

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI

LÊ THỊ HIỀN

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG
CAO CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP
ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO Ở VIỆT NAM

Luận án tiến sĩ kinh tế

Hà Nội, Năm 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI

LÊ THỊ HIỀN

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG
CAO CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP
ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO Ở VIỆT NAM

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 934.01.01

Luận án tiến sĩ kinh tế

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS. TS. Phạm Công Đoàn

2. TS. Trần Thị Hoàng Hà

Hà Nội, Năm 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án tiến sĩ “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam” là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của tôi. Các thông tin, dữ liệu, số liệu, các luận cứ sử dụng trong luận án có trích dẫn nguồn gốc rõ ràng. Các kết quả nghiên cứu trong luận án do tôi tiến hành nghiên cứu một cách trung thực, khách quan và chưa từng được công bố trong bất kỳ nghiên cứu nào khác.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về những gì cam đoan ở trên

Hà Nội, ngày tháng năm 2023

Nghiên cứu sinh

Lê Thị Hiền

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. SỰ CẦN THIẾT NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	1
2. MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ CÂU HỎI NGHIÊN CỨU	3
3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU	4
4. NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN	6
5. KẾT CẤU CỦA LUẬN ÁN	7
CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	8
1.1. Tổng quan nghiên cứu các công trình, đề tài liên quan đến đề tài luận án	8
1.1.1. Các nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao	8
1.1.2. Các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao	11
1.1.3. Các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	14
1.1.4. Các nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao	16
1.1.5. Kết luận và khoảng trống nghiên cứu của đề tài luận án	20
1.2. Phương pháp nghiên cứu	22
1.2.1. Tiếp cận nghiên cứu của đề tài luận án	22
1.2.2. Khung phân tích của đề tài luận án	22
1.2.3. Quy trình nghiên cứu	24
1.2.4. Phương pháp nghiên cứu cụ thể	25
CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO	32
2.1. Một số khái niệm cơ bản	32
2.1.1. Doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	32
2.1.2. Nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	35
2.1.3. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	38
2.2. Đặc điểm nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	41
2.3. Nội dung, hoạt động và tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	43
2.3.1. Nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	43
2.3.2. Các hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	46

2.3.3. Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	51
2.4. Các yếu tố chính ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	51
2.4.1. Một số các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	51
2.4.2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng.....	56
TIÊU KẾT CHƯƠNG 2	59
CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO Ở VIỆT NAM.....	60
3.1. Khái quát về các doanh nghiệp nông nghiệp và doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam.....	60
3.1.1. Khái quát về doanh nghiệp nông nghiệp	60
3.1.2. Khái quát về doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam	62
3.1.3. Căn cứ xác định nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam.....	69
3.2. Kết quả nghiên cứu đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam	70
3.2.1. Nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam	70
3.2.2. Hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam	79
3.2.3. Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam.....	99
3.3. Kết quả nghiên cứu định lượng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam.....	104
3.3.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo.....	104
3.3.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA.....	105
3.3.3. Kết quả phân tích tương quan và hồi quy đa biến	107
3.3.4. Kiểm định sự khác biệt mô hình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo lĩnh vực ngành nghề.....	110
3.4. Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam.....	111
3.4.1. Những kết quả đạt được.....	111
3.4.2. Những hạn chế tồn tại.....	113

3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế	114
TIÊU KẾT CHƯƠNG 3	116
CHƯƠNG 4. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO Ở VIỆT NAM	117
4.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam	117
4.1.1. Căn cứ xác định phương hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam	117
4.1.2. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam đến năm 2030.....	123
4.1.3. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam đến năm 2030.....	124
4.2. Một số giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam giai đoạn đến năm 2030	126
4.2.1. Giải pháp về tiêu chuẩn đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao	126
4.2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng cho bản thân người lao động.....	128
4.2.3. Giải pháp về quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao	129
4.2.4. Giải pháp về thu hút, tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao	133
4.2.5. Giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao	137
4.2.6. Giải pháp về đánh giá, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao	147
4.2.7. Một số giải pháp khác.....	153
4.3. Một số kiến nghị	154
4.3.1. Kiến nghị đối với Nhà nước và các Bộ.....	154
4.3.2. Kiến nghị đối với các địa phương	155
TIÊU KẾT CHƯƠNG 4	156
KẾT LUẬN.....	157

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TT	Từ viết tắt	Nguyên nghĩa
1	ATE	Association of Advanced Technology Enterprise in Agriculture/ Hiệp hội doanh nghiệp ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp
2	Bộ NN&PTNT	Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn
3	Bộ GDĐT	Bộ Giáo dục đào tạo
4	Bộ LĐTBXH	Bộ Lao động thương binh và xã hội
5	BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
6	BHYT	Bảo hiểm y tế
7	BHXH	Bảo hiểm xã hội
8	CBNV	Cán bộ nhân viên
9	CN	Công nhân
10	CNC	Công nghệ cao
11	CMCN 4.0	Cách mạng công nghiệp 4.0
12	CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
13	CNTT	Công nghệ thông tin
14	DN	Doanh nghiệp
15	EVFTA	European-Vietnam Free Trade Agreement/ Hiệp định thương mại tự do Liên minh Châu Âu – Việt Nam
16	HTX	Hợp tác xã
17	KHCN	Khoa học công nghệ
18	KSNN	Kỹ sư nông nghiệp
19	KTNN	Kỹ thuật nông nghiệp
20	LĐQL	Lãnh đạo, quản lý
21	NCS	Nghiên cứu sinh
22	NLĐ	Người lao động
23	NNL	Nguồn nhân lực
24	NNLCLC	Nguồn nhân lực chất lượng cao
25	NNUDCNC	Nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao
26	PTNNL	Phát triển nguồn nhân lực
27	PTNNLCLC	Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao
28	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
29	TPP	Trans-Pacific Partnership Agreement/Hiệp định đối tác kinh tế xuyên Thái Bình Dương
30	UBND	Ủy ban nhân dân
31	VIDA	Vietnam Digital Agriculture Association/ Hiệp hội nông nghiệp số Việt Nam

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1. 1. Bộ tiêu chí do Hồ Bá Thâm đề xuất	9
Bảng 1. 2. Tiêu chí do Phùng Rân đề xuất	10
Bảng 1. 3. Bảng tổng hợp các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển>NNLCLC của một số các tác giả.....	18
Bảng 1. 4. Mẫu khảo sát thu thập dữ liệu sơ cấp	28
Bảng 2. 1. Một số khái niệm về phát triển nguồn nhân lực.....	38
Bảng 3. 1. Số lượng lao động trong các doanh nghiệp nông nghiệp giai đoạn 2016-2020	61
Bảng 3. 2. Số lượng các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao theo vị trí khu vực từ 2011- 2020	64
Bảng 3. 3. Loại hình doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	65
Bảng 3. 4. Số lượng lao động của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	68
Bảng 3. 5. Lao động trình độ từ ĐH trở lên trực tiếp thực hiện nghiên cứu và phát triển.....	69
Bảng 3. 6. Ý kiến đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam.....	70
Bảng 3. 7. Số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao giai đoạn 2016 - 2020.....	71
Bảng 3. 8. Mức độ phát triển thể lực.....	74
Bảng 3. 9. Mức độ phát triển về kiến thức	76
Bảng 3. 10. Mức độ phát triển về kỹ năng	77
Bảng 3. 11. Mức độ phát triển về năng lực nghề nghiệp	78
Bảng 3. 12. Mức độ phát triển về phẩm chất nghề nghiệp.....	79
Bảng 3. 13. Thực trạng các hình thức kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao áp dụng cho các đối tượng lao động	81
Bảng 3. 14. Nguồn tuyển dụng của các doanh nghiệp nông nghiệp hiện nay.....	83
Bảng 3. 15. Tình hình thực hiện các hình thức tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.....	86
Bảng 3. 16. Kết quả điều tra về thu nhập trong doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	95
Bảng 3. 17. Đánh giá mức độ tăng trưởng quy mô>NNLCLC của doanh nghiệp>NNUDCNC.....	99
Bảng 3. 18. Đánh giá mức độ nâng cao thể lực, năng lực, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp của>NNLCLC lao động trực tiếp.....	100
Bảng 3. 19. Sự chuyển dịch cơ cấu bậc trình độ của>NNLCLC lao động trực tiếp	101
Bảng 3. 20. Sự chuyển dịch cơ cấu vị trí việc làm của>NNLCLC.....	101

Bảng 3. 21. Mức tăng năng suất lao động của một số doanh nghiệp.....	102
Bảng 3. 22. Tiêu chí đánh giá PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC	104
Bảng 3. 23. Tổng hợp đánh giá độ tin cậy của thang đo	105
Bảng 4. 1. Mục tiêu số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam đến năm 2030.....	125
Bảng 4. 2. Tiêu chuẩn về trí lực cho NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC.....	127
Bảng 4. 3. Tiêu chuẩn về thể lực và tâm lực cho NNLCLC lao động trực tiếp của các doanh nghiệp NNUDCNC.....	128
Bảng 4. 4. Tên giải pháp và căn cứ đề xuất giải pháp về quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao	129
Bảng 4. 5. Tên giải pháp và căn cứ đề xuất giải pháp về thu hút, tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao	133
Bảng 4. 6. Tên giải pháp và căn cứ đề xuất giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao	138
Bảng 4. 7. Kế hoạch đào tạo tổng thể hàng năm	142
Bảng 4. 8. Tên giải pháp và căn cứ đề xuất giải pháp đánh giá, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao	147
Bảng 4. 9. Đề xuất một số chính sách đãi ngộ nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao	150

DANH MỤC HÌNH, BIỂU ĐỒ

Hình 1. 1. Khung phân tích đề tài luận án.....	23
Hình 1. 2. Quy trình nghiên cứu	24
Hình 2. 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	56
Biểu đồ 3. 1. Tổng số doanh nghiệp nông nghiệp giai đoạn 2016-2020	60
Biểu đồ 3. 2. Tổng số doanh nghiệp nông nghiệp theo quy mô lao động giai đoạn 2016-2020	60
Biểu đồ 3. 3. Tổng doanh thu thuần của doanh nghiệp nông nghiệp giai đoạn 2016-2020	62
Biểu đồ 3. 4. Số lượng>NNLCLC theo vị trí việc làm	72
Biểu đồ 3. 5. Số lượng lao động chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao theo trình độ	75
Biểu đồ 3. 6. Chuyên môn đào tạo của>NNLCLC tại doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.....	75
Biểu đồ 3. 7. Kết quả đánh giá quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam.....	81
Biểu đồ 3. 8. Nguồn tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	
Biểu đồ 3. 9. Kết quả đánh giá hoạt động thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.....	84
Biểu đồ 3. 10. Kết quả đánh giá của lãnh đạo trong bố trí sử dụng>NNLCLC	87
Biểu đồ 3. 11. Kết quả đánh giá của>NNLCLC trong bố trí sử dụng	87
Biểu đồ 3. 12. Kết quả đánh giá hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	89
Biểu đồ 3. 13. Nguồn của hoạt động đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp nông nghiệp..	90
Biểu đồ 3. 14. Kiến thức & kỹ năng được ưu tiên cho hoạt động đào tạo nội bộ.....	90
Biểu đồ 3. 15. Đánh giá về trình độ lành nghề của>NNLCLC sau đào tạo	92
Biểu đồ 3. 16. Kết quả đánh giá hoạt động đánh giá>NNLCLC của doanh nghiệp>NNUDCNC.....	93
Biểu đồ 3. 17. Tổng quan về thách thức>NNL của doanh nghiệp nông nghiệp – theo tỷ lệ đồng ý với từng thách thức cụ thể.....	95
Biểu đồ 3. 18. Kết quả đánh giá của nhà quản lý về hoạt động đãi ngộ>NNLCLC..	96
Biểu đồ 3. 19. Kết quả đánh giá của>NNLCLC về đãi ngộ tài chính của doanh nghiệp>NNUDCNC	97
Biểu đồ 3. 20. Kết quả đánh giá của>NNLCLC về đãi ngộ phi tài chính của doanh nghiệp>NNUDCNC	98

PHẦN MỞ ĐẦU

1. SỰ CẦN THIẾT NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Toàn cầu hoá đã và đang là một xu hướng tất yếu trong quá trình phát triển của thế giới. Toàn cầu hoá tạo ra những quan hệ kinh tế gắn bó, tác động lẫn nhau, phụ thuộc lẫn nhau của tất cả các khu vực, các quốc gia; nó cũng đặt ra nhiều cơ hội, thách thức trong thu hút, sử dụng, trao đổi nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC). Ở Việt Nam, từ khi đổi mới đến nay, Đảng và Nhà nước luôn xác định con người là trung tâm của mọi chiến lược phát triển kinh tế-xã hội. Do đó, việc phát huy nhân tố con người được coi là một nhiệm vụ trọng yếu. Việc phát huy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là NNLCLC là một đột phá chiến lược, góp phần đẩy mạnh ứng dụng khoa học công nghệ (KH-CN) trong sản xuất, chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp, thích ứng hơn với cơ cấu kinh tế, nâng cao lợi thế cạnh tranh cho mỗi địa phương.

Vai trò của NNLCLC được coi là yếu tố rất quan trọng và đóng vai trò nòng cốt để phát triển tổ chức, phát triển doanh nghiệp (DN) bền vững, tăng khả năng cạnh tranh và phát triển lâu dài trong tương lai. Thực tế cho thấy, các nước trên thế giới nói chung và tại Việt Nam nói riêng đang từng bước chuyển dần sang nền kinh tế tri thức, một nền kinh tế chủ yếu dựa vào trí tuệ của con người để phát triển. So với các nguồn lực khác, NNLCLC được quyết định hàng đầu bởi trí tuệ, chất xám có ưu thế nổi bật không bị cạn kiệt nếu biết phát triển, khai thác và sử dụng hợp lý. Đây là một nguồn lực quý giá và góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh bền vững cho các tổ chức. Hay nói cách khác, nguồn lực trí tuệ đó có được nhờ sự nhận thức, khả năng tích lũy kiến thức, kỹ năng và năng lực để vận dụng trong cuộc sống, trong công việc, tạo ra năng suất lao động cao; được tích lũy và biến đổi không ngừng từ lúc con người được sinh ra cho đến lúc mất đi.

Nông nghiệp là ngành chủ lực của Việt Nam. Lao động ngành nông nghiệp chiếm tỷ lệ cao, nhưng giá trị do ngành nông nghiệp tạo ra lại thấp hơn nhiều so với các ngành kinh tế khác. Ngành nông nghiệp Việt Nam đang phải đối mặt với ba thách thức lớn. Một là, năng suất của nền kinh tế Việt Nam vẫn kém vì chủ yếu là nông nghiệp hộ nhỏ lẻ manh mún, để tiến lên nền nông nghiệp hiện đại còn rất nhiều khó khăn. Hai là, Việt Nam chịu tổn thất lớn nhất từ biến đổi khí hậu. Nó đã và đang tác động mạnh mẽ đến ngành trồng trọt, rõ ràng nhất là giảm diện tích đất canh tác, gây ra tình trạng hạn hán và sâu bệnh, gây áp lực lớn cho sự phát triển của ngành trồng trọt nói riêng và ngành nông nghiệp nói chung. Và ba là, khi bước vào cuộc chơi toàn cầu, ngành nông nghiệp Việt Nam sẽ đối mặt với sự cạnh tranh vô cùng khốc liệt (Nguyễn Xuân Cường, 2020). Chính vì điều đó, phát triển nông nghiệp công nghệ cao là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của nước ta trong giai đoạn mới.

