào tạo và đào tạo lại còn yếu kém. (Bảng 4)

- Các chính sách về khuyến khích vật chất tinh thần còn hạn chế dẫn đến hiệu quả phát triển nguồn nhân lực chưa cao. (Bảng 6, 7)

- Tác phong và tính chuyên nghiệp của nhân viên chưa được quan tâm đúng mức và tiến hành một cách bài bản, khoa học để góp phần hữu hiệu cho phát triển nguồn nhân lực. (Bảng 2)

3.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp thủy sản tại Kiên Giang

Trên cơ sở điều tra nghiên cứu thực trạng và những yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp thủy sản tại Kiên Giang, đề xuất các nhóm giải pháp sau:

a. Nhóm giải pháp tổ chức lại sản xuất theo định hướng quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Kiên Giang thời kỳ đến năm 2020

- Đối với khai thác thủy sản: Tổ chức lại sản xuất khai thác hải sản xa bờ, trên cơ sở cơ cấu lại tàu thuyền, nghề nghiệp phù hợp với các vùng biển, tuyến biển, với môi trường tự nhiên, nguồn lợi thủy sản.

- Đối với nuôi trồng thủy sản: Đưa nhanh tiến bộ khoa học kỹ thuật, các biện pháp quản lý tiên tiến (GAP, BMP, CoC,...) vào các vùng nuôi trồng thủy sản tập trung để tăng năng suất, sản lượng và đảm bảo chất lượng, an toàn vệ sinh thực phẩm, tạo ra nguồn nguyên liệu lớn cung cấp cho các nhà máy chế biến.

- Đối với chế biến và tiêu thụ sản phẩm: Xây dựng cơ chế liên doanh, liên kết giữa nông ngư dân sản xuất nguyên liệu với các nhà doanh nghiệp (trong và ngoài nước) trong chế biến thủy sản.

b. Nhóm giải pháp đảm bảo nguồn nhân lực về số lượng và cơ cấu phù hợp

- Xây dựng kế hoạch, quy hoạch nguồn nhân lực thủy sản: Xây dựng kế hoạch thu tuyển nhân sự cho phù hợp. Chấn chỉnh và đổi mới phương thức tuyển chọn, đánh giá, đảm bảo chọn được những người có phẩm chất đạo đức, yêu nghề, có trình độ, năng lực thực chất mà không chỉ căn cứ vào bằng cấp một cách hình thức.

- Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực:

+ Phân tích hiện trạng và diễn biến nguồn nhân lực về số lượng, cơ cấu và chất lượng.

+ Xây dựng kế hoạch thực hiện chi tiết, cụ thể và đảm bảo tính khả thi cao.

- Hoàn thiện và nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng:

+ Xây dựng bảng mô tả công việc.

+ Tổ chức tuyển dụng cần tuân thủ đầy đủ các bước.

+ Ưu tiên việc điều động lại nhân sự ngay trong doanh nghiệp một cách hợp lý trước khi tuyển dụng mới từ các nguồn.

+ Đảm bảo thu hút người tài cho doanh nghiệp.

c. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

- Củng cố, hoàn thiện cơ sở đào tạo và dạy nghề:

+ Xây dựng trường đại học thủy sản và các cơ sở dạy nghề thủy sản tại Kiên Giang. Củng cố Trường Trung cấp nghề Tỉnh đủ sức đào tạo nghề bậc cao cho người lao động.

+ Xây dựng các chương trình, dự án đào tạo nghề trọng điểm phù hợp với từng thời kỳ, phù hợp với nhu cầu phát triển ngành thủy sản của Tỉnh.

- Phát triển thị trường sức lao động: Phát triển và thực hiện nhiệm vụ liên kết đào tạo theo phương thức vừa làm vừa học, đào tạo từ xa các trình độ từ TCCN đến ĐH, tập trung đào tạo các ngành thủy sản phù hợp với yêu cầu nhân lực của Tỉnh.

- Nâng cao thể lực cho nhân viên: Các doanh nghiệp thủy sản Kiên Giang cần phải có các biện pháp thiết thực để bảo vệ, chăm sóc sức khỏe và nâng cao thể lực cho nhân viên như sau: Tổ chức các hoạt động vui chơi, giải trí, thể dục thể thao; tổ chức y tế khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên,...

d. Nhóm giải pháp phát triển trình độ lành nghề thông qua các kế hoạch đào tạo

- Xác định mục tiêu đào tạo.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo trung và ngắn hạn.

- Phối hợp với các cơ sở đào tạo để xây dựng các danh mục ngành nghề cần đào tạo, chương trình đào tạo sao cho phù hợp và xác thực với công việc của doanh nghiệp.

- Chọn lọc đối tượng đào tạo.

- Đánh giá kết quả đào tạo.

e. Nhóm giải pháp duy trì và phát triển các yếu tố động viên

- Thừa nhận và khen thưởng nhân viên xứng đáng. Xây dựng và áp dụng bảng chấm điểm cụ thể và được thực hiện bởi các lãnh đạo trực tiếp của nhân viên, kết quả đánh giá của mỗi nhân viên phải được thông báo công khai, minh bạch và lưu giữ trong hồ sơ cá nhân phục vụ cho mục đích khen thưởng, quy hoạch, đề bạt cán bộ và bồi dưỡng đào tạo nhân viên chính xác và kịp thời.

