

PHÁT TRIỂN VỐN CON NGƯỜI TRONG CÁC DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT SỢI CHO MỤC TIÊU NET ZERO CỦA VIỆT NAM

Đinh Thị Thủy¹, Trần Bình An²

Tóm tắt

Mục tiêu Net Zero đang tác động mạnh đến toàn cầu trên tất cả các mặt sản xuất, tiêu dùng và đời sống con người. Việc thực hiện các giải pháp nhằm thực hiện các cam kết cho mục tiêu Net Zero đang tác động mạnh đến thị trường lao động và đặt ra các cơ hội cũng như thách thức cho lực lượng lao động, trong đó, có một số ngành lao động sẽ bị suy giảm và xuất hiện thêm một số kỹ năng lõi buộc người lao động phải có để thích ứng. Điều này tác động đến công tác phát triển vốn con người trong doanh nghiệp. Bài viết chỉ ra một số vấn đề lý luận về vốn con người, quá trình tạo vốn con người và phát triển vốn con người, đánh giá chất lượng vốn con người của các doanh nghiệp sản xuất sợi. Từ đó, đề xuất các giải pháp phát triển vốn con người của các doanh nghiệp sản xuất sợi trong bối cảnh thực hiện mục tiêu Net Zero.

Từ khóa: Net Zero, vốn con người, phát triển vốn con người, chất lượng vốn con người, sản xuất sợi, doanh nghiệp sản xuất sợi.

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN YARN MANUFACTURING ENTERPRISES TOWARDS THE NET ZERO GOAL OF VIETNAM

Abstract

The Net Zero goal is having a strong impact on the world in all aspects of production, consumption and human life. The implementation of solutions to fulfill commitments to Net Zero is having a strong impact on the labor market and posing opportunities and challenges for the workforce, including some industries will be reduced and some core skills will appear that workers must have to adapt. This affects the development of human capital in enterprises. The article points out some theoretical issues about human capital, the process of creating human capital and developing human capital, and assessing the quality of human capital of yarn manufacturing enterprises. Thereby, it proposes some solutions to develop human capital of yarn manufacturing enterprises in the context of implementing Net Zero goals.

Key words: Net zero, human capital, human capital development, human capital quality, yarn manufacturing, yarn manufacturing enterprises.

JEL classification: L21, L67.

1. Đặt vấn đề

Nền kinh tế thế giới đang chuyển dần sang nền kinh tế phát triển bền vững, chính phủ Việt Nam đang thực hiện các chiến dịch và chương trình để thực hiện mục tiêu Net Zero phát thải ròng bằng 0, tăng trưởng xanh và bền vững với một nền kinh tế chủ yếu dựa trên tri thức để phát triển. Xu thế tất yếu đó đòi hỏi các doanh nghiệp (DN) sản xuất công nghiệp phải có sự đầu tư vào sự phát triển các nguồn lực trong đó có nguồn lực con người. Ngành dệt may được đánh giá là một trong những ngành thâm dụng lao động và chịu nhiều tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, đặt ra các yêu cầu phải đầu tư cho công tác đào tạo, phát triển nhân lực bởi một số kỹ năng lõi bị thay đổi. Chiến lược phát triển ngành dệt may và da giày Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm

2035 được Chính phủ phê duyệt theo Quyết định số 1643/QĐ-TT ngày 29/12/2022 đã đề cập: dệt may, da giày phải đầu tư theo hướng đáp ứng các yêu cầu về phát triển bền vững, quản lý lao động và bảo vệ môi trường theo chuẩn mực quốc tế. Đến nay, đã có hơn 250 nhãn hàng may mặc thời trang trên thế giới đưa ra các tiêu chuẩn, quy tắc ứng xử có trách nhiệm với môi trường, áp dụng cho các nhà cung cấp. Bên cạnh đó, hành vi của người tiêu dùng cũng đã khác, họ yêu cầu cao hơn về hàng dệt may bền vững. Theo kết quả điều tra người tiêu dùng ở quy mô toàn cầu của Tập đoàn McKinsey, trong dài hạn, 65% người tiêu dùng chuyển từ thời trang nhanh sang thời trang cơ bản và lâu bền; 67% quan tâm nhiều về tính bền vững môi trường và xã hội của các nhãn hàng thời trang đã gây áp lực đến các DN dệt may. Trong cơ cấu

ngành dệt may Việt Nam, DN sản xuất sợi là DN mặc dù ít bị thâm dụng lao động nhưng đòi hỏi cao về chất lượng nguồn nhân lực kỹ thuật, công nghệ, chất lượng và quản lý. Đối với ngành sợi, để thực hiện các cam kết hướng tới phát thải ròng bằng 0 thì DN sợi cần chú trọng sử dụng ít nhất 20% xơ polyester tái chế, 15% bông organic để giảm sử dụng thuốc bảo vệ thực vật. Đầu tư điện mặt trời tại các nhà máy, phân đấu 10% lượng điện sử dụng có nguồn gốc từ năng lượng tái tạo. Đặc biệt, trong những năm gần đây các DN sản xuất sợi đã và đang thực hiện các dự án đầu tư đồng bộ hóa thiết bị và công nghệ sản xuất, tăng cường sử dụng năng lượng tái tạo, chú trọng sử dụng phần mềm quản trị sợi và áp dụng mô hình quản lý sản xuất thông minh đã đặt ra nhiều thách thức, áp lực cho người lao động. Họ cần được tiếp cận công nghệ mới trong sản xuất và quản lý và cần được đào tạo, bồi dưỡng để thích ứng với mô hình quản trị thông minh, với quá trình sản xuất tự động hóa. Các DN sản xuất sợi phải thực hiện đồng thời các giải pháp để vừa có năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất kinh doanh vừa phải quan tâm đúng mức đến việc đầu tư vào vốn con người sao cho mức vốn con người của DN phù hợp với chiến lược phát triển và điều cốt lõi là chất lượng vốn con người của các DN sản xuất sợi phải được nâng cao để có đủ khả năng giúp các DN sản xuất sợi nâng cao năng suất lao động và chuyển đổi số thành công. Đây chính là tiền đề quan trọng giúp các DN sản xuất sợi phát triển bền vững trong thời kỳ hội nhập, góp phần tích cực thực hiện mục tiêu đảm bảo quyền con người, bảo vệ môi trường với mục tiêu Net Zero. Do đó, bài viết tập trung tìm hiểu và làm rõ chất lượng vốn con người các DN sản xuất sợi, chỉ ra cách thức tạo vốn và tiêu chí đánh giá chất lượng vốn con người, từ đó đề xuất một số giải pháp phát triển vốn con người trong thực hiện mục tiêu Net Zero của Việt Nam.

2. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Trong nghiên cứu của Gang Liu and Barbara M. Fraumeni (2014), thì vốn con người tiếp cận theo việc đầu tư vào con người như: Nuôi dạy con, giáo dục, đào tạo trong công việc, chăm sóc sức khỏe. Bên cạnh tác giả cũng đề cập đến vốn con người tiếp cận theo các yếu tố cá nhân trong công việc như: Hiểu biết, kỹ năng, năng lực,

tính cách. Theo tác giả Gang Liu và Barbara M. Fraumeni (2014) thì khi đầu tư vào con người sẽ có lợi ích cho việc phát triển kinh tế - xã hội. Việc chú trọng vào nguồn vốn con người sẽ giúp cho xã hội phát triển ngày càng bền vững hơn, sức khỏe của người lao động cũng như sức khỏe cộng đồng được chú ý hơn từ đó một môi trường xã hội thân thiện và hạnh phúc cũng được tạo ra từ việc đầu tư vào vốn con người.