Hiện nay, Nhà nước ta đã ban hành nhiều chính sách như: Luật Đầu tư năm 2020; Luật Công nghệ cao năm 2019; Quyết định số 130/QĐ-TTg, ngày 27/01/2021 ban hành Chương trình quốc gia phát triển CNC đến năm 2030; Nghị định số 210/2013/NĐ-CP, ngày 19/12/2013 và Nghị định số 57/2018/NĐ-CP, ngày 17/04/2018 nhằm khuyến khích DN đầu tư vào nông nghiệp, nông thôn; Nghị định số 55/2015/NĐ-CP, ngày 09/06/2015 về chính sách tín dụng phục vụ phát triển nông nghiệp, nông thôn; Quyết định số 575/2015/QĐ-TTg, 04/05/2015 về việc phê duyệt quy hoạch tổng thể khu và vùng NNUDCNC đến năm 2020, định hướng đến năm 2030; Nghị quyết số 53/NQ-CP, ngày 17/07/2019 về giải pháp khuyến khích, thúc đẩy doanh nghiệp đầu tư vào nông nghiệp hiệu quả, an toàn và bền vững. Trong đó, Nghị quyết 53/NQ-CP cũng nêu rõ: *“Doanh nghiệp nông nghiệp được xác định có vai trò là “trụ cột” trong việc thúc đẩy phát triển sản xuất nông nghiệp nước ta theo hướng sản xuất hàng hóa, nâng cao năng lực cạnh tranh của nông sản Việt Nam”*. Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp nông nghiệp tính đến năm 2020 mới chỉ đạt 12.011 DN (Tổng cục thống kê, 2021); chiếm 8% tổng số DN trên cả nước. Đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực này cũng tương đối hạn chế, chỉ chiếm 2,9% tổng số dự án FDI, chưa đến 1% tổng số vốn FDI.

Với định hướng quan điểm nêu trên, doanh nghiệp nông nghiệp nói chung và doanh nghiệp NNUDCNC nói riêng ở Việt Nam được coi là “trụ cột”, đầu tàu trong việc thúc đẩy phát triển chuỗi giá trị sản xuất nông nghiệp theo hướng sản xuất hàng hóa quy mô lớn, ứng dụng KH-CN, nâng cao hiệu quả, năng lực cạnh tranh và phát triển thương hiệu nông sản Việt Nam. Tuy nhiên, để thích ứng tốt với môi trường công nghệ và kinh doanh liên tục biến động đòi hỏi các doanh nghiệp nông nghiệp nói chung và doanh nghiệp NNUDCNC nói riêng phải nỗ lực phát triển mọi nguồn lực để tạo lợi thế cạnh tranh, nắm bắt cơ hội kinh doanh và vượt qua các khó khăn, thách thức. Trong đó, việc phát triển con người, đặc biệt là NNLCLC của các DN này đóng vai trò quan trọng và có tính chất quyết định.

Phát triển NNLCLC tại các doanh nghiệp NNUDCNC phù hợp về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đạt chất lượng theo yêu cầu sẽ giúp cho các DN có được đội ngũ nhân lực các cấp hùng mạnh, có chất lượng cao; DN còn có thể định hướng mục tiêu chiến lược phát triển đúng đắn, tổ chức triển khai các hoạt động tác nghiệp bài bản và tăng khả năng cạnh tranh cho DN trong bối cảnh kinh doanh mới. Do đó, PTNNLCLC là yêu cầu cấp bách đối với các doanh nghiệp nông nghiệp nói chung và doanh nghiệp NNUDCNC nói riêng của Việt Nam.

Căn cứ dựa trên mục tiêu của Chính phủ đến năm 2030 là nghiên cứu, làm chủ, phát triển công nghệ cao, ứng dụng hiệu quả công nghệ cao phục vụ phát triển kinh tế-xã hội, đảm bảo quốc phòng an ninh, bảo vệ môi trường, sản xuất sản phẩm, cung cấp dịch vụ; hình thành, phát triển một số ngành công nghiệp công nghệ cao, NNUDCNC và các DN hoạt động trong các lĩnh vực này. Theo đó, xây dựng và phát

triển khoảng 200 doanh nghiệp NNUDCNC có sự hợp tác, liên kết sản xuất theo chuỗi từ sản xuất đến chế biến và tiêu thụ sản phẩm nông nghiệp trên phạm vi cả nước. Các doanh nghiệp nông nghiệp bên cạnh việc đáp ứng tiêu chí để được công nhận là doanh nghiệp NNUDCNC như năng suất lao động, các hoạt động nghiên cứu, thử nghiệm ứng dụng công nghệ cao, hay tổng doanh thu của DN... thì còn yếu tố về nguồn lao động của doanh nghiệp phải có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên trực tiếp thực hiện nghiên cứu và phát triển trên tổng số lao động của DN đạt ít nhất 2,5%. Bên cạnh đó, doanh nghiệp NNUDCNC có đặc trưng rõ nét về trình độ khoa học công nghệ áp dụng trong hoạt động sản xuất để tạo ra sản phẩm có năng suất, chất lượng cao. Từ đó, kéo theo đòi hỏi không chỉ về vốn, công nghệ mà còn cần đội ngũ nhân lực có thể chế tạo, vận dụng công nghệ vào hoạt động sản xuất của DN. Do đó, đội ngũ lao động cần có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, cần có năng lực, kỹ năng chuyên môn tốt để có thể đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của DN. Tuy nhiên, hiện nay các DN vẫn thiếu cán bộ khoa học, công nghệ chuyên sâu, chưa đủ nguồn nhân lực được đào tạo cơ bản, chưa có nhiều cán bộ quản lý có kinh nghiệm tại các khu sản xuất NNUDCNC và các doanh nghiệp NNUDCNC hiện có. Nhu cầu tuyển dụng các vị trí công việc trực tiếp trong khối ngành này rất nhiều, trong khi đó số lượng sinh viên ra trường hàng năm lại ít. Ngoài ra, nhiều DN đã đến tận trường để tuyển dụng, thậm chí đặt hàng sinh viên làm việc cho công ty khi ra trường. Thế nhưng, hầu như các trường đào tạo nguồn nhân lực này hàng năm vẫn không thể đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của họ (Nguyễn Thị Lan, 2018).

Từ những nhận định và đánh giá trên đặt ra yêu cầu đối với doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam là cần có định hướng chiến lược đúng đắn hơn đối với công tác PTNNLCLC của doanh nghiệp. Tuy nhiên, làm thế nào để giúp doanh nghiệp NNUDCNC có thể PTNNLCLC đáp ứng tốt yêu cầu trong công việc, đạt mục tiêu của doanh nghiệp thì hiện chưa có công trình nghiên cứu nào giải quyết toàn diện. Do đó, cần có hệ thống lý luận và những phân tích thực tiễn về năng lực NNLCLC; các biện pháp để PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC, đặc biệt là đội ngũ cán bộ kỹ thuật nông nghiệp, công nhân, bởi họ là đối tượng đóng vai trò quan trọng trong quá trình tạo ra năng suất, sản phẩm cho DN. Từ đó, làm cơ sở để đưa ra các giải pháp PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam đến năm 2030.

Xuất phát từ lý luận và thực tiễn nêu trên, NCS chọn đề tài “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam*” làm luận án với mong muốn đóng góp phần giải quyết cả về lý luận và thực tiễn cho công tác PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC hiện nay.

2. MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu, xác lập cơ sở lý luận PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC và kết quả đánh giá thực trạng PTNNLCLC của các doanh nghiệp

NNUDCNC ở Việt Nam giai đoạn 2016-2020; luận án đề xuất một số giải pháp chủ yếu PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam đến năm 2030.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu trên, luận án tiến hành các nhiệm vụ nghiên cứu như sau:

Thứ nhất, tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án để xác định khoảng trống nghiên cứu và luận giải các phương pháp nghiên cứu được thực hiện trong đề tài.

Thứ hai, hệ thống hoá, làm rõ, xác lập cơ sở lý luận về PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC.

Thứ ba, nghiên cứu, chỉ ra mô hình yếu tố ảnh hưởng chủ yếu đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam; đánh giá sự tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các DN này.

Thứ tư, phân tích, đánh giá đúng thực trạng NNLCLC và thực trạng PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam giai đoạn 2016-2020.

Thứ năm, nghiên cứu phương hướng, mục tiêu và đề xuất một số giải pháp nhằm PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam đến năm 2030.

2.3. Câu hỏi nghiên cứu

Trên cơ sở mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu, các câu hỏi nghiên cứu như sau:

Câu hỏi thứ 1: Doanh nghiệp NNUDCNC là gì và nó có những nét đặc thù nào?

Câu hỏi thứ 2: Nội dung và hoạt động PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC là gì? Có các tiêu chí nào đánh giá PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC?

Câu hỏi thứ 3: Thực trạng PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC có những bất cập gì và nguyên nhân do đâu?

Câu hỏi thứ 4: Có những yếu tố nào ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC và mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam?

Câu hỏi thứ 5: Phương hướng nào để PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam? Cần có những giải pháp và kiến nghị nào cần triển khai thực hiện để PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam trong giai đoạn đến năm 2030?

3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài luận án là những vấn đề lý luận và thực tiễn về PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Hiện nay, xu hướng toàn cầu hoá cùng với sự thay đổi nhanh chóng của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã mang đến nhiều cơ hội cho các doanh nghiệp nông nghiệp nói chung, và các doanh nghiệp NNUDCNC nói riêng trong việc ứng dụng

khoa học vào quá trình tạo sản phẩm, đổi mới công nghệ tiên tiến trong sản xuất. Bên cạnh cơ hội đó, thách thức đặt ra cho các DN cũng rất lớn, bởi sự đòi hỏi ngày càng khắt khe của thị trường về chất lượng sản phẩm. Vì thế, để đảm bảo sự phát triển mạnh mẽ, bền vững trong bối cảnh hiện nay, các doanh nghiệp NNUDCNC cần có sự đảm bảo về yếu tố con người trong PTNNLCLC; đặc biệt là đối tượng trực tiếp nghiên cứu, sản xuất tạo ra sản phẩm cho DN. Họ là những người làm việc tại các vị trí việc làm như cán bộ kỹ thuật nông nghiệp (KTNN), công nhân tại các bộ phận nghiên cứu, chăm sóc, sản xuất sản phẩm. Trong đó, đội ngũ KTNN sẽ chịu trách nhiệm nghiên cứu, phát triển mọi hoạt động trong ngành nông nghiệp; tiến hành thử nghiệm biện pháp mới để tăng năng suất, sử dụng tài nguyên hiệu quả. Đội ngũ công nhân là người trực tiếp chăm sóc cây trồng, vật nuôi, chế biến, đóng gói sản phẩm. Với đặc trưng về công nghệ cao, các DN áp dụng kết hợp nhiều công nghệ tiên tiến trong quá trình sản xuất. Ví dụ như với doanh nghiệp trong lĩnh vực thủy sản có thể áp dụng công nghệ sử dụng các vi sinh, xử lý môi trường nuôi và tăng sức đề kháng cho con giống; công nghệ xét nghiệm bệnh và quan trắc môi trường giám sát, theo dõi sản xuất, công nghệ an toàn sinh học trong sản xuất, đầu tư, xây dựng cơ sở hạ tầng... Đội ngũ trực tiếp vận dụng, sử dụng các công nghệ này chính là đội ngũ KTNN, công nhân. Đội ngũ này sẽ cần phải đảm bảo kiến thức, kỹ năng về công nghệ để có thể vận dụng, thực hành tốt công nghệ kỹ thuật, công nghệ sản xuất mới phục vụ cho công việc. Bên cạnh đó, những vị trí hỗ trợ và cơ bản khác như nhân sự, hành chính, tài chính, kinh doanh... không khác nhiều với DN thuộc các ngành khác. Chính vì vậy, xuất phát từ vai trò quan trọng của đội ngũ KTNN và công nhân trong quá trình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp NNUDCNC; với những hạn chế về thời gian, kinh phí, phạm vi luận án nghiên cứu tập trung vào đội ngũ lao động cụ thể là đội ngũ cán bộ kỹ thuật nông nghiệp, công nhân có chất lượng cao mà không nghiên cứu tất cả các nguồn lực khác trong các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam.

- Phạm vi nghiên cứu về nội dung

Đề tài luận án PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam có tiếp cận phát triển tổ chức. Trong đó, nghiên cứu NNLCLC là phạm trù rộng. “NNLCLC là những người làm việc trong nền kinh tế ở những vị trí yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, thường được đào tạo từ trình độ cao đẳng trở lên; có kiến thức và kỹ năng lao động, làm được công việc phức tạp và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của KHCN; có khả năng vận dụng sáng tạo những kiến thức, những kỹ năng được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất”¹. Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, NNLCLC trong doanh nghiệp NNUDCNC bao hàm cả các nhà quản trị, cán bộ KTNN, công nhân và các đối tượng khác khác

¹ Tổng cục dạy nghề (2014), *Đề án Nhu cầu phát triển nguồn nhân lực và cơ hội việc làm*, Bộ Lao động Thương binh và xã hội, Hà Nội.

rộng nên nghiên cứu tập trung vào đội ngũ lao động ở vị trí cán bộ kỹ thuật nông nghiệp, công nhân có trình độ từ cao đẳng nghề trở lên đáp ứng được yêu cầu về kiến thức, kỹ năng lao động giỏi, có khả năng đổi mới, sáng tạo, thích ứng, có phẩm chất nghề nghiệp tốt, đáp ứng được yêu cầu của DN. Họ là lực lượng nòng cốt đóng góp cho hoạt động sản xuất kinh doanh, phát triển của doanh nghiệp NNUDCNC.

Nghiên cứu nội dung PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC với 3 nội dung phát triển phù hợp về số lượng (quy mô), phát triển về chất lượng, phát triển hợp lý về cơ cấu; các hoạt động chủ yếu trong PTNNLCLC bao gồm quy hoạch, kế hoạch; thu hút, tuyển dụng, sử dụng; đào tạo; đánh giá, đãi ngộ NNLCLC; các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC.

- Phạm vi nghiên cứu về không gian

Đề tài luận án tập trung nghiên cứu, khảo sát PTNNLCLC tại các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam. Các doanh nghiệp nông nghiệp đạt đủ tiêu chí đề được công nhận là doanh nghiệp NNUDCNC được tập trung vào 3 lĩnh vực chủ yếu: trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản.

- Phạm vi nghiên cứu về thời gian

Đề tài luận án giới hạn thời gian nghiên cứu, phân tích dữ liệu có liên quan đến PTNNLCLC ở Việt Nam trong giai đoạn 2016-2020. Trong đó, dữ liệu thứ cấp thu thập từ năm 2016 đến năm 2020, dữ liệu sơ cấp thu thập năm 2020, 2021. Khoảng thời gian này đảm bảo cho việc thu thập, phân tích dữ liệu để thấy được thực trạng các vấn đề liên quan đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam trong thời gian nghiên cứu.

4. NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN

Qua việc nghiên cứu đề tài, luận án có những đóng góp mới như sau:

- Về mặt lý luận:

Luận án đã tổng hợp và xác lập khung lý luận, vận dụng lý luận chung về PTNNLCLC của các DN nói chung và các doanh nghiệp NNUDCNC nói riêng trên cơ sở đặc điểm, yêu cầu NNLCLC trong doanh nghiệp NNUDCNC. Bao gồm: khái niệm, đặc điểm NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC; xác định nội dung, các hoạt động và tiêu chí đánh giá PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC. Luận án đã hệ thống hoá, xác định các yếu tố bên ngoài và yếu tố bên trong ảnh hưởng chủ yếu đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC.

- Về mặt thực tiễn:

Luận án đã phân tích, đánh giá đúng thực trạng PTNNLCLC cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam. Từ đó, luận án rút ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân trong PTNNLCLC. Luận án cũng chỉ ra sự thiếu hụt NNLCLC tập trung ở vị trí cán bộ KTNN do không đủ nguồn tuyển.

Luận án đề xuất giải pháp và khuyến nghị hữu ích để PTNNLCLC đáp ứng được yêu cầu của DN.

Kết quả nghiên cứu có thể dùng làm tài liệu tham khảo đối với ngành nông nghiệp công nghệ cao ở Việt Nam, các doanh nghiệp nông nghiệp Việt Nam, các cơ sở đào tạo NNL cho NNUDCNC. Đồng thời, có thể dùng làm tài liệu tham khảo cho sinh viên các trường cao đẳng, đại học chuyên ngành quản lý, quản trị và những cá nhân quan tâm đến vấn đề PTNNLCLC.

5. KẾT CẤU CỦA LUẬN ÁN

Ngoài các phần mục lục, danh mục bảng, biểu, hình, phần mở đầu, kết luận, danh mục công trình nghiên cứu của NCS, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án có kết cấu như sau:

Chương 1. Tổng quan nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

Chương 2. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.

Chương 3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam.

Chương 4. Phương hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam.

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.1. Tổng quan nghiên cứu các công trình, đề tài liên quan đến đề tài luận án

Trong tổng quan tình hình nghiên cứu, NCS tổng hợp các công trình khoa học liên quan đến đối tượng nghiên cứu của luận án, bao gồm 4 vấn đề: 1) Nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC); 2) Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; 3) Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp NNUDCNC; 4) Yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

1.1.1. Các nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao

🚩 *Nghiên cứu quan điểm về nguồn nhân lực chất lượng cao*, các tác giả có các cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu khác nhau khi bàn về NNL, song khi bàn về NNLCLC họ đều đề cập đến vấn đề trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, năng lực làm việc, sự đam mê, cống hiến. Từ thời của Mác, dù chưa đề cập đến thuật ngữ NNLCLC nhưng Mác đã nêu ra quan niệm về những người có trình độ, có khả năng ứng dụng những thành tựu của khoa học – kỹ thuật vào sản xuất, đó là những con người có năng lực phát triển toàn diện, đủ sức tinh thông và nắm nhanh chóng toàn bộ hệ thống sản xuất trong thực tiễn (C. Mác & Ph. Ăng-ghe-n, 1993). Theo Richard Blackburn and Benson Rosen (1993) trong nghiên cứu “*Chất lượng và quản trị nhân lực: Bài học từ công ty Baldrige Award*” đưa ra rằng: NNLCLC là những người có nhận thức xã hội và kỹ năng làm việc cao thể hiện qua hiệu quả công việc. Đồng quan điểm này, Tiona VanDevender (2012) trong cuốn sách “*Quản trị nhân lực chất lượng toàn diện*” cũng đưa ra rằng: NNLCLC là những người có sức khỏe, có năng lực thực hành nghề nghiệp tốt, có khả năng đáp ứng được với công việc của tổ chức trong cả hiện tại và tương lai.

Ở Việt Nam, NNLCLC được coi là khái niệm để chỉ một người lao động cụ thể có trình độ lành nghề (về chuyên môn, kỹ thuật) ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu thức phân loại lao động về chuyên môn, kỹ thuật nhất định, có kỹ năng lao động giỏi, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất, có sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao (Nguyễn Chí Tân & ctg, 2011). Đồng tình với quan điểm trên, tác giả Trịnh Duy Luân (2016) trong nghiên cứu “*Một số vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH*” đưa ra quan điểm rằng “NNLCLC là nguồn nhân lực có chất lượng về trí tuệ và tay nghề cao, có khả năng tạo ra những lợi thế cạnh tranh về nhân lực cho quốc gia, có năng lực ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ và tri thức khoa học vào việc mở rộng những ngành nghề mới cho xã hội”. Theo Chu Hào (2012) thì “nhân lực chất

lượng cao trước hết phải được thừa nhận trên thực tế, không phải ở dạng tiềm năng. Điều đó có nghĩa là nó không đồng nghĩa với học vị cao.>NNLCLC là những người có năng lực thực tế hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách xuất sắc nhất, sáng tạo và có đóng góp thực sự hữu ích cho công việc của xã hội”. Hiện nay, đã có nhiều công trình, đề tài nghiên cứu về>NNLCLC nhưng được sử dụng dưới những thuật ngữ khác nhau như: nhân tài, đội ngũ tri thức, đội ngũ chuyên gia... Cụ thể: Hoàng Văn Châu (2009), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - Vấn đề cấp bách sau khủng hoảng*; Nguyễn Văn Khánh (2018), *Nguồn lực trí tuệ Việt Nam - Lịch sử, hiện trạng và triển vọng*; Trần Văn Tùng (2005), *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng*; Nguyễn Thị Thanh Hà (2014), *Đội ngũ tri thức Giáo dục Đại học Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá – hiện đại hoá*; Phạm Công Đoàn (2021), *Tuyển dụng nhân tài cho doanh nghiệp Việt Nam trong quá trình chuyển đổi số...*

✚ Nghiên cứu tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao, tác giả Hồ Bá Thâm (2014) trong bài viết “*Nhân lực chất lượng cao: Quan niệm và nhu cầu hiện nay. Liên hệ với trường hợp tỉnh Lâm Đồng*” nghiên cứu tập trung vào>NNLCLC, nhu cầu, đào tạo và sử dụng. Tác giả cho rằng>NNLCLC phải là người tốt nghiệp từ cao đẳng-đại học trở lên, nhưng phải từ loại khá-giỏi. Tác giả cũng cho rằng>NNLCLC với 4 đặc trưng chính: có trí tuệ, nhân cách, tay nghề vượt trội và có năng lực thực tế hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách xuất sắc nhất so với mặt bằng chung, phù hợp với nền kinh tế-xã hội hiện đại mang tính chất tri thức.

Bảng 1. 1. Bộ tiêu chí do Hồ Bá Thâm đề xuất

STT	Tiêu chí
1	Đạo đức nghề nghiệp: tinh thần kỷ luật, ý thức trách nhiệm, tinh thần dân chủ, hợp tác, và ý thức vì tập thể, cộng đồng cao
2	Trình độ: tốt nghiệp cao đẳng-đại học trở lên
3	Năng lực chuyên môn: mức độ thành thạo nghiệp vụ cao
4	Kỹ năng xã hội: kỹ năng làm việc nhóm, khả năng thay đổi, thích ứng nhanh, hội nhập cao
5	Ý chí vượt khó, bền bỉ, năng lực kiềm chế bản thân
6	Tinh thần và phương pháp đột phá, sáng kiến, sáng tạo trong công việc
7	Năng lực tự học, tự rút bài học kinh nghiệm bản thân, biết học hỏi đồng nghiệp, làm mới mình, thể hiện tiềm lực làm việc lâu dài
8	Năng lực thực tế tạo nên kết quả cao và vượt trội, có năng lực cạnh tranh, có đóng góp thực sự hữu ích cho công việc của xã hội.

(Nguồn: Hồ Bá Thâm, 2014)

Theo cách đánh giá của tác giả Phùng Rân (2008) trong “*Chất lượng nhân lực-bài toán cần có lời giải đồng bộ*” thì năng lực hoạt động của nguồn nhân lực thuộc về chuyên môn của nguồn nhân lực. Thông qua học tập, rèn luyện có thể đạt được và có thể đánh giá, điều chỉnh được dễ dàng. Tiêu chí về phẩm chất thì rất khó đánh giá và điều chỉnh do có nhiều quan điểm khác nhau về đạo đức.

Bảng 1. 2. Tiêu chí do Phùng Rân đề xuất

STT	Tiêu chí
1	Năng lực hoạt động thông qua đào tạo, huấn luyện, thời gian làm việc: học hàm, học vị, cấp bậc công việc, kỹ năng giải quyết công việc...
2	Phẩm chất đạo đức: trình độ nhận thức về chính trị, ý thức chính trị, nếp sống văn hoá, quan hệ xã hội của NNL...

(Nguồn: Phùng Rân, 2008)

Tác giả Lê Thị Ngân (2005) trong nghiên cứu “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tiếp cận kinh tế tri thức ở Việt Nam*” đã nghiên cứu thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tiếp cận kinh tế tri thức của Việt Nam bao gồm nâng cao năng lực thể chất và năng lực tinh thần sáng tạo, tìm kiếm, phát hiện thông tin và vật chất hoá thông tin thành sản phẩm và công nghệ mới, từ đó nâng cao năng lực sáng tạo đổi mới là đặc điểm nổi bật của chất lượng nguồn nhân lực tiếp cận kinh tế tri thức của công trình nghiên cứu. Tác giả Lê Thị Hồng Điệp (2010) trong luận án tiến sĩ “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*” cũng đưa ra ba điểm cốt lõi gắn liền với NNLC (1) trình độ được đào tạo cao; (2) phẩm chất đạo đức tốt; (3) khả năng đáp ứng được yêu cầu phức tạp của công việc trong những ngành có đóng góp quyết định vào sự tăng trưởng của nền kinh tế. Tác giả Bùi Sỹ Tuấn (2012) trong luận án tiến sĩ “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020*” đã chỉ ra rằng trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hoá như hiện nay thì chất lượng nguồn lao động là một trong những yếu tố quan trọng cho sự thắng thế trong cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Chất lượng lao động thấp là một nguyên nhân chủ yếu dẫn đến rủi ro của lao động. Trong luận án tiến sĩ “*Đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp nội dung số Việt Nam*” của Đinh Thị Hồng Duyên (2015) đã cung cấp những bằng chứng thực nghiệm quan trọng về tác động của những nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo NNL. Nghiên cứu cũng đã khẳng định khác với nhân lực cho lĩnh vực phần mềm hay phần cứng, nhân lực cho ngành nội dung số cần hội tụ 3 yếu tố: công nghệ-kinh doanh và nghệ thuật. Vì vậy, đây là lực lượng lao động có chất lượng cao, khá độc đáo và có tính sáng tạo. Với tác giả

Nguyễn Thị Hồng Cẩm (2011) trong Luận án tiến sĩ “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp công nghiệp chế biến gỗ Việt Nam*” đã tìm hiểu và trình bày khái quát nhất về hiện trạng chất lượng NNL và quy trình công nghệ sản xuất đồ mộc hiện đại trong công nghiệp chế biến gỗ Việt Nam; trong đó đã chỉ ra các tiêu chí đánh giá chất lượng NNL trong DN gồm ba nhóm tiêu chí lớn là trí lực, thể lực và tâm lực. Trong đó, (1) trí lực được thể hiện thông qua quy mô và cơ cấu trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng; (2) thể lực được thể hiện thông qua quy mô và cơ cấu thể chất, mức độ cân đối của thể lực; (3) tâm lực được thể hiện thông qua thái độ làm việc, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực công việc.

1.1.2. Các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

✚ *Nghiên cứu về nội dung PTNNLCLC có các công trình tiêu biểu sau:*

Trong luận án tiến sĩ của Nguyễn Thị Mai Phương (2015) “*Phát triển nhân lực tại tập đoàn công nghiệp than – khoáng sản Việt Nam*”, tác giả đã đề cập đến nội dung PTNNLCLC gồm 3 nội dung: (1) Tạo sự chuyên biến về số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của tập đoàn; (2) Nâng cao trình độ nghề nghiệp và cải thiện đời sống cho nhân lực tại Tập đoàn; (3) Nâng cao năng suất lao động của tập đoàn.

Tác giả Nguyễn Thị Thanh Quý (2016) trong luận án tiến sĩ “*Phát triển nguồn nhân lực ngành Hàng không Việt Nam*” đã đóng góp mới về lý luận phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực ngành hàng không nói riêng. Bên cạnh việc làm rõ đặc điểm của NNL ngành hàng không, luận án đã xây dựng nội dung phát triển nguồn nhân lực ngành hàng không bao gồm các nội dung như: Bảo đảm đủ số lượng, bảo đảm chất lượng NNL được nâng cao; bảo đảm cơ cấu NNL, bảo đảm sử dụng NNL có hiệu quả, bảo đảm sự sẵn sàng thích ứng của NNL với những yêu cầu thay đổi của nền kinh tế trong tương lai.

Nguyễn Thị Anh Trâm (2014), “*Phát triển nguồn cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa của ngành sản xuất thức ăn chăn nuôi Việt Nam*” đề cập đến hiện trạng nguồn cán bộ quản lý của mỗi DN ở mỗi thời điểm được đặc trưng bởi quy mô, cơ cấu và chất lượng nguồn cán bộ quản lý. Hiện trạng nguồn cán bộ quản lý phụ thuộc vào kết quả phát triển nguồn cán bộ quản lý ở giai đoạn trước đó, nhưng lại ảnh hưởng đến yêu cầu phát triển phục vụ mục tiêu chung của DN trong thời kỳ mới. Ngoài mục tiêu đạt được cơ cấu nguồn cán bộ quản lý hợp lý thì phát triển nguồn cán bộ quản lý trong DN cần đáp ứng được yêu cầu về chất lượng, có nghĩa là nâng cao năng lực cho mỗi vị trí công tác thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng. Do đó, nội dung phát triển nguồn cán bộ quản lý sẽ tập trung vào phát triển số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn cán bộ quản lý.

Tác giả Nguyễn Tiến Dũng (2017) trong luận án tiến sĩ của mình “*Phát triển nhân lực nhà báo của các Đài phát thanh – truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam – nghiên cứu điển hình tại Đài phát thanh – truyền hình Hà Nội*” đã lựa chọn nghiên cứu các Đài phát thanh-truyền hình ở các thành phố lớn của Việt Nam, trong đó khảo sát thực trạng nhân lực nhà báo của Đài phát thanh-truyền hình Hà Nội, nơi có vị trí địa lý đặc biệt, có số lượng nhà báo và cơ sở vật chất đứng thứ 2 so với các Đài phát thanh-truyền hình địa phương trong cả nước. Qua nghiên cứu, tác giả cũng đưa ra rằng PTNNL bao gồm quá trình thay đổi về số lượng, nâng cao về chất lượng và chuyển dịch về cơ cấu nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu kinh doanh, hiệu quả hoạt động và sự phát triển của doanh nghiệp. Cả ba yếu tố số lượng, cơ cấu và chất lượng trong phát triển nhân lực có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, trong đó yếu tố quyết định là chất lượng nhân lực phải được nâng cao. Nếu khi phát triển số lượng và cơ cấu hợp lý nhưng chất lượng nhân lực kém sẽ ảnh hưởng không tốt đến hiệu quả hoạt động của tổ chức. Ngược lại, chất lượng nhân lực tốt nhưng số lượng và cơ cấu không hợp lý cũng kìm hãm sự phát triển của tổ chức.