- Áp dụng chế độ lương, thưởng và phúc lợi hợp lý để từng bước cải tiến và kiện toàn hệ thống tiền lương, thưởng và các phúc lợi hưởng đến mục tiêu công bằng, cạnh tranh trong các doanh nghiệp, đồng thời để tiền lương thực sự trở thành công cụ hữu hiệu và là đòn bẩy kích thích năng suất lao động.

- Phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho nhân viên thông qua các khóa huấn luyện phù hợp.

- Thu hút nhân tài:

+ Kết hợp chặt chẽ giữa trọng thị, trọng dụng và trọng đãi nhân tài.

+ Săn tìm nhân tài.

+ Tạo môi trường thu hút nhân tài.

f. Đề xuất về cơ chế chính sách để phát triển ngành thủy sản qua đó tăng nhu cầu lao động thủy sản

- Chính sách tín dụng gắn liền với chính sách bảo hiểm vốn vay: Các chính sách bảo hiểm cho sản xuất giống sạch bệnh, sản xuất giống nuôi biển, phát triển nghề nuôi biển, đóng tàu khai thác xa bờ, phát triển cơ khí thủy sản, sản xuất thức ăn, thuốc ngư y, chế phẩm sinh học,...

- Chính sách hỗ trợ phát triển thủy sản:

+ Khai thác thủy sản: Hỗ trợ ngư dân đóng mới, cải hoán tàu cá trên 90 cv tham gia khai thác ở vùng biển khơi, đội tàu dịch vụ thu mua hải sản và cung cấp nhiên liệu trên biển. Hỗ trợ đào tạo thuyền trưởng, máy trưởng và thuyền viên tàu cá cho ngư dân.

+ Nuôi trồng thủy sản: Có chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp nuôi trồng thủy sản gia tăng diện tích nuôi, áp dụng công nghệ tiên tiến, hiện đại để sản xuất giống sạch bệnh và phát triển sản xuất giống mới gắn với các hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn BMP, GAP, MSC,... Để đảm bảo yêu cầu về vệ sinh an toàn thực phẩm ngay từ khâu sản xuất nguyên liệu.

+ Chế biến thủy sản: Thực hiện nhanh chóng, kịp thời các thủ tục có liên quan đến việc chứng nhận, xác nhận nguồn gốc thủy sản xuất khẩu. Hỗ trợ lãi suất vốn vay để đầu tư trang bị và đổi mới công nghệ thiết bị: xây kho lạnh, hệ thống xử lý nước thải, khí thải,...

4. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp thủy sản tại Kiên Giang là một vấn đề có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Phát triển nguồn nhân lực để nâng cao trình độ chuyên môn và các kỹ năng của người lao động, từ

đó tạo ra môi trường làm việc thân thiện, gắn bó, hòa đồng và có khả năng phát huy năng lực của mọi người. Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp thủy sản tại Kiên Giang đã cụ thể hóa một số vấn đề sau:

Trình bày một cách có hệ thống những lý luận cơ bản về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển cũng như vai trò của nó đối với tăng trưởng và phát triển kinh tế, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cho các doanh nghiệp thủy sản Kiên Giang.

Phân tích thực trạng nguồn nhân lực thủy sản của Kiên Giang, từ đó làm rõ những thành tựu đồng thời đưa ra những tồn tại, hạn chế và đánh giá những nguyên nhân của những vấn đề trên. Trên cơ sở những quan điểm, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực thủy sản chung của địa phương, tác giả đề xuất các nhóm giải pháp, bao gồm:

- Thứ nhất: Tổ chức lại sản xuất.
- Thứ hai: Đảm bảo nguồn nhân lực về số lượng và cơ cấu phù hợp.
- Thứ ba: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.
- Thứ tư: Phát triển trình độ lành nghề.
- Thứ năm: Duy trì và phát triển các yếu tố động viên.
- Thứ sáu: Đề xuất về cơ chế chính sách để phát triển ngành thủy sản qua đó tăng nhu cầu lao động thủy sản.

Tài liệu tham khảo

- Trần, Kim Dung. 2009. *Quản trị nguồn nhân lực*. TP. HCM: Nhà xuất bản Thống Kê.
- Tổng cục Thống Kê. 2014. *Niên giám thống kê Việt Nam 2013*. TP.HCM: Nhà xuất bản Thống Kê.
- Đỗ, Văn Phúc. 2010. *Quản lý nhân lực của doanh nghiệp*. Hà Nội: Nhà xuất bản Bách Khoa.
- Đồng, Thị Thanh Phương. 2008. *Quản trị nguồn nhân lực*. TP.HCM: Nhà xuất bản Thống Kê.
- Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Kiên Giang. 2012. *Quy hoạch tổng thể phát triển thủy sản tỉnh Kiên Giang đến năm 2020*.