Theo tác giả Les Oxley và cộng sự (2008), nghiên cứu cho rằng vốn con người của một cá nhân có thể được đo bằng phương pháp thu nhập. Cụ thể, vốn con người của một cá nhân có thể được đo bằng tổng thu nhập của cá nhân đó trong tương lai chiết khấu về thời điểm hiện tại. Nếu đứng trên phạm vi quốc gia, thì vốn con người trung bình của cá nhân sẽ được đo bằng tổng sản phẩm quốc nội (GDP). Đồng thời, hàng năm mỗi quốc gia có sự tăng trưởng về thu nhập của mỗi cá nhân trong quốc gia đó, có nghĩa là vốn con người của quốc gia đó cũng tăng lên, hay nói cách khác là năng suất lao động, thành quả lao động của cá nhân cũng tăng lên.

Trong một phân tích khác của vốn con người, Bálint Balogh (2013) cũng dựa trên các thông số vĩ mô để đánh giá vốn con người. Nghiên cứu này đã dựa vào các nguồn thu nhập của lao động trong tương lai chiết khấu về thời điểm hiện tại là phản ánh vốn con người của lao động đó. Dựa vào các phân tích đã nêu trên, vốn con người theo cách tiếp cận vĩ mô cho rằng, có thể vốn con người được tính bằng các chỉ tiêu không giống nhau. Có tác giả đo lường vốn con người bằng chỉ tiêu thu nhập, như: Les Oxley và cộng sự (2008), Bálint Balogh (2013). Tuy nhiên, cũng có phân tích khác cho rằng, vốn con người có thể được đo lường bằng tỷ lệ nhập học các cấp như Alireza Behrooznia và cộng sự (2016); Faisal Sultan Qadri và cộng sự (2014).

Delloitte (2021), đã chỉ ra tính bền vững phải là động lực chiến lược của các DN trong quá trình chuyển đổi sang mục tiêu phát thải ròng bằng không thì mới có thể đạt được mục tiêu này, và vấn đề đào tạo nhân sự cũng được đặt lên hàng đầu trong bối cảnh đó. Khu vực DN sẽ là nơi trước tiên phải đối mặt với việc thay đổi để đáp ứng các yêu cầu về Net Zero, họ phải chuẩn bị một lực lượng

lao động có đủ tiêu chuẩn, kỹ năng cho việc chuyển đổi sản xuất. Tiếp đó, Deloitte (2021) cũng xây dựng khung các vấn đề và các câu hỏi để người lao động cũng như chủ DN có thể đánh giá và xác định lại các công việc hiện tại, từ đó trả lời xem họ còn thiếu gì khi xây dựng nguồn nhân lực cho mục tiêu Net Zero. Các câu hỏi này xoay quanh 3 vấn đề cơ bản: (1) bản thân công việc tại DN có sẵn sàng tái cấu trúc theo hướng ứng dụng các công nghệ mới nhất là người máy, trí tuệ nhân tạo... để cải thiện hiệu quả công việc và tăng mạnh giá trị gia tăng không; (2) lực lượng lao động có đủ những điều kiện (về tuyển dụng, đào tạo, khen thưởng và phúc lợi...) để giải phóng và có thể tiếp cận cũng như tối đa hóa các tiềm năng của họ để đáp ứng Net Zero không; (3) lực lượng lao động thích nghi với nơi làm việc mới (như làm việc từ xa, ứng dụng chuyển đổi số). Để đảm bảo nền kinh tế xanh, các lao động cũng phải thay đổi về cả kiến thức, nhận thức và kỹ năng, trong đó, đòi hỏi cả kỹ năng kỹ thuật (cụ thể cho từng nghề nghiệp) và kỹ năng cốt lõi (mềm).

3. Phương pháp nghiên cứu

Khu vực miền Bắc, miền Trung có 20 nhà máy sợi, tác giả tiến hành chọn mẫu nghiên cứu như sau:

$$n = \frac{N}{1 + N * \varepsilon^2}$$

Trong đó:

n: Dung lượng mẫu cần chọn

ε: Sai số chọn mẫu

Như vậy, trong 20 nhà máy sợi, sai số không vượt quá 5% (0,05), tính được số DN đưa vào lấy mẫu nghiên cứu là 14 nhà máy. Tác giả sử dụng phương pháp điều tra, khảo sát tại 14 nhà máy sản xuất sợi ở miền Bắc, miền Trung để tìm hiểu và thu thập số liệu về thực trạng vốn con người của các DN sản xuất sợi, đặc biệt là các số liệu về cơ cấu nguồn nhân lực, số năm đi học phổ thông, số năm đi học chuyên môn kỹ thuật, số năm kinh nghiệm công tác, chi phí của DN cho công tác đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực, biến động lao động trong các DN. Ngoài ra, bài viết còn sử dụng phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp để xử lý thông tin thu thập được nhằm đánh giá chất lượng vốn con người của các DN sản xuất sợi, từ đó đề xuất ra một số giải pháp phát triển vốn con người trong DN.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Một số vấn đề lý luận về vốn nhân lực/vốn con người trong doanh nghiệp

4.1.1. Khái quát về mục tiêu Net Zero ở Việt Nam

Net Zero, hay Net Zero emission (phát thải ròng bằng 0), theo Ủy ban Liên chính phủ về Biến đổi Khí hậu (IPCC) chính là thành tựu, kết quả của trạng thái cân bằng giữa lượng khí thải nhà kính thải ra khí quyển và lượng được hấp thụ trong một khoảng thời gian nhất định.

Theo IEA (Cơ quan Năng lượng quốc tế), một trong những giải pháp chính yếu để đạt được mục tiêu Net Zero là sử dụng năng lượng hiệu quả hơn. Việc cải thiện sử dụng năng lượng hiệu quả không chỉ mang lại sự tăng trưởng kinh tế mà còn giúp chúng ta đạt được mục tiêu Net Zero đề ra năm 2050.

Bên cạnh đó, Net Zero theo IEA còn có nghĩa là một sự thay đổi nhanh chóng từ nhiên liệu hóa thạch. Từ những dữ liệu được cung cấp trên, việc cắt giảm hoạt động khai thác – sử dụng nhiên liệu hóa thạch như than, dầu, khí tự nhiên là cần thiết để giảm thiểu lượng phát thải khí nhà kính, đảm bảo an toàn môi trường. Hội nghị thượng đỉnh về biến đổi khí hậu của Liên hợp quốc năm 2021 (COP26), Việt Nam đã đưa ra các cam kết về ứng phó với biến đổi khí hậu. Trong đó có mục tiêu "Phát thải ròng bằng 0 - Net Zero vào năm 2050". Bên cạnh đó, Việt Nam còn tham gia các cam kết khác được xem như những giải pháp để đạt mục tiêu lớn đạt mức phát thải ròng bằng 0 vào 2050, đó là cam kết giảm 30% lượng khí metan vào năm 2030, cam kết chống suy thoái rừng và chuyển đổi năng lượng sạch. Để đạt được những mục tiêu trên, đòi hỏi trong tương lai Việt Nam phải đào tạo, chuyển đổi đội ngũ lao động đáp ứng được nhu cầu của thời đại. Để làm được điều này, chắc chắn sẽ có những cơ hội cũng như thách thức trong việc làm mà đòi hỏi Việt Nam phải chuẩn bị để có những giải pháp tốt nhất cho xu hướng thị trường việc làm hiện nay cũng như trong tương lai đáp ứng mục tiêu đạt phát thải ròng bằng 0 vào năm 2050.