✚ *Nghiên cứu về tiêu chí đánh giá PTNNLCLC có thể kể đến như:*

Tác giả Nguyễn Thanh Vũ (2015), trên cơ sở kế thừa và kết hợp (Vũ Bá Thê, 2005; Bùi Văn Nhơn, 2006; Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh, 2008), tác giả đã đưa ra tiêu chí đánh giá PTNNL trong DN được thể hiện qua ba tiêu chí: tiêu chí về thể lực; tiêu chí về trí lực qua các chỉ số như trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; và tiêu chí phẩm chất tâm lý xã hội. Tác giả Lê Văn Kỳ (2018) với các tiêu chí về sức khỏe, thể lực, trí lực, nhân cách, năng động và thích ứng văn hoá nghề. Tác giả Nguyễn Thị Hoàng Quyên (2019) đưa ra các tiêu chí đánh giá PTNNL của các DN khách sạn tỉnh Kiên Giang gồm số lượng nhân lực (thông qua sự tăng trưởng số lao động tại các DN, so sánh giữa số lao động với số phòng khách sạn của các DN); cơ cấu lao động (đánh giá theo bộ phận chức năng trong DN và cơ cấu theo giới tính); và chất lượng lao động (được đánh giá theo trình độ học vấn, trình độ văn hoá và yêu cầu về chất lượng phục vụ trong ngành khách sạn). Tác giả Lê Thị Kim Tuyền (2020) đưa ra tiêu chí đánh giá PTNNL quản lý đơn hàng dựa trên các cách tính như sau: (1) gia tăng về số lượng NNL quản lý đơn hàng đáp ứng xu hướng chuyển đổi phương thức sản xuất: CMT, FOB sang ODM (tiêu chí về số lượng NNL quản lý đơn hàng hiện tại; nhu cầu số lượng NNL quản lý đơn hàng trong tương lai); (2) cải thiện hợp lý cơ cấu NNL (cơ cấu NNL quản lý đơn hàng chiếm trong tổng số lao động tại các DN may; cơ cấu NNL quản lý đơn hàng xét theo giới tính, tuổi, vị trí công tác, thâm niên, trình độ trong tổng số NNL quản lý đơn hàng của DN); (3) đảm bảo chất lượng NNL quản lý đơn hàng đáp ứng xu

hướng chuyển đổi phương thức sản xuất: CMT, FOB sang ODM (mức độ phù hợp của ngành/chuyên ngành đào tạo với tiêu chuẩn công việc; mức độ kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp của NNL quản lý đơn hàng ở hiện tại đáp ứng phương thức sản xuất ODM; đảm bảo sức khỏe, thể chất để làm việc theo quy định của Bộ Y tế; mức độ đánh giá về thái độ của NNL quản lý đơn hàng)

✚ *Nghiên cứu về hoạt động PTNNLCLC, tác giả Jim Stewart, Graham Beave (2004) trong nghiên cứu “Phát triển nhân lực trong các tổ chức nhỏ - nghiên cứu và thực tiễn” cũng đã đề cập đến đào tạo, bồi dưỡng như là phương pháp phát triển nhân lực mà các tổ chức quy mô nhỏ thường áp dụng và thực hiện. Ogbodo (2012) trong nghiên cứu “Phát triển nguồn nhân lực trong việc đảm bảo chất lượng phát triển giáo dục ở Nigeria” cũng nhấn mạnh rằng, chất lượng giáo dục rất quan trọng đối với sự phát triển của tổ chức, là chìa khoá hình thành nên NNLCLC. Ông cũng nhấn mạnh rằng việc xây dựng năng lực con người hoàn toàn dựa trên hệ thống giáo dục. Peter Mc Graw (2014) trong nghiên cứu “Đánh giá về các xu hướng và thực tiễn phát triển nguồn nhân lực ở Úc: Các công ty đa quốc gia, người dân địa phương và các phản ứng đối với bất ổn kinh tế” cũng chỉ ra những chính sách phát triển nguồn nhân lực như chính sách thu hút tuyển dụng, chính sách đào tạo, đãi ngộ nguồn nhân lực...của các công ty đối với NLD địa phương nhằm hạn chế những phản ứng đối với bất ổn kinh tế. Tác giả Mba Okechukwu Agwu và Tonye Ogiriki (2014) trong nghiên cứu “Phát triển nguồn nhân lực và hiệu suất tổ chức tại các công ty khí đốt tự nhiên hoá lỏng ở Nigeria” đã xem xét phát triển nhân lực như việc sử dụng tích hợp của đào tạo và phát triển, phát triển tổ chức và phát triển nghề nghiệp để cải thiện cá nhân, nhóm và hiệu quả tổ chức. Alan Price (2007) trong cuốn sách “Quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh kinh tế” nghiên cứu và chỉ ra quá trình hình thành chiến lược và thực tế chiến lược phát triển NNL, đồng thời chỉ ra sự liên kết giữa chiến lược phát triển NNL với các chiến lược khác trong DN. Tác giả W.B. Werther, K. Davis (1996) trong cuốn sách “Nhân sự và quản lý nhân sự” đã quan tâm phân tích đến quy trình tuyển dụng, lựa chọn; phân tích giá trị của nhân lực và hướng phát triển; phân tích về chế độ đãi ngộ và bảo vệ người lao động để đưa ra những nhận định, dự đoán về xu hướng phát triển cũng như những thách thức của phát triển nhân lực trong tương lai.*

Tại Việt Nam, các nghiên cứu cũng đều khẳng định giáo dục đào tạo được coi như là một trong những phương pháp chủ yếu để PTNNL. Ngoài hoạt động giáo dục đào tạo, các nghiên cứu cũng chỉ ra những hoạt động khác để PTNNLCLC. Cụ thể là: (1) *Xây dựng kế hoạch về NNLCLC*, trong đó “kế hoạch nguồn nhân lực là quá trình đánh giá, xác định nhu cầu nguồn nhân lực để đáp ứng mục tiêu công việc của tổ chức và xây dựng các kế hoạch lao động để đáp ứng các nhu cầu đó”

(Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân, 2010). Xây dựng kế hoạch PTNNLCLC nhằm xác định rõ phương hướng, quy hoạch, chiến lược PTNNLCLC của tổ chức nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Mục tiêu của xây dựng kế hoạch, chiến lược PTNNLCLC là định hướng những chỉ tiêu cơ bản về số lượng, chất lượng, cơ cấu trình độ nhân lực chất lượng cao (Lê Văn Kỳ, 2018). (2) *Thu hút, tuyển dụng NNLCLC* – đây là việc làm quan trọng nhằm thu hút được những người có thể lực, kiến thức, kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp phù hợp với vị trí yêu cầu đặt ra. Công tác tuyển dụng tốt góp phần tích cực làm tăng cả về số lượng và chất lượng NNLCLC. Tuyển dụng quyết định đến chất lượng đội ngũ nhân lực và ảnh hưởng trực tiếp đến kế hoạch phát triển của tổ chức (Nguyễn Tiến Dũng, 2017). Tác giả Phạm Công Đoàn (2021) trong bài viết “*Tuyển dụng nhân tài cho doanh nghiệp Việt Nam trong quá trình chuyển đổi số*”, cũng nhấn mạnh rằng thu hút nhân tài là khâu đầu tiên trong tuyển dụng. Việc cần làm là phải cho ứng viên thấy được sự hấp dẫn của DN, của việc làm, của giá trị việc làm, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến và sự bảo đảm cam kết tạo điều kiện để họ có thể đạt được mục tiêu về việc làm, sự phát triển bản thân và nghề nghiệp. (3) *Sử dụng, đãi ngộ và xây dựng môi trường làm việc*, trong đó sử dụng NNL cần phải xuất phát từ yêu cầu của từng vị trí công việc, lĩnh vực tham gia; bên cạnh đó cũng cần xác định được sở trường, trình độ và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của nhân lực để có thể sắp xếp hợp lý và khoa học. Đãi ngộ thể hiện qua các chế độ chính sách về tiền lương, tiền công, tiền thưởng, tiền làm thêm giờ, chính sách về trọng dụng nhân tài... (Lê Văn Kỳ, 2018). Đây là các chính sách tạo động lực thu hút và giữ chân NNLCLC, đồng thời thúc đẩy nguồn nhân lực phát triển thông qua tự học, tự nghiên cứu, hăng say, sáng tạo, gắn bó lâu dài với đơn vị. Đồng thời, tổ chức cần xây dựng môi trường làm việc tốt. Điều kiện làm việc góp phần xây dựng một lực lượng lao động năng suất, hiệu quả và khoẻ mạnh (Nguyễn Phan Thu Hằng, 2017).

1.1.3. Các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Doanh nghiệp nông nghiệp có đủ khả năng kết nối trong sản xuất sẽ là một nhân tố thúc đẩy tái cơ cấu nông nghiệp và phát triển nông nghiệp hiện đại, bền vững. Điều này được khẳng định trong nghiên cứu “*Vai trò chiến lược của khu vực tư nhân trong nông nghiệp và phát triển nông thôn*” của Global Donor Platform for Rural Development (2011) đã nhấn mạnh vai trò hết sức quan trọng của các DN tư nhân đối với sự phát triển của nông nghiệp và nông thôn. Nghiên cứu đã cho rằng, khu vực tư nhân chính là trụ cột để có sự tăng trưởng và phát triển của nông nghiệp. Từ đó đưa ra các chính sách cụ thể hỗ trợ hoạt động cho khu vực tư nhân, nâng cao hiệu quả và vai trò chiến lược của khu vực này trong phát triển nông nghiệp và nông thôn.

Định hướng của các quốc gia hiện nay là khuyến khích vào phát triển các mô hình DN nông nghiệp. Hầu hết các DN nông nghiệp được phân loại dựa trên hiệu quả kinh tế trung bình hoặc trên trung bình. Các trang trại hợp tác thường đạt được hiệu quả kinh tế cao hơn. Và phần lớn các DN nông nghiệp hiện nay thường là các DN vừa và nhỏ (SME); và được hình thành dưới dạng các Công ty TNHH (Jana Némethová, 2010). Chính vì dưới mô hình DN vừa và nhỏ nên có thể coi đây là hạn chế để DN nông nghiệp tiếp cận với công nghệ cao trong nông nghiệp, cũng như NNLCLC thường bị hạn chế hơn.

Hiện nay, có 3 mô hình phát triển nhân lực nông nghiệp công nghệ cao ở Lâm Đồng, đó là mô hình dựa trên sự tác động của Nhà nước, mô hình từ sự chủ động phát triển của các DN và mô hình phát triển tự phát của các cá nhân hoặc hộ gia đình. Điều này cũng được khẳng định qua nghiên cứu của Nguyễn Văn Mão (2015), *“Mấy vấn đề về phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao ở tỉnh Lâm Đồng”*. Với phạm vi nghiên cứu tại tỉnh Lâm Đồng, tác giả đã khẳng định rằng, mô hình PTNNL nông nghiệp công nghệ cao dựa vào sự chủ động nghiên cứu, chuyển giao và đào tạo của các DN hiện là mô hình rất căn bản và bền vững, như công ty Hasfarm, công ty Rừng Hoa... Tại các DN này, nhất là các DN FDI, cơ cấu nhân lực nông nghiệp CNC hầu như rất cân đối và đầy đủ, bao gồm từ nhân lực lãnh đạo, quản lý, nhân lực nghiên cứu và chuyển giao công nghệ cho đến nhân lực kỹ thuật sản xuất, thu hoạch, chế biến và lưu thông trên thị trường. Với tiềm lực tài chính mạnh, công nghệ quản lý tiên tiến, thị trường bền vững, mô hình DN hiện là nơi tập trung PTNNL nông nghiệp CNC chủ yếu và có hiệu quả nhất ở tỉnh Lâm Đồng.

Nguồn nhân lực nông nghiệp còn một số hạn chế vì hầu hết lực lượng lao động làm việc trong các hoạt động sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản không được đào tạo, chủ yếu vẫn là những lao động thủ công, đơn giản, làm theo kinh nghiệm và kiến thức tự học tập lẫn nhau, tự tích lũy nên năng suất và chất lượng, hiệu quả lao động rất thấp. Thực trạng này đã được tác giả Đặng Thị Tố Tâm (2018) đề cập đến trong nghiên cứu *“Sử dụng nguồn nhân lực nông nghiệp nông thôn Thái Bình trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá”*, trong đó tác giả nhấn mạnh đến hoạt động yếu kém của thị trường lao động, biểu hiện rõ nhất là sự mất cân đối trong quan hệ cung-cầu lao động, không chỉ về mặt số lượng mà đặc biệt là về mặt chất lượng với sự thiếu hụt của lực lượng lao động có trình độ kỹ thuật cao. Điều này cũng được tác giả Bùi Thị Phương Thảo (2015) trong luận án tiến sĩ *“Phát triển nguồn nhân lực ngành nông nghiệp tỉnh Hoà Bình”* đồng tình. Ngoài ra, trong nghiên cứu, tác giả cũng đã đưa ra cơ sở lý luận về PTNNL ngành nông nghiệp theo 3 khía cạnh chính là số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL. Tuy nhiên, luận án mới chỉ giới hạn về ngành nông nghiệp trong phạm vi một tỉnh, chưa mang tính bao quát và tập trung vào khối DN nông nghiệp nói chung và doanh nghiệp NNUDCNC của tỉnh nói riêng.

Luận án tiến sĩ “*Giải pháp đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật nông nghiệp cho thành phố Cần Thơ trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá*” của Tô Minh Giới (2009) đã cho rằng nguồn nhân lực kỹ thuật nông nghiệp là bộ phận dân cư đã được đào tạo về chuyên môn và nghiệp vụ đặc trưng của ngành nông nghiệp, ở các trình độ khác nhau, có kỹ năng, tay nghề để thực hiện được các công việc theo yêu cầu của sản xuất nông nghiệp hiện đại. Đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật nông nghiệp được coi là cách thức quan trọng để phát triển ngành nông nghiệp theo hướng hiện đại. Luận án cũng chỉ ra những thách thức chính đối với việc PTNNL kỹ thuật nông nghiệp là: tỷ lệ lao động có tay nghề thấp; năng suất lao động thấp; thị trường lao động nông thôn bị chia cắt với thị trường lao động thành thị; khả năng tiếp cận chính sách và các nguồn lực cho PTNNL nông thôn hạn chế...

1.1.4. Các nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

✚ Nghiên cứu các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng đến PTNNLCLC:

Nghiên cứu nước ngoài có Lake (2008) đã đề cập đến 03 nhóm nhân tố ảnh hưởng, trong đó nhóm nhân tố bên ngoài DN (thị trường lao động, nguồn cung cấp lao động và pháp luật lao động). Tác giả Nisha (2018) trong nghiên cứu “*6 yếu tố quyết định ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực*” đã đề xuất 6 yếu tố vĩ mô chính tác động và tác giả đã đánh giá định lượng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến PTNNL. Ngoài ra, các tác giả khác cũng cùng đề xuất các yếu tố ảnh hưởng trên, gồm Priyanka Shrivastav và ctg (2021), “*Tác động của chiến lược quản lý nguồn nhân lực đối với năng lực cạnh tranh toàn cầu*”; Natalya Hunko (2013) nghiên cứu “*Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hình thành nguồn nhân lực*”; hay Aman Ullah (2013), “*Đánh giá ảnh hưởng của phát triển nhân lực đối với hiệu quả hoạt động của trang trại bò sữa: nghiên cứu của Úc*”. Nghiên cứu về yếu tố khoa học công nghệ ảnh hưởng đến PTNNLCLC có Maitreyi Gupa (2017) nghiên cứu “*Tác động của công nghệ và văn hoá đối với quản trị nhân lực*”; Yuvaraj và ctg (2021), “*Tác động của khoa học công nghệ đến phát triển nguồn nhân lực*”. Tác giả Carol D.Hansen và Lori Fancher (2019) cũng nghiên cứu yếu tố văn hoá ảnh hưởng đến PTNNL trong nghiên cứu của mình “*Nghiên cứu yếu tố văn hoá trong phát triển nguồn nhân lực*”.

Nghiên cứu trong nước có tác giả Nguyễn Thanh Vũ (2015) trong “*Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tính Tiền Giang*” đề xuất nghiên cứu đánh giá bao gồm yếu tố chính sách hỗ trợ của Nhà nước; yếu tố giáo dục đào tạo; yếu tố môi trường kinh tế và văn hoá xã hội. Tác giả Trần Hùng Cường (2021) trong nghiên cứu “*Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực: trường hợp các doanh nghiệp nhỏ và vừa ngành thương mại-dịch vụ tỉnh Trà Vinh*” cũng đồng tình với các yếu tố trên và đề xuất thêm yếu tố thị trường lao động có ảnh hưởng đến PTNNLCLC của doanh nghiệp. Phân tích mức độ ảnh hưởng của các

yếu tố đến chất lượng NNLCLC có nghiên cứu của tác giả Lê Văn Kỳ (2018), “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công nghiệp của tỉnh Thanh Hoá*”.

✦ Nghiên cứu các yếu tố bên trong ảnh hưởng đến PTNNLCLC:

Nghiên cứu nước ngoài có nghiên cứu của Guest (1997) với kết quả nghiên cứu đưa ra có 7 thành phần ảnh hưởng đến PTNNLCLC như: tuyển dụng, đào tạo, đánh giá nhân viên, quản lý lương thưởng, mô tả công việc, bản thân NLD, địa vị và bảo đảm ổn định trong công việc. Bên cạnh đó, yếu tố ảnh hưởng không nhỏ là chi phí tài chính và chương trình đào tạo, đây là trở ngại cho các DN nhỏ trong quá trình tham gia vào các hoạt động PTNNLCLC (Walker và cộng sự, 2007). Một số nghiên cứu cũng bổ sung thêm yếu tố văn hoá DN, môi trường làm việc như nghiên cứu của Rosemary Hill và Jim Stewar (2000), Henrietta Lake (2008), Aman Ullah (2013).

Nghiên cứu trong nước các tác giả đề cập đến các hoạt động quản trị nhân lực như tuyển dụng nhân lực, đào tạo nhân lực, sử dụng, đãi ngộ nhân lực... có các tác giả: Nguyễn Thị Mai Phương (2015), “*Phát triển nhân lực tại tập đoàn công nghiệp than – khoáng sản Việt Nam*”; Nguyễn Thanh Vũ (2015), “*Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang*”. Tác giả Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn dầu khí Việt Nam đến năm 2025*” cũng nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng trên tác động đến PTNNLCLC tại Tập đoàn dầu khí Việt Nam; ngoài ra, tác giả còn kiểm định mối liên hệ giữa PTNNLCLC đến hiệu năng của DN. Nghiên cứu ảnh hưởng của chính sách quản lý nguồn nhân lực, khả năng tài chính có nghiên cứu của Nguyễn Thị Anh Trâm (2014), “*Phát triển nguồn cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa của ngành sản xuất thức ăn chăn nuôi Việt Nam*”; Bùi Thị Phương Thảo (2015), “*Phát triển nguồn nhân lực ngành nông nghiệp tỉnh Hòa Bình*”. Tác giả Nguyễn Quang Hậu (2012) trong nghiên cứu “*Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ*” cũng đã đề xuất bổ sung thêm Yếu tố nội tại nhân lực, Nhận thức của các nhà lãnh đạo cũng sẽ có ảnh hưởng đến phát triển NNLCLC. Nghiên cứu của Đặng Thị Hương (2013) cũng chỉ ra một số yếu tố ảnh hưởng quan trọng đến công tác phát triển nhân lực quản lý gồm: Nhận thức lãnh đạo doanh nghiệp; Chiến lược đào tạo, PTNNL gắn với chiến lược sản xuất kinh doanh; Khả năng tài chính, Năng lực đào tạo và tổ chức đào tạo của DN.

Bảng 1. 3. Bảng tổng hợp các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển>NNLCLC của một số các tác giả

Các tác giả	Các yếu tố ảnh hưởng																	
	Thị trường lao động	Pháp luật lao động	Khoa học công nghệ	Kinh tế - văn hoá xã hội	Giáo dục đào tạo	Chính sách hỗ trợ của Nhà nước	Đào tạo NL	Tuyển dụng NL	Đánh giá NL	Lương, thưởng, đãi ngộ NL	Văn hoá, môi trường làm việc	Khả năng tài chính	Chính sách quản lý NL	Bản thân NLĐ	Quan điểm, nhận thức lãnh đạo	Chiến lược kinh doanh	Năng lực đào tạo, tổ chức	Sự ổn định trong công việc
1. Nghiên cứu nước ngoài																		
Guest (1997)							x	x	x	x				x				x
Fuller – Love (2006)												x						
Walker và ctg (2007)												x						
Lake (2008)	x	x																
Natalya Hunko (2013)		x	x		x													
Nishan (2018)	x		x	x		x												
Priyanka Shrivastav và ctg (2021)	x	x			x	x												
Maitreyi Gupa (2017)			x															
Yuvaraj và ctg (2021)			x															
Rosemary Hill và Jim Stewar (2000)			x	x							x				x	x		

Carol D.Hansen và Lori Fancher (2019)				x														
2. Nghiên cứu trong nước																		
Nguyễn Quang Hậu (2012)														x	x			
Đặng Thị Hương (2013)												x			x	x	x	
Nguyễn Thị Anh Trâm (2014)			x								x	x	x		x			
Bùi Thị Phương Thảo (2015)	x			x		x						x	x					
Nguyễn Thị Mai Phương (2015)							x	x	x	x								
Nguyễn Phan Thu Hằng (2015)							x	x	x	x								
Nguyễn Thanh Vũ (2015)				x	x	x	x	x	x	x	x							
Trần Hùng Cường (2021)	x		x	x	x		x	x	x	x	x							

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

1.1.5. Kết luận và khoảng trống nghiên cứu của đề tài luận án

1.1.5.1. Một số các kết luận

Qua quá trình tổng quan tình hình nghiên cứu nêu trên, luận án rút ra một số kết luận như sau:

Thứ nhất, về tiếp cận nghiên cứu, các nghiên cứu thường được tiếp cận theo góc độ vĩ mô và vi mô. Tuy nhiên, khi bàn về>NNLCLC họ đều đề cập đến trình độ chuyên môn, năng lực làm việc sáng tạo, có sự đam mê, cống hiến. Các tiêu chí đánh giá chất lượng>NNLCLC tập trung vào ba nhóm chỉ tiêu đánh giá là thể lực, trí lực và tâm lực.

Thứ hai, về phương pháp nghiên cứu, các công trình nghiên cứu về PT>NNL nói chung và>NNLCLC nói riêng chủ yếu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, một số ít nghiên cứu có sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng.

Thứ ba, về nội dung nghiên cứu, PT>NNLCLC là quá trình thay đổi về số lượng, nâng cao về chất lượng và chuyển dịch về cơ cấu nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu kinh doanh của DN. Tùy từng loại hình tổ chức, các nghiên cứu đề xuất các hoạt động để PT>NNLCLC gồm: hoạch định; tuyển dụng; đào tạo, bồi dưỡng; bố trí, sắp xếp và đánh giá nhân lực. Trong đó, tăng cường giáo dục đào tạo là những phương thức quan trọng và cơ bản để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Thứ tư, về khách thể nghiên cứu, các nghiên cứu trong và ngoài nước nghiên cứu về doanh nghiệp nông nghiệp nhưng mới chỉ chủ yếu về nội dung như khái niệm, chức năng, vai trò. Một số nghiên cứu cũng đã đề cập đến vai trò của>NNLCLC trong các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp>NNUDCNC. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu về PT>NNLCLC của doanh nghiệp>NNUDCNC có khá ít. Các công trình nghiên cứu mới chỉ tập trung chủ yếu vào phát triển nhân lực ngành nông nghiệp của một tỉnh và các doanh nghiệp nông nghiệp nói chung gắn với hướng tiếp cận quản lý kinh tế. Thực tế nghiên cứu PT>NNLCLC của các DN là nội dung khoa học rộng lớn, có nhiều hướng tiếp cận khác nhau, nên mặc dù có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề này nhưng qua tổng quan các công trình, NCS nhận thấy vẫn còn một số vấn đề nổi lên mà các công trình chưa nghiên cứu hoặc ít đề cập.

Thứ năm, các nghiên cứu đề cập đến các yếu tố ảnh hưởng đến PT>NNLCLC của các DN theo hai nhóm chính là các yếu tố bên ngoài và các yếu tố bên trong. Các yếu tố bên ngoài chủ yếu gồm>KHCN, GDĐT, Kinh tế văn hoá xã hội, thị trường lao động. Với các yếu tố bên trong, các nghiên cứu có hai hướng tiếp cận. Một là, các yếu tố bên trong tác động đến nội dung PT>NNLCLC (số lượng, chất lượng, cơ cấu của>NNL) gồm tuyển dụng, đào tạo, đánh giá, đãi ngộ>NL... Hai là, các yếu tố bên trong tác động trực tiếp đến các hoạt động PT>NNLCLC, gồm chính sách quản lý, quan điểm lãnh đạo, bản thân>NLĐ, chiến lược kinh doanh, khả năng tài chính...

1.1.5.2. Khoảng trống nghiên cứu

Trên cơ sở các kết luận rút ra từ tổng quan tình hình nghiên cứu và đối chiếu với đối tượng, phạm vi, mục tiêu, nhiệm vụ và câu hỏi nghiên cứu của đề tài luận án, có thể rút ra khoảng trống cho nghiên cứu đề tài luận án như sau:

Thứ nhất, các công trình khoa học đã tiếp cận theo chiều hướng nghiên cứu khác nhau về PTNNLCLC. Tuy nhiên, nghiên cứu NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC chưa được nghiên cứu một cách đầy đủ, hệ thống. Đặc biệt, các DN này có những đặc trưng cơ bản trong hoạt động sản xuất kinh doanh nhờ việc ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp; do đó nhân lực tại các DN cũng sẽ đòi hỏi có những đặc trưng về năng lực, trình độ trong quá trình hoạt động sản xuất.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu đề cập đến nội dung PTNNLCLC trong tổ chức gồm phát triển về số lượng, nâng cao chất lượng và phù hợp về cơ cấu NNLCLC. Tuy nhiên, trong bối cảnh của CMCN 4.0 và đặc trưng trong việc ứng dụng CNC trong hoạt động sản xuất kinh doanh của các DN này thì sự xuất hiện của robot, trí tuệ nhân tạo, công nghệ hiện đại... cũng dẫn đến đòi hỏi về NNLCLC là yếu tố quan trọng hàng đầu. Các doanh nghiệp chỉ cần số lượng nhân lực vừa đủ, nhưng phải đáp ứng được về trình độ, năng lực chuyên môn, phù hợp về cơ cấu NNL. Do đó, nghiên cứu PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC chưa có công trình nào trực tiếp nghiên cứu.

Thứ ba, các nghiên cứu cũng đã chỉ ra những tiêu chí để đánh giá làm thước đo chất lượng NNLCLC (sự nhận thức, kỹ năng làm việc, thái độ, đặc tính cá nhân...). Tuy nhiên, điều kiện và môi trường áp dụng giữa các tổ chức, loại hình DN không giống nhau. Do đó, các nghiên cứu về tiêu chí áp dụng cho các doanh nghiệp NNUDCNC chưa được xác định cụ thể.

Thứ tư, hiện nay cũng chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện và có những giải pháp có ý nghĩa khoa học, thực tiễn trong bối cảnh liên tục cho việc PTNNLCLC, tập trung vào đội ngũ lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC. Bởi, theo NCS, phát triển NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC cần có những chính sách phát triển riêng cho từng bộ phận NNL, trong đó cần tập trung nhiều vào đội ngũ nhân lực KTNN, công nhân. Hơn nữa, các giải pháp trong các nghiên cứu có liên quan cũng dừng lại ở tầm vĩ mô, phần lớn được đề xuất cho PTNNL nói chung mà chưa có những giải pháp cụ thể cho PTNNLCLC trong doanh nghiệp NNUDCNC.

Như vậy, các công trình nói trên với các mức độ khác nhau đã giúp NCS có một số tư liệu và kiến thức cần thiết để hình thành những hiểu biết chung, tiếp cận và đi sâu nghiên cứu đề tài luận án.

1.2. Phương pháp nghiên cứu

1.2.1. Tiếp cận nghiên cứu của đề tài luận án

Đề tài luận án có tiếp cận quản trị kinh doanh về PTNNLCLC của một tổ chức, tập trung nghiên cứu PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC, có tính đến vai trò của các doanh nghiệp, người lao động và Nhà nước tham gia vào PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam.

Trong đề tài luận án nghiên cứu PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam được tiếp cận theo khía cạnh quản trị kinh doanh với các hướng tiếp cận như sau:

Thứ nhất, tiếp cận PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam nhằm đảm bảo sự phù hợp về số lượng, chất lượng, cơ cấu đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của DN.