Chuyển đổi sang mục tiêu phát thải ròng bằng không được cho là có thể khắc phục những bất lợi về cả mặt kinh tế và xã hội do tạo điều kiện để các việc làm mới được tạo ra, thay đổi các yêu cầu đối với kỹ năng thực hiện công việc của người lao động từ đó giải quyết bất bình đẳng và thúc đẩy tăng trưởng bao trùm. Các cam kết quốc tế

trong khuôn khổ mục tiêu Net Zero giúp cung cấp khuôn khổ để xây dựng một tương lai với công việc tốt hơn, công bằng hơn và môi trường sống và làm việc lành mạnh. Tuy nhiên, mục tiêu Net Zero cũng đặt ra một thách thức trong việc quản lý người lao động của các DN công nghiệp đó là thay đổi hành vi cá nhân của người làm, cụ thể việc sử dụng các phương tiện thân thiện với môi trường để đến nơi làm việc hoặc việc sử dụng năng lượng tái tạo của nhân viên tại nơi làm việc cũng cần phải quy định cụ thể. Việc tuyên truyền và nâng cao ý thức cho người lao động làm việc trong các DN có sử dụng năng lượng tái tạo này là một thách thức lớn cho DN. Điều này đòi hỏi các DN phải đào tạo, rèn luyện cho người lao động những kỹ năng cần thiết để họ có thể thích ứng với môi trường làm việc mới.

Đối với ngành sản xuất sợi, hệ thống sợi đang phải đối mặt với các thách thức: Thứ nhất, khó tuyển được lao động 3 ca. Hệ thống đào tạo nhân sự để cung ứng cho nghề sợi thiếu hụt; thu nhập thấp; thứ hai, hệ thống sản xuất quá phụ thuộc vào con người; thứ ba, thông tin không kịp thời và chính xác dẫn đến khó điều hướng cho hoạt động sản xuất và kinh doanh, khó tối ưu dây chuyền. Để giải quyết các thách thức trên các DN sợi cần tính toán thực hiện bài toán chuyển đổi số ngành sợi nhằm mục tiêu cắt bỏ lao động trung gian, tối thiểu hóa số lao động gián tiếp và giảm 3 ca về 2 ca: Ngày và đêm (tối thiểu hóa lao động ca đêm, song đảm bảo máy chạy 24/7).

Bên cạnh đó, mục tiêu Net Zero được thúc đẩy bởi quá trình chuyển đổi số, đặc biệt là việc áp dụng mô hình quản lý nhà máy sợi thông minh (IM) và áp dụng mô hình nhà máy thông minh trong ngành sợi nhằm đảm bảo tính liên tục của quá trình sản xuất sợi (IYS); tăng cường điều khiển quá trình kéo sợi thông minh; giám sát môi trường nhà máy thông minh; phân phối nguyên liệu và bán thành phẩm thông minh. Điều này đòi hỏi nhân lực trong nhà máy sản xuất sợi phải được trang bị thêm các kỹ năng số, kỹ năng làm việc linh hoạt; một số việc làm sẽ bị mất đi, xuất hiện thêm các vị trí việc làm mới (phân tích dữ liệu, bảo mật thông tin, kỹ thuật số chuyển đổi, phần mềm, trí tuệ nhân tạo và học máy). Việc chuyển đổi này đòi hỏi phải có nguồn tài chính để đầu tư đào tạo cho người lao động.

Việc mời các chuyên gia nước ngoài về huấn luyện cũng như việc cử người lao động sang các quốc gia phát triển để rèn luyện thêm tay nghề đều là những thách thức lớn cho Việt Nam bởi vì nguồn quỹ cho việc đào tạo này là rất lớn.

4.1.2. Khái niệm vốn con người và vốn con người trong các DN sản xuất sợi

Vốn con người hay còn được gọi là vốn nhân lực là một khái niệm được sử dụng rộng rãi với các định nghĩa hết sức phức tạp và khác nhau. Vốn con người trong DN sản xuất sợi là tổng hợp các kỹ năng, kỹ xảo kinh nghiệm nghề nghiệp; trình độ đào tạo và những khả năng có thể khai thác của đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, chất lượng và công nhân kỹ thuật tại các DN sản xuất sợi. Cụ thể bao gồm: các kiến thức về lý luận chính trị, pháp luật, an toàn môi trường để tổ chức, quản lý, vận hành nhà máy sợi, dệt; các kiến thức đại cương về toán, lý, hóa, tin học, quản trị học đại cương để học và nghiên cứu các môn cơ sở ngành và các môn học chuyên ngành; các kiến thức cơ bản về cơ sở ngành để giải thích được nguyên lý và điều khiển được các thiết bị sợi, dệt cũng như các hệ thống phụ trợ trong nhà máy sợi, dệt.

- Kiến thức về cấu tạo, nguyên lý vận hành thiết bị, các bước trong qui trình công nghệ và phân tích được các yếu tố công nghệ ảnh hưởng tới quá trình sản xuất trong dây chuyền sản xuất sợi, vải; phương pháp thiết kế sản phẩm cho từng loại thiết bị trên dây chuyền;

- Kiến thức về các yếu tố tác động đến định mức, năng suất lao động, thiết bị và thiết kế dây chuyền; Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật sản phẩm và chỉ tiêu chất lượng sản phẩm; Các yếu tố tác động đến môi trường sinh thái, môi trường trong nhà máy sợi, dệt để ứng dụng được trong thực tế tổ chức, triển khai, quản lý sản xuất trong nhà máy sợi, dệt; kỹ thuật công nghệ sợi, dệt để giải quyết các vấn đề chuyên môn sâu về Công nghệ và thiết bị; Quản lý sản xuất, quản lý chất lượng; thiết kế sản phẩm, thiết kế dây chuyền trong nhà máy sợi, dệt.

- Các kỹ năng bao gồm: vận hành, bảo trì và quản lý trang thiết bị trong dây chuyền sản xuất sợi, dệt; lựa chọn nguyên liệu, bán thành phẩm, thiết kế được các đơn công nghệ gia công các loại sản phẩm trên từng thiết bị của dây chuyền sản

xuất sợi, dệt; xây dựng được tiêu chuẩn kỹ thuật sản phẩm, chỉ tiêu chất lượng, định mức sản xuất (thiết bị, lao động) cho các dây chuyền; Hướng dẫn kỹ thuật các công đoạn trong quá trình sản xuất sợi, dệt thoi, dệt kim;

+ Thực hiện được các thí nghiệm trước, trong quá trình sản xuất để xác định và điều chỉnh các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng sản phẩm; Kiểm soát được các thông số kỹ thuật, chất lượng của quá trình công nghệ và thiết bị kéo sợi, dệt vải;

+ Nghiên cứu công nghệ mới, triển khai các sáng kiến kinh nghiệm và cải tiến công nghệ, chất lượng sản phẩm;

+ Quản lý kỹ thuật, thí nghiệm, quản lý chất lượng trong nhà máy sợi, dệt;

+ Tổ chức, quản lý, điều hành sản xuất trong dây chuyền kéo sợi, dệt thoi, dệt kim;

+ Luôn có ý thức tuân thủ pháp luật, có trách nhiệm xã hội đối với người tiêu dùng và xã hội về sản phẩm DN sản xuất kinh doanh; chịu trách nhiệm về các vấn đề thuộc công việc mình được phân công;

+ Tích cực học tập, rèn luyện tác phong công nghiệp, làm việc độc lập và làm việc theo nhóm;

+ Có khả năng chịu được áp lực cao trong công việc.

+ Có kỹ năng làm việc linh hoạt.

4.1.3. Đặc điểm của vốn con người trong DN sản xuất sợi

Vốn con người có khả năng mở rộng, có khả năng tự sinh ra, có khả năng di chuyển và có khả năng chia sẻ được. Khả năng mở rộng và tự sinh của vốn con người gắn liền với việc tích lũy các kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm giúp làm tăng vốn con người của một cá nhân. Khả năng di chuyển và chia sẻ của vốn con người cho thấy một người sở hữu kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm có thể truyền đạt những kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của họ cho những người khác. Ngoài các đặc điểm chung của vốn con người như trên, vốn con người trong các DN sản xuất sợi có những đặc điểm riêng sau:

Thứ nhất, lao động đứng máy trong dây chuyền sản xuất sợi là các lao động phổ thông, vốn nhân lực/vốn con người chuyên môn ban đầu của những lao động chưa biết nghề này bằng không và

DN thường phải tự đào tạo khoảng 1 – 3 tháng trước khi đưa người lao động vào sản xuất.