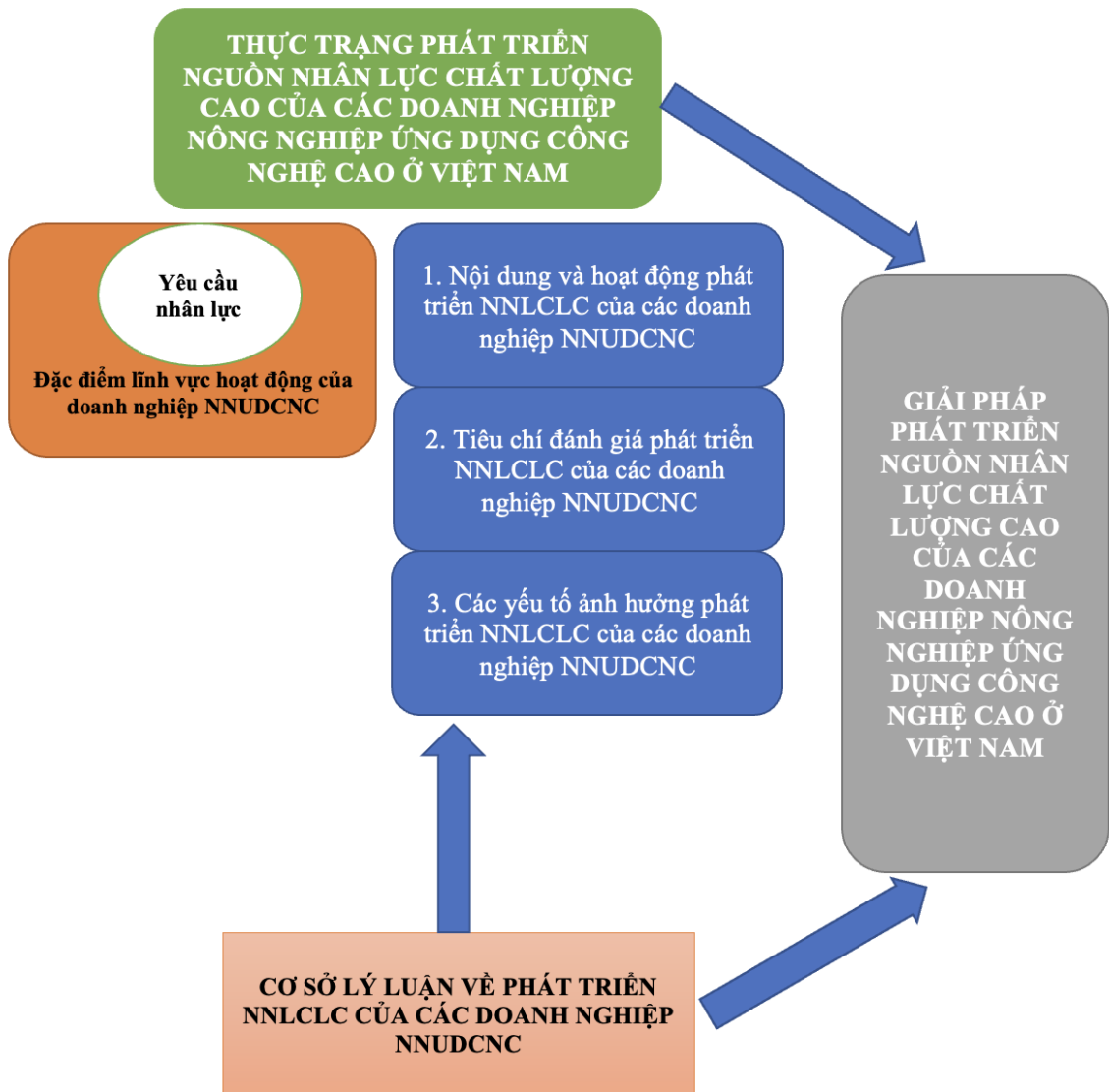
Thứ hai, tiếp cận PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam đảm bảo cơ cấu theo vùng và có tính đến tỷ lệ chủ yếu tại khu vực miền Trung – Tây Nguyên (tỷ lệ số lượng doanh nghiệp tập trung ở khu vực miền Trung – Tây Nguyên là 45,4%).

Thứ ba, tiếp cận PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam theo 3 lĩnh vực chủ yếu là trồng trọt, chăn nuôi và thủy sản.

Thứ tư, tiếp cận PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam có đối tượng nghiên cứu là đội ngũ KTNN, công nhân có trình độ từ cao đẳng nghề trở lên đáp ứng được yêu cầu về kiến thức, kỹ năng lao động giỏi, có khả năng đổi mới, sáng tạo, thích ứng, có phẩm chất nghề nghiệp tốt, đáp ứng được yêu cầu của DN.

1.2.2. Khung phân tích của đề tài luận án

Nghiên cứu PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam với mục tiêu nghiên cứu các nội dung, hoạt động PTNNLCLC và các tiêu chí đánh giá PTNNLCLC của các DN này nhằm đảm bảo đủ về số lượng, nâng cao về chất lượng và đảm bảo cơ cấu NNLCLC phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh của DN. Với mục tiêu như trên, đề tài luận án được giải quyết dựa trên khung phân tích như sau:



Hình 1. 1. Khung phân tích đề tài luận án

(1) Phân tích có kế thừa và phát triển một số lý luận trong khái niệm về>NNLCLC,>NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC, PT>NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC được làm cơ sở nhất quán, sử dụng xuyên suốt quá trình nghiên cứu của luận án.

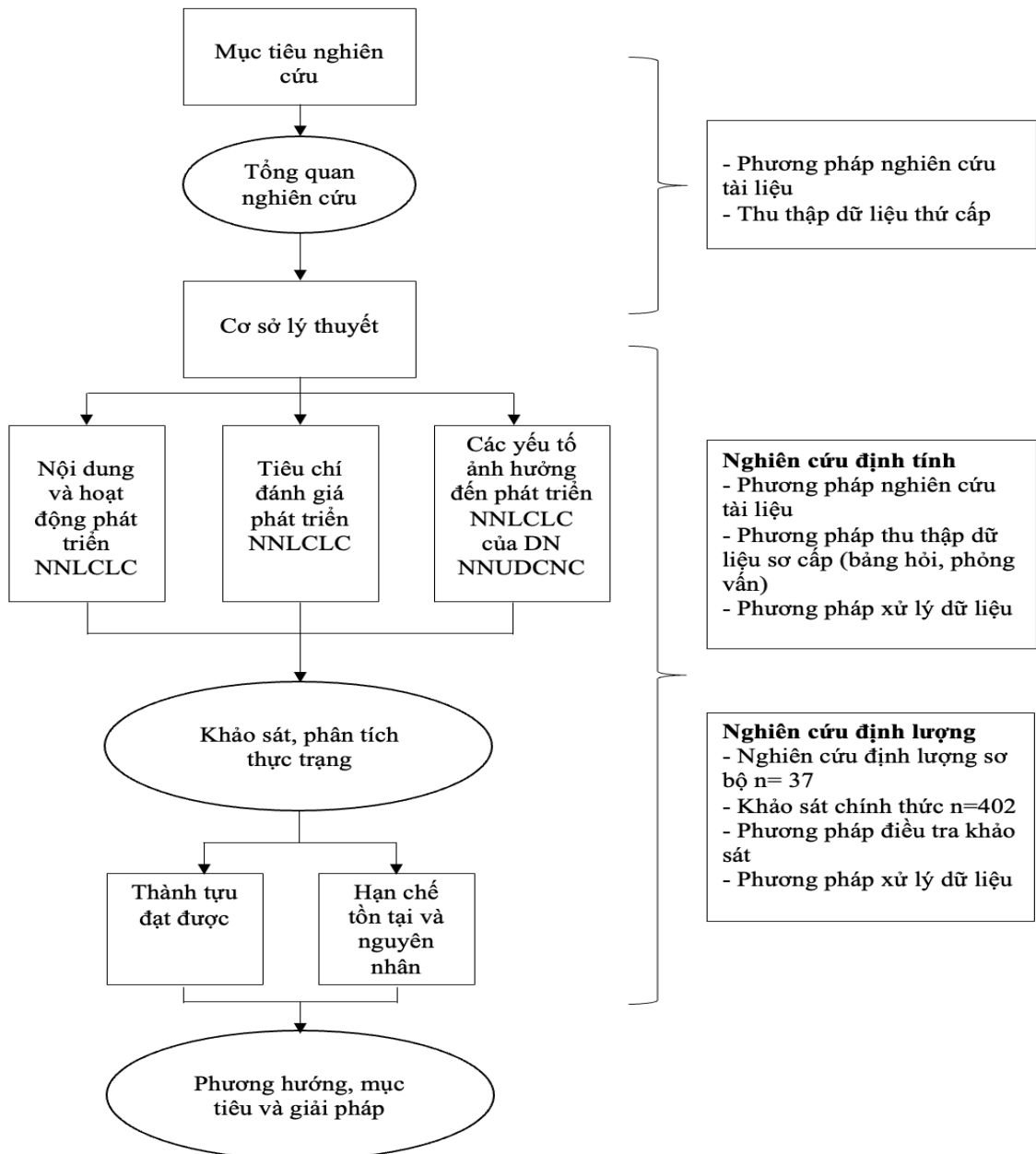
(2) Làm rõ đặc điểm của doanh nghiệp NNUDCNC và những yêu cầu về nhân lực như trình độ, chất lượng, kiến thức, kỹ năng, năng lực, phẩm chất nghề nghiệp, cơ cấu nhân lực cần có để đáp ứng các yêu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp NNUDCNC. Phân tích và đánh giá thực trạng PT>NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC thông qua đánh giá nội dung, hoạt động, tiêu chí và các yếu tố ảnh hưởng đến PT>NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC.

(3) Đề xuất một số giải pháp nhằm PT>NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC. Giải pháp đề xuất trên cơ sở kết hợp giữa hạn chế và nguyên nhân xác định được từ phân tích thực trạng với phương hướng, quan điểm, mục tiêu PT>NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC.

1.2.3. Quy trình nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện theo quy trình bắt đầu từ việc xác định mục tiêu nghiên cứu cho đến cuối cùng đưa ra phương hướng, giải pháp để giải quyết mục tiêu đề ra. Cụ thể, mục tiêu nghiên cứu NCS đã xác định những vấn đề cần giải quyết khi lựa chọn đề tài PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC. Từ mục tiêu, NCS tiến hành tổng quan nghiên cứu, cơ sở lý thuyết; từ đó, bằng việc sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng trong toàn bộ luận án, NCS đã tiến hành phân tích, đánh giá thực trạng, đánh giá ưu điểm, hạn chế, làm cơ sở đưa ra quan điểm, giải pháp để giải quyết các mục tiêu nghiên cứu đề ra. Quy trình nghiên cứu được thể hiện như hình dưới đây

Hình 1. 2. Quy trình nghiên cứu



1.2.4. Phương pháp nghiên cứu cụ thể

Luận án sử dụng các phương pháp tiếp cận hệ thống, logic, biện chứng để phân tích thực trạng tại các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam, bao gồm: số lượng, chất lượng, cơ cấu NNLCLC tại doanh nghiệp NNUDCNC, các hoạt động chủ yếu PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC, các yếu tố tác động đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC.

Để phân tích làm rõ thực trạng PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam và những vấn đề đặt ra, luận án sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với nghiên cứu định lượng.

1.2.4.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

a) Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Để thu thập dữ liệu thứ cấp cho việc xây dựng khung lý luận của đề tài, NCS thực hiện nghiên cứu tại bàn thông qua sách, giáo trình, luận án tiến sĩ, bài báo khoa học, các nghiên cứu trong nước và quốc tế đã được công bố về vấn đề nghiên cứu. Ngoài ra, phục vụ nghiên cứu đề tài luận án PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC còn có nguồn dữ liệu thứ cấp được lấy từ các báo cáo thống kê của Tổng cục thống kê, Bộ NN&PTNT, Viện quản lý doanh nghiệp – Bộ NN&PTNT, Hiệp hội doanh nghiệp ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp (ATE), Hiệp hội nông nghiệp số Việt Nam (VITA), JICA và các trường đại học, cao đẳng có chuyên ngành nông nghiệp về số lượng, chất lượng, cơ cấu trình độ, vị trí việc làm... của NNL và NNLCLC có trình độ từ cao đẳng nghề trở lên của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam. Dữ liệu thứ cấp không chỉ cung cấp nguồn thông tin hữu ích để giải quyết vấn đề cần nghiên cứu mà còn giúp diễn giải vấn đề nghiên cứu một cách thấu đáo và toàn diện, cụ thể:

- + Các chiến lược, chính sách về phát triển công nghệ cao, phát triển NNUDCNC, phát triển doanh nghiệp NNUDCNC giai đoạn 2011-2020.

- + Các số liệu thống kê về số lượng, nhân lực của các doanh nghiệp NNUDCNC từ năm 2011-2020.

- + Các thông tin về số lượng, trình độ, cơ cấu của NNL nói chung và NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC giai đoạn 2016-2020.

- + Các báo cáo về tình hình hoạt động của một số các doanh nghiệp NNUDCNC, gồm Công ty cổ phần Tập đoàn Dabaco, Công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài, Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh, Công ty TNHH XNK Kinoko Thanh Cao, Công ty TNHH Thủy sản Đắc Lộc, Công ty CP xuất khẩu Đồng Giao, Công ty CP Chè Bầu Cạn...


- + Các bộ luật, các văn bản quy phạm pháp luật (Nghị định, Thông tư...) đã được thông qua liên quan đến NNL, PTNNL, PTNNLCLC như Luật Lao động, Luật Doanh nghiệp, Luật Việc làm...

- + Các dữ liệu thứ cấp từ các nghiên cứu trong nước và ngoài nước về PTNNL và PTNNLCLC của các doanh nghiệp nông nghiệp mà được nghiên cứu,

công bố trước đó như luận án tiến sĩ, các bài báo khoa học, tạp chí, ấn phẩm điện tử với các thông tin liên quan.

Như vậy, các tài liệu thứ cấp này sẽ cung cấp những thông tin quan trọng cho việc xác lập cơ sở lý luận và nghiên cứu thực trạng PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam trong giai đoạn 2016-2020.

b) Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

 *Phương pháp phỏng vấn*

Mục đích phỏng vấn: trên cơ sở tổng quan, luận án đã tổng hợp và chọn lọc được các tiêu chí đánh giá chất lượng NNLCLC, các yếu tố ảnh hưởng, các hoạt động PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC. Để có cơ sở và có được thông tin cụ thể, chính xác và tin cậy hơn về PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC, NCS sử dụng phương pháp phỏng vấn để tham khảo ý kiến chuyên gia, nhà quản lý nhằm đề xuất các tiêu chí đánh giá NNLCLC, yếu tố ảnh hưởng, các hoạt động PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC và xây dựng mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC.


Đối tượng phỏng vấn: tổng số chuyên gia tham gia phỏng vấn là 15 người. Các đối tượng phỏng vấn được NCS lựa chọn theo một số tiêu chí như chức danh, quy mô, lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp (Phụ lục 1.3).

Nội dung phỏng vấn: Nội dung phỏng vấn được thiết kế thông qua phiếu phỏng vấn chuyên gia, gồm 4 nội dung: (1) các tiêu chí đánh giá chất lượng NNLCLC; (2) các hoạt động PTNNLCLC; (3) yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC; (4) một số câu hỏi phỏng vấn sâu (Phụ lục 1.1).

Thời gian thực hiện: tháng 09/2020

Cách thức thực hiện: Phỏng vấn được thực hiện theo 02 cách. Một là, thông qua các cuộc hẹn gặp trực tiếp. Hai là, thông qua cuộc điện thoại trao đổi. Vì lý do dịch bệnh và khoảng cách, do đó NCS lựa chọn phỏng vấn thông qua điện thoại là chủ yếu. Tất cả các chuyên gia đều rất quan tâm, ủng hộ, sẵn sàng cung cấp các thông tin, chia sẻ các quan điểm với các nội dung của phỏng vấn

Qua phỏng vấn, thông tin được làm sạch, trích lược hoặc giữ nguyên để lựa ý kiến trả lời phù hợp nhất làm cơ sở dẫn chiếu phục vụ nghiên cứu một số nội dung cần thiết của luận án.

 *Phương pháp điều tra khảo sát*

(i) Thiết kế phiếu điều tra khảo sát

Phiếu điều tra được thiết kế theo thang đo Likert 5 điểm về thực trạng PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam

- Đối tượng điều tra khảo sát: đề tài luận án giới hạn phạm vi đối tượng NNLCLC tại doanh nghiệp NNUDCNC là những lao động trực tiếp làm việc tại DN, được xác định là đối tượng có bằng từ Cao đẳng nghề trở lên; gồm đối tượng cán bộ KTNN và công nhân.

- Nội dung điều tra khảo sát:

Khảo sát về tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao (mẫu phiếu khảo sát trong Phụ lục 2.1): Đề chỉ ra các tiêu chí xác định>NNLCLC trong doanh nghiệp>NNUDCNC, NCS thiết kế câu hỏi trong phiếu khảo sát tập trung vào các tiêu chí về trình độ, kiến thức, sức khoẻ thể lực của NLĐ. NCS tiến hành gửi mẫu phiếu khảo sát với các nội dung trên để thu thập ý kiến nhằm xác định đối tượng>NNLCLC đến các nhà quản lý tại các doanh nghiệp>NNUDCNC. Quy mô khảo sát phát ra 80 phiếu cho nhà quản lý, đảm bảo sự bao phủ và tính đại diện các mẫu khảo sát ở cả 3 lĩnh vực trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản. Với số phiếu phát ra là 80 phiếu, thu về 76 phiếu, có 03 phiếu không hợp lệ và sử dụng được 73 phiếu. Kết quả tổng hợp các thông tin thu được sẽ được trình bày ở Phụ lục 2.2 làm cơ sở quan trọng để xác định tiêu chí về trình độ, sức khoẻ, mức độ đáp ứng công việc của>NNLCLC trong các doanh nghiệp>NNUDCNC.

Khảo sát để thu thập thông tin đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, năng lực, thể lực của>NNLCLC hiện đang làm việc tại DN, các hoạt động và các yếu tố ảnh hưởng đến PT>NNLCLC của doanh nghiệp>NNUDCNC (mẫu phiếu khảo sát trong Phụ lục 2.3- dành cho nhà quản lý và Phụ lục 2.4 – dành cho cán bộ KTNN và công nhân):

Nội dung khảo sát được làm thành 2 mẫu phiếu khác nhau dành cho đối tượng nhà quản lý và NLĐ, cụ thể là cán bộ KTNN và công nhân. Nội dung phiếu khảo sát đánh giá kiến thức, kỹ năng, năng lực, phẩm chất nghề nghiệp, sức khoẻ thể lực của>NNLCLC; các hoạt động PT>NNLCLC; các yếu tố ảnh hưởng đến PT>NNLCLC. Từ đó làm cơ sở đánh giá và có giải pháp phù hợp cho PT>NNLCLC của các doanh nghiệp>NNUDCNC đến đội ngũ cán bộ KTNN, công nhân tại các DN. Quy mô khảo sát phát ra là 450 phiếu cho các nhà quản lý và cán bộ KTNN, công nhân, thu về 419 phiếu, sử dụng được 402 phiếu. Trong đó, phiếu dành cho nhà quản lý sử dụng được 73 phiếu; phiếu dành cho cán bộ KTNN và công nhân sử dụng được 329 phiếu đảm bảo sự bao phủ và tính đại diện các mẫu khảo sát ở cả 3 lĩnh vực trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản và 3 khu vực Bắc – Trung, Tây Nguyên – Nam của Việt Nam. Kết quả tổng hợp các thông tin thu được, được sử dụng để phân tích định lượng về đánh giá>NNLCLC của các doanh nghiệp>NNUDCNC ở Việt Nam (kết quả được trình bày ở phần 3.2 chương 3).

- Số lượng mẫu khảo sát:

Căn cứ vào quy mô tổng thể nguồn nhân lực và quy mô nguồn nhân lực có trình độ cao đang trở lên của doanh nghiệp>NNUDCNC hiện có vào năm 2020 là 5.349 người, số lượng mẫu khảo sát dự kiến để nghiên cứu đề tài luận án được xác định theo công thức tính sau:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot \varepsilon^2 + Z^2 \cdot p \cdot q} \quad (\text{Nguyễn Thị Cành, 2016})$$

Với tổng>NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC có 5.349 người. Mức độ tin cậy được kỳ vọng khi khảo sát là 91.5%, sai số 8,5%: $\varepsilon = 0.085$. Tra bảng phân phối chuẩn với độ tin cậy 91,5%, được trị số biến thiên: $Z=2.58$. Tỷ lệ mẫu khảo sát ngẫu nhiên với xác suất $p = q = 0.5$. Kích thước mẫu xác định theo công thức trên có:

$$\frac{5.349 \cdot 2.58^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{5.349 \cdot 0.085^2 + 2.58^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 222.52 \text{ phiếu}$$

Như vậy, với mức độ sai số cho phép là $\varepsilon = 8,5\%$, thì số mẫu cần khảo sát tối thiểu là 223 phiếu. Tuy nhiên, để hạn chế những sai sót trong quá trình khảo sát, đồng thời để đạt được kết quả nghiên cứu chính xác, sát thực với điều kiện thực tiễn tại doanh nghiệp NNUDCNC. Bên cạnh đó, căn cứ vào số lượng>NNLCLC tại các DN, cũng như số lượng DN tại các khu vực miền Bắc – miền Trung, Tây Nguyên – miền Nam của Việt Nam và ở các DN thuộc lĩnh vực khác nhau, NCS cố gắng thu thập một số lượng lớn nhất phiếu khảo sát trong khả năng có thể. Luận án tiến hành thực hiện khảo sát 450 phiếu phát ra và thu về được 419 phiếu, trong đó, 402 phiếu hợp lệ đạt tỷ lệ 89,33% tổng số phiếu phát ra.

- Tiêu chuẩn chọn mẫu khảo sát:

Căn cứ dựa trên 46 doanh nghiệp NNUDCNC (năm 2020), số lượng DN tại khu vực miền Bắc là 10 DN; miền Trung-Tây Nguyên là 24 DN và miền Nam là 12 DN. Bên cạnh đó, *tại miền Bắc*, số lượng DN lĩnh vực trồng trọt là 02 DN; chăn nuôi là 07 DN; thủy sản là 01 DN. *Tại miền Trung- Tây Nguyên*, số lượng DN lĩnh vực trồng trọt là 12 DN; chăn nuôi là 03 DN; thủy sản là 09 DN. *Tại miền Nam*, số lượng DN lĩnh vực trồng trọt là 01 DN; chăn nuôi là 03 DN; thủy sản là 08 DN. Do đó, NCS lựa chọn 22 DN với 450 mẫu, số mẫu phải đại diện cho 3 nhóm lĩnh vực trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản; cụ thể: 5 DN thuộc khu vực miền Bắc (chiếm tỷ lệ 50%); 10 DN thuộc khu vực miền Trung-Tây Nguyên (chiếm tỷ lệ 41,67%); 7 DN thuộc khu vực miền Nam (chiếm tỷ lệ 58,3%).

Bảng 1. 4. Mẫu khảo sát thu thập dữ liệu sơ cấp

Doanh nghiệp thuộc lĩnh vực	Khu vực		
	Miền Bắc	Miền Trung-Tây Nguyên	Miền Nam
Trồng trọt	1	6	1
Chăn nuôi	3	2	2
Thủy sản	1	2	4
Tổng cộng	5	10	7

(Nguồn: NCS tính toán)

(ii) Tiến hành điều tra khảo sát

✚ Khảo sát sơ bộ

Dựa trên thông tin thu thập được qua phỏng vấn các chuyên gia về các yếu tố ảnh hưởng đến PT>NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC, NCS sẽ lên bảng

câu hỏi khảo sát. Trước khi tiến hành khảo sát chính thức, NCS tiến hành khảo sát sơ bộ để xem bảng câu hỏi điều tra về các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC có đạt độ tin cậy hay không, các câu hỏi có khó hiểu hay không. Khảo sát sơ bộ sẽ đánh giá các vấn đề đó trước khi tiến hành chính thức. Thời gian khảo sát sơ bộ vào tháng 09/2020.

Số mẫu khảo sát sơ bộ phát ra 50 phiếu, thu về được 37 phiếu điều tra hợp lệ được sử dụng để đánh giá và sàng lọc giá trị của thang đo khái niệm nghiên cứu. Độ tin cậy của thang đo được đánh giá bằng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha. Sử dụng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha trước khi phân tích nhân tố EFA để loại các biến không phù hợp vì biến rác này có thể tạo ra các yếu tố giả (Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang, 2009). Kết quả khảo sát sơ bộ được thể hiện trong Phụ lục 3.1.

✚ Khảo sát chính thức

- *Thời gian điều tra khảo sát:* Khảo sát tại các doanh nghiệp NNUDCNC từ tháng 10/2020 đến tháng 01/2021.

- *Nội dung khảo sát:*

+ Đối tượng lãnh đạo, quản lý: nội dung khảo sát liên quan đến xác định tiêu chí xác định, đánh giá NNLCLC; đánh giá về mức độ đáp ứng kiến thức, kỹ năng, phẩm chất thái độ, sức khoẻ của NLĐ; thực trạng các hoạt động PTNNLCLC của DN; các tiêu chí đánh giá PTNNLCLC; các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của DN (Phụ lục 2.3).

+ Đối với đội ngũ cán bộ KTNN, công nhân: gửi phiếu khảo sát liên quan đến việc tự đánh giá về mức độ đáp ứng kiến thức, kỹ năng, phẩm chất thái độ, sức khoẻ của NLĐ; các hoạt động PTNNLCLC của DN; các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của DN (Phụ lục 2.4).

Để đo lường các biến quan sát trong Phiếu khảo sát, luận án sử dụng thang đo Likert 5 mức độ (từ mức 1 “Rất kém” đến mức 5 “Tốt”).

1.2.4.2. Phương pháp phân tích dữ liệu

a) Phương pháp phân tích dữ liệu định tính

Dữ liệu định tính thu thập từ các cuộc phỏng vấn được mã hoá thành các chủ đề gồm Tiêu chí đánh giá chất lượng NNLCLC; Các hoạt động PTNNLCLC và Các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC. Kết quả phỏng vấn 15 chuyên gia, nhà quản lý cho thấy 05 nhóm năng lực với 26 tiêu chí đánh giá chất lượng NNLCLC tại doanh nghiệp NNUDCNC; 09 yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC; 04 nhóm hoạt động PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC (xem kết quả Phụ lục 1.2).

b) Phương pháp phân tích dữ liệu định lượng

Mục đích của nghiên cứu định lượng là nhằm kiểm định các biến quan sát, đồng thời xây dựng mô hình để đo lường ảnh hưởng của các yếu tố đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC. Do đó, sau khi thu thập được phiếu điều tra, tác giả tiến hành làm sạch dữ liệu, mã hóa những câu hỏi trong phiếu điều tra khảo sát, nhập liệu bằng phần mềm SPSS. Dữ liệu sau khi nhập được phân tích theo các bước sau:

Bước 1: Thống kê mô tả dữ liệu thu thập bằng cách so sánh tần suất giữa các nhóm khác nhau theo biến kiểm soát.

Bước 2: Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Trong bước này, hệ số tin cậy Cronbach's alpha được sử dụng để đánh giá mức độ tin cậy của các thang đo xây dựng, phản ánh mức độ tương quan giữa các biến trong mỗi nhóm nhân tố (Hair và cộng sự, 1995). Việc sử dụng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's alpha trước khi phân tích EFA để loại bỏ các biến quan sát không phù hợp vì các biến này có thể tạo yếu tố giả (Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang, 2008). Đo lường độ tin cậy của cấu trúc với hệ số Cronbach's alpha cần đảm bảo $\geq 0,6$.

Bước 3: Phân tích nhân tố khám phá EFA

Mục tiêu của EFA là loại bỏ những biến quan sát không có tương quan với các thành phần còn lại trong tập hợp biến. Mặt khác, phân tích này còn giúp nhóm gọn các biến quan sát có cùng xu hướng thành một tập biến (Hair, 1998). Trước khi tiến hành phân tích EFA, tác giả cần kiểm định hệ số KMO để kiểm tra xem phân tích nhân tố có thích hợp không. Nếu $KMO \geq 0,5$ phân tích nhân tố thích hợp với dữ liệu và ngược lại $KMO < 0,5$ thì phân tích nhân tố có khả năng không thích hợp với các dữ liệu (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Phương pháp trích thành phần chính (principal component) với phép xoay là vuông góc (Varimax) được sử dụng bởi theo Anderson and Gerbing (1988) nhằm tối đa hoá số lượng nhân tố xuất hiện trong mô hình, đây là phương pháp phổ biến đối với ngành khoa học hành vi. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), hệ số tải nhân tố factor loading là chỉ tiêu để đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của EFA, và hệ số tải factor loading $\geq 0,5$ để đảm bảo mức ý nghĩa của EFA (Hair và cộng sự, 1998).

Bước 4: Phân tích tương quan và hồi quy đa biến

Sau khi quá trình phân tích EFA hoàn thành, tác giả kiểm định các nhận định đưa ra bằng phương pháp kiểm định tương quan và hồi quy đa biến. Đây là phương pháp được sử dụng dùng để phân tích mối quan hệ giữa nhiều biến độc lập và một biến phụ thuộc.

Mô hình hồi quy đa biến được xây dựng như sau:

$$Y \text{ (PTNNL)} = a_0 + a_1.CSNN + a_2.KHCN + a_3.GDĐT + a_4.TTLĐ + a_5.CLKD + a_6.QĐLĐ + a_7.ĐĐNL + a_8.KNTC + a_9.MTLV + e$$

Trong đó:

a_0 : là hệ số góc hồi quy tổng thể khi Y khi các biến độc lập bằng 0; a_0 đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố ngoài nhân tố được xác định trong mô hình đến biến

a_1 đến a_9 . là hằng số - các hệ số hồi quy

e là sai số

Mục tiêu của phương pháp này là đánh giá chi tiết mức độ tác động của từng tiêu chí tới PTNNLCLC. Mức độ ảnh hưởng thể hiện thông qua các con số trong phương trình hồi quy. Những nhân tố nào có chỉ số a âm sẽ có ảnh hưởng tiêu cực và ngược lại.

Bước 5: Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến và phân phối chuẩn của phần dư

Đa cộng tuyến là hiện tượng các biến độc lập có mối tương quan với nhau. Nếu hiện tượng đa cộng tuyến xuất hiện thì mô hình có nhiều thông tin giống nhau và rất

khó tách bạch tác động của từng biến một. Vì vậy, việc kiểm tra vi phạm giả thuyết không tồn tại hiện tượng đa cộng tuyến của mô hình bằng cách tính độ chấp nhận của biến (Tolerance) và nhân tử phóng đại phương sai (Variance inflation factor – VIF). $Tolerance > 0.5$ và $VIF < 2$ thì có thể bác bỏ giả thuyết mô hình bị đa cộng tuyến.

Một trong những giả định quan trọng của phương pháp bình phương nhỏ nhất OLS đó là phân dư (e) hoặc gọi là sai số ngẫu nhiên của mô hình thì phải có phân phối là phân phối chuẩn để kiểm định tính chuẩn của phân phối phần dư sẽ dựa vào giá trị trung bình và độ lệch chuẩn. Khi giá trị trung bình xấp xỉ bằng 0 và độ lệch chuẩn xấp xỉ bằng 1 thì phân phối đó được xem như phân phối chuẩn. Ngoài ra, bằng trực quan thì cũng có thể xem xét đồ thị phân bố dư có dáng điệu hình chuông hay không. Nếu đồ thị đó dạng hình chuông thì phân phối được xem là phân phối chuẩn.

1.2.4.3. Phương pháp nghiên cứu khác

a) Phương pháp phân tích thống kê: Sử dụng phần mềm excel để phân tích dữ liệu sơ cấp thu thập được thông qua điều tra khảo sát.

b) Phương pháp nghiên cứu điển hình: NCS sử dụng phỏng vấn với đối tượng nhà LĐQL tại một số doanh nghiệp NNUDCNC nghiên cứu điển hình. Mục đích nhằm kiểm chứng kết quả điều tra tại DN và làm rõ hơn các nhận định trong phiếu khảo sát. Cụ thể, NCS thực hiện tại Công ty CP Cá tra Việt Úc, Công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài, Công ty CP thực phẩm xuất khẩu Đồng Giao, Công ty TNHH MTV Việt Úc - Quảng Ninh, Công ty CP Chè Bầu Cạn.