Thứ hai, các nhà máy sợi có xu hướng dịch chuyển về các tỉnh lẻ, các khu công nghiệp, các lao động đứng máy đa phần xuất thân từ nông thôn, nhận thức của người lao động vẫn mang nặng tính nông nghiệp, nhận thức trong việc tuân thủ các nội quy trong sản xuất công nghiệp, tuân thủ pháp luật lao động không cao.

Thứ ba, lao động đứng máy trong các dây chuyền sợi đòi hỏi sự nhanh nhẹn, tháo vát và có sức khỏe, phù hợp với các lao động là nam, nữ thanh niên. Độ tuổi của các lao động này còn trẻ, chủ yếu dưới 35 tuổi nên rất có tiềm năng để tổ chức đào tạo nhằm nâng cao chất lượng vốn con người cho các DN sản xuất sợi.

Thứ tư, có một tỷ lệ lớn vốn con người trong các DN sợi đòi hỏi sức khỏe và làm việc theo ca, môi trường làm việc theo ca kíp đòi hỏi người lao động phải có thể lực, sự dẻo dai, không vướng bận gia đình, con cái, có thể làm việc theo ca đặc biệt là các ca đêm.

Thứ năm, vốn con người của lao động quản lý và lao động kỹ thuật trong các DN sợi có sự ổn định và chất lượng khá cao. Hầu hết cán bộ quản lý và cán bộ kỹ thuật được đào tạo tại các trường đào tạo nhân lực sợi, dệt trong nước, một số được DN tự bồi dưỡng. Vốn nhân lực quản lý và kỹ thuật trong các DN sợi còn mỏng, chưa bắt kịp sự thay đổi của công nghệ và chuyển đổi số. Tuy nhiên, trong bối cảnh chuyển đổi số và thực hiện mục tiêu Netzero thì các DN sản xuất sợi đang yếu và thiếu lao động có trình độ, nhận thức tư duy và khả năng sẵn sàng trong quá trình chuyển đổi số.

4.1.4. Cách thức tạo vốn con người cho các DN sản xuất sợi

Thu hút vốn con người từ DN khác, theo đó DN sản xuất sợi cho các tổ chức khác đầu tư vào vốn nhân lực/vốn con người theo ba cách tiếp cận. Cách tiếp cận thứ nhất là tuyển dụng những nhân viên có đủ khả năng, năng lực để làm việc ngay mà không cần phải đào tạo thêm. Với cách tiếp cận này, công ty cần rất ít hoặc có thể không cần thực hiện các biện pháp bổ sung nhằm nâng cao hiệu suất làm việc của nhân viên hoặc phát triển họ cho công việc trong tương lai. Cách tiếp cận thứ hai là sử dụng hợp đồng thuê người theo thời vụ. Cách

tiếp cận này cho phép tổ chức bổ sung hoặc dùng sử dụng nhân viên với rất ít hoặc không cần cam kết gì với họ, do đó giảm được chi phí tuyển dụng và chấm dứt hợp đồng với nhân viên. Cách tiếp cận thứ ba là thuê các tổ chức bên ngoài thực hiện một số chức năng, thường là với chi phí thấp.

Cách thức đầu tư tối thiểu vào vốn con người nhằm đầu tư ít nhất vào nhân viên trên mọi giác độ chi phí cho nhân viên: xác lập mức lương xấp xỉ lương tối thiểu hoặc rất thấp trong ngành, cung cấp các phúc lợi ở mức độ vượt hơn quy định của pháp luật một lượng nhỏ, đầu tư vào đào tạo chỉ để thực hiện các công việc hiện tại, không tính đến phát triển nhân lực hoặc chuẩn bị nhân lực cho các công việc trong tương lai, đưa ra rất ít các dịch vụ hỗ trợ cho nhân viên. Các tổ chức chấp nhận triết lý này vận hành theo văn hoá chấp nhận cạnh tranh trong nội bộ tổ chức. Các tổ chức này thường có biên độ lao động lớn, thường điều chỉnh các quá trình và hệ thống có tính đến sự xáo động của nhân viên.

Cách thức đầu tư vào vốn con người vượt nhu cầu cần thiết để đáp ứng mục tiêu của tổ chức. Các nhà điều hành thực hiện hầu như toàn bộ chương trình hoặc dự án mà họ có, sẵn sàng cung cấp đủ các phúc lợi cho nhân viên và truyền đạt cho họ tất cả các ý tưởng mới xuất hiện. Đối với đa số các tổ chức đầu tư vượt quá vốn con người cần thiết, chiến lược này không phải là một sự theo đuổi cần trọng; có thể là nó xảy ra một cách không có chủ định trước do việc mong muốn thực hiện mọi việc có thể để đảm bảo vốn con người được tài trợ tốt.

Cách thức đầu tư vào vốn con người khi còn có lợi nhuận từ việc đầu tư thông qua so sánh lợi ích tính bằng tiền với chi phí của các chương trình tạo vốn con người. Cách thức này trở nên phổ biến hơn khi sử dụng tỷ suất hoàn vốn đầu tư (ROI) như là một công cụ đánh giá công việc kinh doanh.

4.1.5. *Chất lượng vốn con người trong các DN sản xuất sợi*

Vốn con người của DN được xem là có chất lượng khi nó thỏa mãn nhu cầu được nêu ra hoặc tiềm ẩn của DN. Sự thỏa mãn thường được xem xét dựa trên bốn đặc tính sau đây của vốn con người, cụ thể:

Vốn con người có khả năng tạo thu nhập cho DN và người chủ vốn con người. Đặc tính này được phản ánh thông qua thước đo năng suất lao động của DN và thu nhập của người lao động. Năng suất lao động của DN càng lớn, thu nhập và tốc độ tăng thu nhập của người lao động càng cao thì chất lượng vốn con người của DN càng cao, vì như vậy sẽ giải quyết được hài hoà lợi ích giữa người chủ vốn con người và DN. Sở dĩ vốn con người có được công dụng như trên là do nó được tạo nên từ kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm... của người lao động trong DN. Mỗi DN có mức kiến thức, mức kỹ năng, mức kinh nghiệm của người lao động khác nhau, do vậy sẽ tạo ra chức năng đặc trưng riêng cho hoạt động của vốn con người tại mỗi DN.

Vốn con người đa dạng về chủng loại: vốn con người của DN chỉ được xem là có chất lượng khi các chủng loại của vốn con người đáp ứng nhu cầu của DN. Các DN sản xuất sợi có nhu cầu đối với hai loại vốn con người là vốn con người phổ cập và vốn con người chuyên môn. Vì vậy, vốn con người trong DN chỉ có thể được đánh giá là có chất lượng nếu DN có đủ hai loại vốn con người này với cơ cấu và số lượng phù hợp với nhu cầu sử dụng của DN.

Chi phí hợp lý để có chất lượng vốn con người: chi phí này được thể hiện ở hai khía cạnh đầu tư và tính hợp lý khi đầu tư vào vốn con người. Đặc tính này được phản ánh thông qua tỷ số giữa mức độ tăng năng suất lao động và mức độ tăng vốn con người trong DN sản xuất sợi.

Độ an toàn của vốn con người: vốn con người chỉ được xem là có chất lượng đối với DN khi vốn con người đảm bảo an toàn cho DN trong quá trình sử dụng. Độ an toàn của vốn con người đối với DN thể hiện ở khả năng DN có thể chủ động sử dụng vốn con người hiện có của mình để hoàn thành mục tiêu sản xuất kinh doanh và điều này chỉ có thể thực hiện được khi vốn con người của DN ít biến động. Độ an toàn của vốn con người được phản ánh thông qua tính ổn định của vốn con người, nếu vốn con người có tính ổn định cao, biến động vốn con người thấp thì vốn con người được xem là có chất lượng đối với DN.

Vốn con người có thể được đo lường bởi các thước đo sau đây:

Nếu dựa trên mức đầu tư cho vốn con người thì vốn con người có thể được đo bằng mức đầu tư cho lĩnh vực nguồn nhân lực và tổng đầu tư vào vốn con người (bao gồm chi phí cho lĩnh vực nguồn nhân lực và tiền lương, phúc lợi của nhân viên).

Nếu dựa trên năng suất, thì vốn con người được đo bằng sản lượng trung bình tính cho mỗi nhân viên hoặc giá trị doanh thu đối với mỗi nhân viên.

Nếu dựa trên thu nhập và phúc lợi thì vốn con người được đo bằng tổng thu nhập cho tất cả nhân viên (bao gồm tiền công, tiền lương trực tiếp và biến đổi và các khoản thu nhập khác) hoặc chi phí thu nhập tính cho một nhân viên (chi phí tiền lương trung bình cho mỗi nhân viên và thường được phát triển theo nhóm nghề). Ngoài ra, vốn con người còn được đo lường bằng phúc lợi của nhân viên. Bao gồm các thước đo là tổng chi phí phúc lợi cho nhân viên; các phúc lợi cho nhân viên và so sánh tỷ lệ chi phí phúc lợi cho nhân viên mà người sử dụng lao động phải chịu và người lao động phải chịu. Khi chi phí chăm sóc sức khỏe tăng lên, nhân viên bị yêu cầu chịu phần lớn hơn của chi phí đó. Cần chú ý là nếu được sử dụng quá thường xuyên thì thậm chí gói phúc lợi được quan niệm là tốt nhất cũng sẽ thất bại trong việc tạo ra hiệu lực để tuyển dụng hoặc giữ chân được nhân viên tốt vì các ứng cử viên và các nhân viên không nhận ra giá trị thực của những phúc lợi này.

4.2. Đánh giá thực trạng quá trình tạo vốn và chất lượng vốn con người của các DN sản xuất sợi

4.2.1. Thực trạng công tác tạo vốn con người trong các DN sản xuất sợi

4.2.1.1. Tạo vốn con người qua đào tạo chính quy và không chính quy

Đối với chiến lược tạo vốn thông qua đào tạo chính quy: tại miền bắc có hai trường đào tạo đặc thù về công nghệ sợi dệt là trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội và Đại học Bách

khoa Hà Nội. Đây là 2 cái nôi đào tạo đội ngũ kỹ sư sợi có phẩm chất chính trị, đạo đức và sức khỏe tốt, có trách nhiệm với xã hội; có kiến thức chuyên môn sâu; có kỹ năng giải quyết hiệu quả các vấn đề kỹ thuật trong thực tiễn sản xuất ngành công nghệ sợi; có năng lực hướng dẫn kỹ thuật, công nghệ, phát triển nghiên cứu chuyên ngành sợi; có năng lực đánh giá chất lượng sản phẩm và cải tiến các lĩnh vực trong công nghệ sợi ở quy mô công nghiệp; có tư duy làm việc độc lập và có khả năng học tập lên trình độ cao hơn. Tuy nhiên quy mô đào tạo của 2 trường này rất nhỏ. Số lượng sinh viên nhập học ngành công nghệ sợi dệt không quá 100 sinh viên/năm. Nhưng không vì thế mà chất lượng lao động bị bỏ ngỏ, chất lượng đào tạo vẫn được đảm bảo, đặc biệt với định hướng đào tạo ứng dụng và liên kết viện – trường – DN nên sinh viên có điều kiện được tiếp cận và sử dụng các thiết bị hiện đại của các DN sản xuất sợi có quy mô lớn ngay trong quá trình học tập. Chính mô hình này giúp chất lượng vốn con người cho các DN sản xuất sợi tương đối cao vì kiến thức, kỹ năng và thái độ của người học phù hợp với nhu cầu sử dụng của thực tế DN.

Ngoài ra, các DN thường cử cán bộ, nhân viên đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn thông qua các khóa học tại chức, khóa đào tạo ngắn hạn về công nghệ sợi, dệt. Các DN sợi còn chú trọng thực hiện đào tạo nội bộ, trong đó chú trọng việc rèn luyện thao tác, rèn luyện thói quen sử dụng đúng dụng cụ (búa, ống đóng bi,..) khi bảo toàn bảo dưỡng để không gây hư hỏng thiết bị. Đồng thời, thực hiện nghiêm túc việc kiểm tra tay nghề, thi nâng bậc của khối công nhân bảo toàn, công nhân công nghệ. Đặc biệt, khi các DN sợi áp dụng phần mềm quản trị sợi trong cùng hệ thống yêu cầu cán bộ quản lý, nhân viên vận hành, công nhân kỹ thuật phải có thêm kỹ năng thích ứng, kỹ năng làm việc linh hoạt khi tiếp nhận chuyển giao, thực hiện các nghiệp vụ vận hành đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số tiến tới mô hình nhà máy thông minh.

Bảng 1: Tổng hợp các chuyên đề đào tạo trong các DN sản xuất kinh doanh sợi

TT	Các chuyên đề đào tạo	Hình thức đào tạo	Mức độ thường xuyên (Điểm TB theo thang đo Likert 5 cấp độ)
I	Đổi mới quy trình sản xuất sợi		
1	Hệ thống vận chuyển cúi chải kỹ		2.99
2	Hệ thống vận chuyển thùng cúi tự động		3.09
3	Hệ thống dự trữ và vận chuyển búp sợi thô	Đào tạo nội bộ kết hợp với mời chuyên gia kỹ thuật của nhà cung cấp thiết bị, công nghệ	3.12
4	Hệ thống vận chuyển búp sợi con		2.87
5	Hệ thống vận chuyển búp sợi thành phẩm		3.22
6	Hệ thống đóng gói búp sợi thành phẩm		2.98
II	Chuyển giao phần mềm quản trị sợi		
1	Kỹ năng làm việc linh hoạt Agile		2.11
2	Kỹ năng giải quyết vấn đề, ra quyết định	Liên kết đào tạo (Viện, trường – Doanh nghiệp)	3.12
3	Quản trị thời gian và quản trị sự thay đổi		2.89
4	Chuyển giao phần mềm quản trị sợi	Đào tạo nội bộ kết hợp với nhà cung cấp phần mềm	2.69
5	Một số kỹ năng mềm dành cho quản lý		3.28
III	Quản trị các lĩnh vực sản xuất kinh doanh sợi		
4	Quản trị sản xuất		2.84
5	Quản trị chất lượng sợi		3.03
6	Quản trị chuỗi cung ứng	Liên kết đào tạo (Viện, trường – Doanh nghiệp)	2.68
7	Quản trị rủi ro		3.23
8	Quản trị quan hệ khách hàng		2.98
9	Quản trị nguồn nhân lực		3.45
10	Quản lý bảo trì thiết bị	Đào tạo nội bộ	3.68
11	Quản lý tiêu hao năng lượng	Đào tạo nội bộ	3.23
IV	Đào tạo định hướng, hội nhập	Đào tạo nội bộ	3.43
V	Phát triển nhân lực cấp cơ sở, cấp trung, cấp cao	Liên kết đào tạo	3.23
VII	Đào tạo công nhân kỹ thuật	Đào tạo nội bộ	3.43
VIII	Tuân thủ và thực hiện trách nhiệm xã hội	Thuê ngoài đào tạo	2.97
IX	Tham gia hội chợ ngành dệt may		3.29
X	Tổ chức các hội thảo, tham gia các hội thảo		2.98
XI	Cử lao động đi học chính quy tại các trường Cao đẳng, Đại học	Bên ngoài doanh nghiệp	2.97
XII	Phòng thí nghiệm, thành lập các nhóm R&D	Nội bộ doanh nghiệp	2.54
XIII	Chuyển giao công nghệ	Nhà cung cấp thiết bị, công nghệ	3.16
XIV	Tham quan nhà máy sản xuất sợi điển hình	Bên ngoài doanh nghiệp	3.17

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Các hình thức đào tạo tại DN khá đa dạng với các hình thức đào tạo bên trong DN. Tuy nhiên, mức độ thường xuyên của các chuyên đề đào tạo còn ở mức trung bình. Trong khi đó, đòi hỏi của quá trình chuyển đổi số và áp lực sản xuất phục vụ mục tiêu Net Zero về chất lượng nguồn nhân lực ngành sợi là rất lớn do đó công tác phát triển nguồn nhân lực cần được coi trọng thực hiện trong thời gian tới. Về hình thức đào tạo, trong 14 DN thì chỉ có rất ít DN đào tạo theo hình thức trực tuyến, có 3 DN thực hiện đào tạo hội nhập trên nền tảng Elearning và đang trong quá trình số hóa công tác đào tạo. Đây là một điểm sáng trong đổi mới phương pháp, hình thức đào tạo nhân lực nội bộ trong DN.

4.2.1.2. Tạo vốn con người theo phương pháp Benchmarking

Đối với các đầu tư mới như đầu tư xây dựng nhà máy sản xuất sợi một số DN đi tham quan mô hình sản xuất và quản trị hiện đại của một số DN có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài. Từ đó tiến hành đầu tư vào vốn con người theo mức chuẩn của công ty.

Đối với các nhà máy được đầu tư mới tại các khu công nghiệp, khu chế xuất hoặc ở các tỉnh thì các DN sợi thường tiến hành tạo vốn con người tại các cơ sở mới này theo mức vốn con người hiện có tại các đơn vị thành viên cùng quy mô tại trụ sở chính. Bên cạnh đó, DN còn thường xuyên mời các chuyên gia trong các lĩnh vực về quản lý chất lượng, quản lý sản xuất, bảo trì toàn diện... tham gia bồi dưỡng cho đội ngũ nhân lực cho DN nhằm tăng cường kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm để đạt năng suất và chất lượng cao hơn các mức chuẩn. Trong hệ thống các nhà máy sợi trực thuộc Tập đoàn Dệt May Việt Nam luôn có một sự liên kết, trao đổi và chia sẻ về công nghệ và mô hình tổ chức quản lý sản xuất. Hàng năm, Tập đoàn Dệt May Việt Nam luôn tổ chức cho cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật đi thăm quan các nhà máy sản xuất sợi điển hình tiên tiến trong đổi mới quy trình sản xuất và số hóa công tác quản trị như: Emtexco - Công Ty TNHH MTV Dệt 8-3; Hanosimex - Tổng Công Ty CP Dệt May Hà Nội; Nhà máy Sợi Vinatex Nam Định; Nhà máy sợi - Công ty cổ phần Dệt - May Huế; Nhà máy sợi Hòa Thọ 1,2 - Tổng Công ty cổ phần dệt may Hòa Thọ.

Bảng 2: Tổng hợp số lượt cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, công nhân kỹ thuật được cử tham quan các nhà máy sản xuất điển hình

Năm	Số lượt được cử tham quan thực tế các đơn vị sản xuất kinh doanh sợi				Ghi chú
	Công nhân kỹ thuật	Cán bộ quản lý	Cán bộ kỹ thuật	Chuyên viên	
2018	120	110	225	36	
2019	145	119	243	42	
2020	170	100	127	38	
2021	169	126	222	39	
2022	226	132	243	54	

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Các đơn vị được lựa chọn tham quan là những đơn vị tiên phong trong đổi mới công nghệ, đầu tư thiết bị mới đặc biệt là các nhà máy sản xuất sợi hoạt động theo mô hình nhà máy thông minh và các nhà máy sợi đang có sự đầu tư đồng bộ về công nghệ sản xuất hiện đại. Đây là một hình thức đào tạo để tạo điều kiện cho các cán bộ, nhân viên trong nhà máy được học hỏi các quy trình sản xuất hiện đại, các mô hình sản xuất thông minh và cách thức giải quyết các

vấn đề về quản lý tiêu hao năng lượng, nhiên liệu và chất lượng sợi thành phẩm.

4.2.2 Đánh giá chất lượng vốn con người của các DN sản xuất sợi

4.2.2.1 Đánh giá chất lượng vốn con người bằng tiêu chí đầu tư tài chính cho giáo dục

Chỉ tiêu đầu tư tài chính cho giáo dục của các DN sản xuất sợi được thể hiện trong bảng sau đây:

Bảng 3: Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của một số DN sản xuất sợi năm 2022

TT	Vị trí	Số nhân lực tự đào tạo nội bộ	Kinh phí cho đào tạo tại chỗ bình quân (triệu đồng)	Số nhân lực đào tạo bên ngoài DN	Kinh phí cho đào tạo ngoài DN bình quân (triệu đồng)
1	Cán bộ quản lý	720	2	320	6,2
2	Cán bộ nghiệp vụ	980	1,1	706	1,9
3	Công nhân kỹ thuật	2.320	0,7	420	1,4

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Theo kết quả khảo sát, mặc dù ngành sợi chịu tác động mạnh bởi đại dịch Covid, chiến tranh thương mại Mỹ - Trung và đặc biệt là khủng hoảng kinh tế ở Châu Âu nhưng ngành sợi vẫn nỗ lực vượt qua, tranh thủ thời gian cho thực hiện nhiệm vụ đào tạo, do vậy chất lượng vốn con người khá cao ở các vị trí cán bộ quản lý và đội ngũ chuyên môn, kỹ thuật. Kinh phí bình quân DN chi cho đào tạo nhân lực theo phương pháp đào tạo ngoài DN là khá cao, dao động từ 1,4 đến 6,2 triệu đồng/lượt đào tạo. Tuy nhiên, các lượt được cử đi đào tạo chủ yếu là đội ngũ cán bộ quản lý và cán bộ nghiệp vụ. Qua phỏng vấn, tác giả tổng hợp được 02 lý do khiến cho việc đào tạo chưa được

toàn diện là bởi đặc thù sản xuất theo ca, tính chất công việc gắn với thiết bị và công nghệ nên việc đào tạo theo phương pháp ngoài DN không hiệu quả đối với công nhân kỹ thuật trong các nhà máy sợi. Đồng thời, do thực hiện mục tiêu ưu tiên sản xuất, DN tập trung vào các loại hình đào tạo hội nhập cho lao động mới vào hoặc khi mở rộng quy mô sản xuất. Đây là 2 nguyên nhân liên quan đến công tác quản trị.

4.2.2.2. Đánh giá chất lượng vốn con người bằng tiêu chí số năm đi học

Số năm đi học phổ thông của người lao động trong DN sợi thể hiện trong bảng sau đây:

Bảng 4: Trình độ văn hoá của người lao động trong các DN sản xuất sợi

Trình độ văn hóa	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Tỷ lệ lao động tốt nghiệp THPT (%)	49,2	49,1	55	58
Tỷ lệ lao động tốt nghiệp THCS (%)	50,8	50,9	45	42

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Bảng 4 cho thấy tỷ lệ nhân lực tốt nghiệp trung học phổ thông trong các DN sản xuất sợi tăng dần từ năm 2018-2022, nguyên nhân của sự dịch chuyển tăng này là do chiến lược dịch chuyển sản xuất khỏi các khu đô thị về các khu công nghiệp, các tỉnh thành nằm trong quy hoạch ngành dệt may nên các DN sợi đã thu hút được nhân lực tốt nghiệp trung học phổ thông tại các tỉnh lẻ, chưa có việc làm. Để xác định được vốn con người của các DN sản xuất sợi trong các năm. Từ 2019 đến 2022 theo đơn vị đo là số năm đi học phổ thông, giả thiết rằng những người tốt nghiệp trung học cơ sở có 9 năm đi học, những người tốt nghiệp trung học phổ thông có 12 năm đi học. Căn cứ vào giả

thiết ở trên, đồng thời căn cứ vào số liệu tổng số nhân lực của DN sợi trong năm 2022 khoảng 4.800 lao động và tỷ lệ tốt nghiệp các cấp học phổ thông nêu trong bảng 4, có thể xác định được tổng vốn con người phổ cập và vốn con người phổ cập bình quân một lao động của DN sợi theo số năm đi học phổ thông như sau: Tổng vốn con người phổ cập của DN sợi theo số năm đi học phổ thông vào thời điểm năm 2022 là:

$0,58 \times 12 \times 4.800 + 0,42 \times 9 \times 4.800 = 51.552$ năm. Vốn con người phổ cập bình quân một lao động theo số năm đi học phổ thông vào thời điểm năm 2021 là: $51.120/4.800 = 10,74$ năm.

Bảng 5: Tổng vốn con người phổ cập và vốn con người phổ cập bình quân tính theo số năm đi học phổ thông của DN sợi một số năm gần đây

Chỉ tiêu	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Tổng vốn con người phổ cập của DN sợi	50.284,8	47.270,4	51.120	51.1552
Vốn con người bình quân một lao động (năm)	10,476	10,473	10,65	10,74

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Số liệu tại bảng 5 cho thấy tổng vốn con người phổ cập của DN Sợi tăng đều từ 2019 đến 2021 cả về tổng vốn con người và vốn con người bình quân. Do thời gian nghiên cứu có hạn, tác giả chưa so sánh được 02 chỉ tiêu này với mức bình quân chung của ngành dệt may. Tuy nhiên, qua giá trị của 02 chỉ số trên cho thấy vốn con người

các doanh nghiệp sợi dệt có xu hướng tăng nhẹ, tuy nhiên so với 2018 thì đang có xu hướng giảm, một phần nguyên nhân do ảnh hưởng của dịch bệnh và cuộc chiến thương mại Mỹ - Trung ảnh hưởng đến ngành sản xuất sợi trong nước.

4.2.2.3. Đánh giá chất lượng vốn con người của các DN sợi bằng tiêu chí số năm kinh nghiệm

Bảng 6: Lao động làm việc trong DN sợi chia theo số năm kinh nghiệm

Số lượng	Kinh nghiệm làm việc				
	Dưới 5 năm	6-10 năm	11-15 năm	16-20 năm	Trên 20 năm
4.800	1.497	1.289	811	675	428

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Theo bảng số liệu có thể thấy đa số lao động của DN sản xuất sợi có thâm niên làm việc khoảng dưới 10 năm, vốn con người thấp so với cả ngành dệt may. Nguyên nhân là do tác động mạnh của yếu tố nhân khẩu học và yếu tố quản trị DN. Cụ thể là do thực hiện các chính sách dịch chuyển cơ cấu sản xuất, tận dụng lợi thế từ các hiệp định thương mại nên một số DN sản xuất sợi đã mở rộng quy mô, nhu cầu tuyển dụng tăng lên,

DN phải tuyển mới các lao động phổ thông chưa qua đào tạo. Tuổi của lao động trong các DN sợi dệt còn trẻ nên kỳ vọng hoàn vốn con người cao. Độ tuổi này thích hợp cho các chương trình đào tạo đặc biệt là thực hiện mục tiêu tăng trưởng xanh và bền vững.

4.2.2.4. Đánh giá chất lượng vốn con người của DN sợi bằng chỉ tiêu biến động lao động

Bảng 7: Chất lượng vốn con người của DN sợi bằng chỉ tiêu biến động lao động

Nội dung	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Tỷ lệ biến động lao động (%)	25,3	25,7	24,3	27,6

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Mức biến động lao động hằng năm của DN sợi dệt khá lớn cho thấy chất lượng vốn con người của các DN sợi hiện nay thấp hơn so với yêu cầu sản xuất kinh doanh của ngành dệt may. Nguyên nhân thứ nhất dẫn đến biến động lao động cao là do tác động của yếu tố nhu cầu vốn con người của DN.

Có thể khái quát hoá thực trạng chất lượng vốn con người của các DN sản xuất sợi như sau: Chất lượng vốn con người của các DN sản xuất sợi khá thấp và nguyên nhân là do chịu sự tác động trái chiều của các yếu tố đào tạo tại các cơ sở đào

tạo chính quy và đào tạo tại DN; yếu tố quản trị DN trong nội tại DN sản xuất sợi dệt, nhu cầu vốn con người của DN sản xuất sợi; hoàn cảnh gia đình của người lao động làm việc nhân khẩu học của người lao động làm việc trong DN sợi và các yếu tố khách quan như thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh thương mại, chính sách của chính phủ. Trong khâu tạo vốn con người cho các DN sản xuất sợi nội bộ và tại các trường chính quy còn hạn chế, các chương trình đào tạo mới tập trung vào đào tạo hội nhập và đào tạo bảo trì, bảo dưỡng, chưa chú trọng

đào tạo nhân lực đáp ứng các yêu cầu mới của bối cảnh hội nhập quốc tế, cách mạng 4.0 và mục tiêu tăng trưởng xanh bền vững.

4.3. Phát triển vốn con người trong các DN sản xuất sợi cho mục tiêu Net Zero

Mục tiêu Net Zero đặt ra các yêu cầu cả về số lượng, chất lượng vốn con người đặc biệt là nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của chuyển đổi số, thay đổi quy trình và công nghệ sản xuất, tăng cường trách nhiệm đối với xã hội, môi trường và cộng đồng. Do đó, cần tiến hành đồng bộ các giải pháp và kiến nghị để thực hiện tốt mục tiêu phát triển con người, bảo vệ quyền con người trong bối cảnh chuyển đổi số, phát triển bền vững.

4.3.1. Một số giải pháp

4.3.1.1. Nhóm các giải pháp của các DN sản xuất sợi

Xác định đúng nhu cầu đào tạo của từng vị trí việc làm đặc biệt là nhu cầu nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số và tăng trưởng bền vững. Xây dựng các chương trình đào tạo tương thích với các giải pháp nhằm thực hiện cam kết đưa phát thải ròng về không cho mục tiêu Net Zero.

Có chiến lược và chính sách đầu tư cho đào tạo và phát triển nhân lực ngành sợi. Thành lập các trung tâm đào tạo nội bộ. Nghiên cứu đào tạo trên nền tảng trực tuyến.

Tận dụng các chuyên gia kỹ thuật từ các nhà cung cấp thiết bị, công nghệ để thực hiện đào tạo về chuyên môn kỹ thuật, đồng bộ hóa và sẵn sàng cho quá trình chuyển giao công nghệ.

Thực hiện ký các hợp đồng đào tạo với các viện, trường uy tín.

Tổ chức đào tạo chuyên nghiệp, tạo điều kiện cho cán bộ, nhân viên tham gia các chương trình đào tạo. Tiến hành đánh giá sau đào tạo. Có chính sách hỗ trợ cho đội ngũ giảng viên nội bộ và các học viên khi tham gia các chương trình đào tạo.

Xây dựng nấc thang đào tạo cho người lao động từ khi được tuyển dụng và công khai cho người lao động.

4.3.1.2. Nhóm các giải pháp từ các cơ sở đào tạo nhân lực ngành công nghệ sợi dệt

Phát triển chương trình đào tạo theo hướng chất lượng cao, chú trọng kết nối với các viện, trường để tổ chức các hội thảo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sợi; chuyển đổi số ngành sợi.

Chú trọng liên kết DN, viện trường để tổ chức các đợt thực hành, thực tập liên tục tại DN sợi dệt. Mở rộng quy mô ngành, thực hiện các chính sách tuyển sinh và truyền thông, nâng cao chất lượng đào tạo để tăng lượng sinh viên theo học ngành công nghệ sợi dệt.

Tổ chức các gian hàng ngày hội việc làm có sự tham gia của các DN sản xuất sợi, ký các hợp đồng hỗ trợ và chuyển giao công nghệ.

Tăng cường mở các lớp đào tạo ngắn hạn về đào tạo kỹ năng lõi trong bối cảnh chuyển đổi số, cán bộ quản lý, cán bộ nghiệp vụ và công nhân kỹ thuật cho DN sợi.

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; đẩy mạnh nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực sợi, dệt.

4.3.2. Một số kiến nghị

4.3.2.1. Đối với Nhà nước, Bộ Công thương

Thực hiện đúng quy hoạch các vùng phát triển dệt may trên phạm vi cả nước, triển khai xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực cho các dự án đầu tư mới này. Nhà nước cần có các chính sách tạo quỹ đất tại các vùng này để tạo điều kiện cho các DN sợi dịch chuyển, đầu tư đúng tiến độ; nghiên cứu triển khai các đề tài, giải pháp nhằm giảm phát thải và hướng dẫn pháp lý cho DN tuân thủ trách nhiệm xã hội đối với môi trường. Nhà nước cần có chính sách đảm bảo môi trường cho vốn con người hoạt động hiệu quả trong thị trường lao động. Một trong những yêu cầu cấp bách hiện nay là tăng cường các cơ sở giao dịch vốn con người như các trung tâm giới thiệu việc làm, các sàn giao dịch việc làm...nhằm giúp vốn con người dệt may nói chung và vốn con người của các DN sợi nói riêng có thể luân chuyển thuận lợi trong thị trường lao động, giúp các DN thu nhận được vốn con người phù hợp với nhu cầu sử dụng của DN, như vậy chất lượng vốn con người của DN sẽ được nâng cao.

4.3.2.2. Khuyến nghị đối với Hiệp hội Dệt May Việt Nam

Thiết lập một kênh thông tin với dữ liệu lớn sao cho các nhu cầu về vốn con người của các DN sợi thường xuyên được cập nhật để các cơ sở đào tạo tham khảo trong xây dựng chương trình đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo; thường xuyên tổ chức những hội nghị về đào tạo nhân lực đặc biệt là nhân lực ngành sợi.

Thực hiện tư vấn, hỗ trợ cho các dự án chuyển đổi số và chuyển giao công nghệ cho các nhà máy sợi. Đồng thời nghiên cứu thực hiện các chương trình đào tạo năng lực thích ứng trong bối cảnh chuyển đổi số, cán bộ nguồn, cán bộ quản lý nhà máy thành viên và nhân lực kỹ thuật chất lượng cao.

5. Kết luận

Căn cứ vào các đặc tính về chất lượng vốn con người của DN sợi với ba cách thức tạo vốn chủ yếu cùng với các hình thức tạo vốn thông qua đào tạo chính quy tại các cơ sở đào tạo và đào tạo theo phương pháp Benchmarking, tác giả đã đánh giá chất lượng vốn con người trong các DN sợi thông qua các tiêu chí: bằng tiêu chí đầu tư tài chính cho giáo dục; tiêu chí biến động lao động; tiêu chí số năm đi học và số năm kinh

nghiệm. Đây là cơ sở để đánh giá đúng chất lượng vốn con người, làm cơ sở cho đề xuất các giải pháp phát triển vốn con người trong các DN sản xuất sợi trong bối cảnh chuyển đổi số và thực hiện mục tiêu Netzero. Tăng cường đầu tư cho vốn con người là một nhiệm vụ khó khăn và đòi hỏi phải có sự đầu tư theo chiều sâu và cần có cái nhìn tổng thể, toàn diện và nhận thức đúng đắn về vai trò của phát triển vốn con người. Đây là trách nhiệm, nhiệm vụ của tất cả các bên liên quan từ bản thân DN đến các cơ sở đào tạo, đến các bộ, ngành, hiệp hội. Thực hiện phát triển vốn con người sẽ giúp các DN sợi tạo dựng và duy trì lợi thế cạnh tranh trong thời kỳ toàn cầu hoá, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và đóng góp tích cực cho sự phát triển bền vững của các ngành dệt may.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Abraham Carmeli. (2004). Strategic human capital and the performance of public sector organizations. *Scandinavian Journal of Management* 20, pp. 375 -392.
- [2]. Alireza Behrooznia and ctg. (2016). Human Capital and Economic Growth in Asian Countries. *Finance and Management Sciences* Vol. 6, No. 1, January 2016, pp. 1-6;
- [3]. Bálint Balogh (2013). How to measure human capital: A short review? *Network Intelligence Studies*. Volume 1. Issue 1;
- [4]. Deloitte. (2021). The net zero workforce. What decarbonisation means for the future of work in manufacturing:
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/energyresources/deloitte-uk/net-zero-workforce-in-manufacturing.pdf>;
- [5]. Faisal Sultan Qadri and ctg. (2014). Human Capital and Economic Growth: The Quest for the Most Relevant Level of Education in Pakistan. *MPRA Paper No. 59181*, posted 10 Oct 2014 10:19 UTC;
- [6]. Gang Liu and Barbara M. Fraumeni. (2014). Human capital measurement: country experiences and international initiatives. *Journal of Economics Literature*;
- [7]. Hoàng Xuân Hiệp. (2011). Đào tạo nghề cho lao động nông thôn là giải pháp nâng cao chất lượng vốn nhân lực của các DN dệt may. *Tạp chí Dệt May và Thời trang Việt Nam*, (281), tr. 48 – 49.
- [8]. Hoàng Xuân Hiệp. (2011). Chiến lược đầu tư vốn nhân lực cho DN dệt may Việt Nam. *Tạp chí Dệt May và Thời trang Việt Nam*, (283), tr. 58 – 59.
- [9]. ILO – International Labour Organization (2021), Renewable energy jobs have reached 12millionglobally,https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_823759/lang-en/index.htm truy cập ngày 04/8/2022.
- [10]. IREA – International Renewable Energy Agency (2021), Renewable Energy and Jobs Annual Review 2021.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_823807.pdf truy cập ngày 04/8/2022.
- [11]. Les Oxley and ctg (2008). Measuring human capital: Alternative methods and international evidence. *The Korean economic review*. Vol. 24, No 2.

- [12]. Phan Thị Bích Nguyệt, Trần Thị Hải Lý và Lương Thị Thảo. (2018). Nguồn vốn con người và tăng trưởng kinh tế cấp độ tỉnh/ thành phố tại Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*. 29, 8 (2018), 05–17;
- [13]. Pütz, T. (2010): Benchmarking, Balanced Scorecard, VDI 4491 Logistik Controlling Stemplewski, J.; Lange, C. & Schaefer, S. (2005): Balanced Scorecard als Führungs-instrument in der Wasserwirtschaft, in *Journal Abwasser, Abfall*, 52. Jg., S. 924-926
- [14]. Tristan Bove (2021), Living in Net-Zero: What will the Jobs of the Future be? <https://earth.org/net-zero-jobs-future/> truy cập ngày 07/8/2022.
- [15]. Toàn văn bài phát biểu của Thủ tướng Chính phủ Phạm Minh Chính tại Hội nghị COP26. <https://www.qdnd.vn/chinh-tri/tin-tuc/toan-van-bai-phat-bieu-cua-thu-tuong-chinh-phu-pham-minh-chinh-tai-hoi-nghi-cop26-676116>.

Thông tin tác giả:

1. Đinh Thị Thủy

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội
- Địa chỉ email: thuydt@hict.edu.vn

2. Trần Bình An

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

Ngày nhận bài: 7/4/2023

Ngày nhận bản sửa: 25/8/2023

Ngày duyệt đăng: 25/9/2023