Doanh nghiệp NNUDCNC được chia thành 03 lĩnh vực: trồng trọt, chăn nuôi và thủy sản. Chính vì vậy, tác giả lựa chọn điển hình nghiên cứu 03 DN đại diện cho mỗi nhóm là Công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài, Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh, Công ty TNHH XNK Kinoko Thanh Cao. Mô tả khái quát 03 DN điển hình này được trình bày trong Phụ lục 5.1

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Trong chương 1, NCS đã thống kê và phân tích các công trình nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài. Các nghiên cứu được thể hiện trong chương 1 được chia thành các chủ đề: NNLCLC; PTNNLCLC; PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC; các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC. Trên cơ sở phân tích, đánh giá các công trình nghiên cứu, NCS đã kết luận những khoảng trống nghiên cứu của đề tài, cũng như những giá trị khoa học được kế thừa trong đề tài.

Chương 1 cũng đã trình bày cách tiếp cận nghiên cứu của đề tài luận án, khung phân tích của đề tài luận án và các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong luận án. Trong đó, phương pháp điều tra khảo sát được trình bày chi tiết về thiết kế phiếu điều tra khảo sát, tiến hành điều tra khảo sát, xử lý kết quả điều tra. Các kết quả cụ thể của nghiên cứu sẽ được trình bày chi tiết trong nội dung chương 3.

CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

2.1.1.1. Khái niệm nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Nông nghiệp là ngành sản xuất vật chất cơ bản của xã hội; sử dụng đất đai để trồng trọt, chăn nuôi; khai thác cây trồng và vật nuôi làm nguyên liệu và tư liệu lao động chủ yếu để tạo ra lương thực thực phẩm và một số nguyên liệu cho công nghiệp. Là một ngành sản xuất lớn, bao gồm nhiều chuyên ngành: trồng trọt, chăn nuôi, sơ chế nông sản; theo nghĩa rộng, còn bao gồm cả lâm nghiệp, thủy sản.

Theo từ điển tiếng Anh: “High Technology Farming - Nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao (NNUDCNC) là nền nông nghiệp được ứng dụng kết hợp những công nghệ mới, tiên tiến để sản xuất, còn gọi là công nghệ cao nhằm nâng cao hiệu quả, tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng nông sản”²

Thuật ngữ “công nghệ cao” được sử dụng rộng rãi trong tất cả các ngành khoa học công nghệ. Công nghệ cao dùng để chỉ một công nghệ hay một kỹ thuật hiện đại, tiên tiến được áp dụng vào quy trình sản xuất nhằm tạo ra sản phẩm có năng suất, chất lượng cao, giá thành hạ. Hiện nay, Nhà nước đang tập trung đầu tư phát triển công nghệ cao trong 4 lĩnh vực chủ yếu là: (1) Công nghệ thông tin; (2) Công nghệ sinh học; (3) Công nghệ vật liệu mới và (4) Công nghệ tự động hoá.

Việt Nam là một quốc gia đang phát triển, nông nghiệp vẫn giữ vai trò quan trọng trong nền kinh tế hiện nay. Tuy nhiên, sản xuất nông nghiệp Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thách thức: dân số tăng nên nhu cầu lương thực không ngừng tăng lên; diện tích đất nông nghiệp bị thu hẹp do quá trình đô thị hoá nên đòi hỏi phải nâng cao năng suất nông nghiệp nhằm đáp ứng được an ninh lương thực; biến đổi khí hậu đang diễn ra mạnh mẽ tạo ra sức ép rất lớn cho nông nghiệp nước ta; quá trình hội nhập quốc tế đòi hỏi chất lượng nông sản càng cao. Vì thế, phát triển NNUDCNC cao là xu hướng tất yếu. Điều này cũng được Đảng ta xác định là nhiệm vụ trọng tâm nhằm phát triển đất nước trong giai đoạn sắp tới. Hiện nay, có nhiều thuật ngữ khác nhau để nói về nông nghiệp công nghệ cao như nông nghiệp thông minh hay nông nghiệp 4.0; theo đó cũng có nhiều quan điểm khác nhau khi bàn về nông nghiệp công nghệ cao, cụ thể:

Theo Phạm Văn Hiến (2017): “NNUDCNC là tổng hợp những công nghệ tiên tiến nhất trên thế giới, bao gồm những công nghệ cốt lõi, trình độ cao và tiên bộ, cũng như những ngành công nghệ mới và kỹ thuật phục vụ nông nghiệp. Công nghệ cao ứng dụng trong nông nghiệp dựa trên bốn ngành chính là khoa học về cuộc sống, điện tử, vật liệu và tin học”. Theo quan niệm này, NNUDCNC chủ yếu

² <https://vietnambiz.vn/nong-nghiep-cong-nghie-cao-high-technology-farming>

nhấn mạnh khía cạnh áp dụng CNC vào sản xuất nông nghiệp nhằm tạo ra năng suất và chất lượng sản phẩm, chưa đề cập khía cạnh sinh thái và xã hội.

Theo Bùi Huy Hiền (2007): “NNUDCNC là nền nông nghiệp sản xuất có yêu cầu vốn đầu tư lớn, được tiến hành chủ yếu trong nhà (nhà kính, nhà màng, nhà nilon...) với những trang thiết bị hiện đại, đồng bộ, kết hợp nhiều công nghệ với môi trường sản xuất vệ sinh, được chủ động điều khiển, đáp ứng đầy đủ yêu cầu sinh trưởng, phát triển của cây/con”. Như vậy, ngoài việc áp dụng các thành tựu KH-CN để nâng cao năng suất, chất lượng nông sản và hiệu quả kinh tế, quan niệm này còn chú ý đến vấn đề xã hội là quản lý sản xuất và nâng cao chất lượng NNL.

Vụ Khoa học Công nghệ và Môi trường – Bộ NN&PTNT đưa ra quan niệm rằng “NNUDCNC là nền nông nghiệp được áp dụng những công nghệ mới vào sản xuất bao gồm: công nghiệp hoá nông nghiệp (cơ giới hoá các khâu của quá trình sản xuất), tự động hoá, công nghệ thông tin, công nghệ vật liệu mới, công nghệ sinh học và các giống cây trồng, giống vật nuôi có năng suất và chất lượng cao, đạt hiệu quả kinh tế cao trên một đơn vị diện tích và phát triển bền vững trên cơ sở canh tác hữu cơ”.

Như vậy, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao được hiểu là nông nghiệp áp dụng một cách hợp lý các kỹ thuật tiên tiến nhất trong sản xuất, chế biến cây trồng, vật nuôi và bảo vệ môi trường; trong đó, công nghệ sinh học đóng vai trò chủ đạo.

Mục tiêu cuối cùng của phát triển NNUDCNC là giải quyết mâu thuẫn giữa năng suất nông nghiệp thấp, sản phẩm chất lượng thấp, đầu tư công lao động nhiều, hiệu quả kinh tế thấp với việc áp dụng những thành tựu KH-CN để đảm bảo nông nghiệp tăng trưởng ổn định với năng suất và sản lượng cao, hiệu quả và chất lượng cao. Thực hiện tốt nhất sự phối hợp giữa con người và tài nguyên, làm cho ưu thế của nguồn tài nguyên đạt hiệu quả lớn nhất, hài hoà và thống nhất lợi ích xã hội, kinh tế và sinh thái môi trường (Dương Hoa Xô, Phạm Hữu Nhượng, 2006).

Hiện nay, có một số hình thức tổ chức quản lý CNC trong nông nghiệp gồm:

+ Khu nông nghiệp công nghệ cao: là khu công nghệ cao tập trung thực hiện hoạt động ứng dụng thành tựu nghiên cứu và phát triển công nghệ cao vào lĩnh vực nông nghiệp để thực hiện các nhiệm vụ: chọn tạo, nhân giống cây trồng, giống vật nuôi cho năng suất, chất lượng cao; phòng, trừ dịch bệnh; trồng trọt, chăn nuôi đạt hiệu quả cao; tạo ra các loại vật tư, máy móc, thiết bị sử dụng trong nông nghiệp; bảo quản, chế biến sản phẩm nông nghiệp; phát triển doanh nghiệp NNUDCNC và phát triển dịch vụ công nghệ cao phục vụ nông nghiệp.

+ Vùng nông nghiệp công nghệ cao: là vùng sản xuất nông nghiệp tập trung, ứng dụng thành tựu của nghiên cứu và phát triển công nghệ cao vào lĩnh vực nông nghiệp để thực hiện nhiệm vụ sản xuất một hoặc một vài nông sản hàng hoá và hàng hoá xuất khẩu chiến lược dựa trên các kết quả chọn tạo, nhân giống cây trồng, giống vật nuôi cho năng suất, chất lượng cao; phòng, trừ dịch bệnh; trồng trọt, chăn nuôi đạt hiệu quả cao; sử dụng các loại vật tư, máy móc, thiết bị hiện đại trong nông

nghiệp; bảo quản, chế biến sản phẩm nông nghiệp và dịch vụ công nghệ cao trong sản xuất nông nghiệp.

+ Doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao: đóng vai trò trung tâm trong ứng dụng KH-CN vào sản xuất nông nghiệp để tạo những bước đột phá về năng suất, chất lượng nông sản, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội.

2.1.1.2. Khái niệm về doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Có rất nhiều cách hiểu khác nhau về doanh nghiệp vì dựa trên những tiêu chí khác nhau. Ngô Đình Giao (1997) cho rằng, DN là một đơn vị kinh doanh hàng hoá, dịch vụ theo nhu cầu thị trường và xã hội để đạt lợi nhuận tối đa và đạt hiệu quả kinh tế-xã hội cao nhất. Theo từ điển thuật ngữ Kinh tế học (Mai Hữu Khuê, 2001) thì DN là đơn vị kinh doanh được thành lập nhằm mục đích chủ yếu là thực hiện các hoạt động kinh doanh của những chủ sở hữu (nhà nước, tập thể, tư nhân) về một hay nhiều ngành.

Trong hệ thống văn bản chính sách ở Việt Nam, khái niệm về doanh nghiệp bắt đầu được trở thành một khái niệm pháp lý khi Luật Doanh nghiệp 1999 được ban hành. Sau đó là các Luật doanh nghiệp được chỉnh sửa, bổ sung như Luật Doanh nghiệp 2005, Luật Doanh nghiệp 2014. Gần đây nhất, Luật Doanh nghiệp 2020 giải thích “Doanh nghiệp là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được thành lập hoặc đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh”.

Ngành nông nghiệp được hiểu theo nghĩa rộng gồm nông nghiệp, lâm nghiệp và nuôi trồng thủy sản. Do đó, doanh nghiệp nông nghiệp là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật nhằm mục đích sản xuất, kinh doanh và cung cấp dịch vụ trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp và nuôi trồng thủy sản (Trần Thị Kim Anh, 2021).

Doanh nghiệp NNUDCNC là một trong ba hình thức tổ chức quản lý CNC hiện nay. Doanh nghiệp NNUDCNC là doanh nghiệp nông nghiệp; trong đó, các DN sẽ ứng dụng công nghệ trong sản xuất sản phẩm nông nghiệp nhằm đem lại NSLĐ cao cho DN. Khái niệm về doanh nghiệp NNUDCNC cũng được đề cập đến trong Luật Công nghệ cao 2008, và Luật Công nghệ cao 2019 vẫn giữ nguyên khái niệm này. Theo đó, “*Doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao là doanh nghiệp ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất sản phẩm nông nghiệp có chất lượng, năng suất, giá trị gia tăng cao*”.

Như vậy, các doanh nghiệp NNUDCNC có một số đặc trưng như sau:

- Các công nghệ được ứng dụng trong sản xuất sản phẩm của DN gồm: công nghệ thông tin; công nghệ số; công nghệ sinh học; công nghệ vật liệu mới; công nghệ tự động hoá để sản xuất sản phẩm nông nghiệp có chất lượng, năng suất, giá trị và hiệu quả vượt trội. Doanh thu từ sản phẩm nông nghiệp CNC phải đạt ít nhất 60% trong tổng số doanh thu thuần hàng năm của DN. Doanh nghiệp NNUDCNC được Nhà nước khuyến khích phát triển và được hưởng nhiều ưu đãi về thuế, đất đai...

- Doanh nghiệp NNUDCNC là DN chi ít nhất 0,5% tổng doanh thu thuần hàng năm cho hoạt động nghiên cứu, thử nghiệm ứng dụng CNC, chuyển giao công nghệ để

sản xuất sản phẩm nông nghiệp hoặc có ít nhất 2,5% lao động có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên trực tiếp thực hiện nghiên cứu và phát triển; áp dụng các biện pháp thân thiện môi trường, tiết kiệm năng lượng và quản lý chất lượng sản phẩm nông nghiệp đạt tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật Việt Nam hoặc tiêu chuẩn quốc tế.

- Hoạt động sản xuất của doanh nghiệp NNUDCNC thường phải yêu cầu có vốn lớn, nhất là đối với những DN có hoạt động sản xuất là nuôi đại gia súc, nuôi trồng thủy sản với quy mô lớn.

Như vậy, để trở thành doanh nghiệp NNUDCNC, các DN cần đầu tư công nghệ CNC. Nhưng để áp dụng công nghệ thì phải sử dụng NNL có chất lượng cao để đủ sức bắt kịp với khoa học kỹ thuật trong sản xuất kinh doanh của DN. Doanh nghiệp cần những NLD có phẩm chất và thể lực tốt, có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật nông nghiệp cao, kỹ năng lao động giỏi, nhạy bén, sáng tạo, thích ứng nhanh và làm chủ những thành tựu của KHCN nông nghiệp hiện đại.

2.1.2. Nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

2.1.2.1. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao

Nhân lực là tổng hợp thể lực, trí lực, tâm lực của mỗi người được sử dụng trong quá trình thực hiện công việc (Nguyễn Tiệp, 2005). Theo khái niệm này, nhân lực được hiểu là: thể lực phản ánh qua tình trạng sức khỏe; trí lực phản ánh qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng, khả năng làm việc tương ứng với công việc; tâm lực là thái độ của người lao động đối với công việc.

Trong phạm vi xã hội: NNL là nguồn cung cấp sức lao động cho toàn xã hội; là một yếu tố của sự phát triển kinh tế xã hội, là khả năng lao động của xã hội theo nghĩa hẹp, bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động có khả năng lao động. Do vậy, nó có thể lượng hoá được là một bộ phận của dân số bao gồm những người trong độ tuổi lao động.

Trong phạm vi tổ chức (một ngành, một lĩnh vực hay một doanh nghiệp): NNL bao gồm tất cả cá nhân tham gia bất cứ hoạt động nào với bất cứ vai trò nào trong tổ chức. Nó được coi là nguồn tài nguyên quý báu nhất của tổ chức. Trong quá trình hoạt động của mình mọi tổ chức đều biết tận dụng một cách tối đa khai thác tiềm năng thể lực của con người, trong đó việc khai thác tiềm năng về mặt trí lực của con người còn rất mới mẻ và trong giai đoạn đầu.

Hiện nay, có rất nhiều các quan điểm khác nhau về NNLCLC.

Theo Phạm Minh Hạc (2001), NNLCLC là đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực cao, là lực lượng xung kích tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, thực hiện có kết quả việc ứng dụng vào điều kiện nước ta, là hạt nhân lĩnh vực của mình vào CNH-HĐH được mở rộng theo kiểu “vết dầu loang” bằng cách dẫn dắt những bộ phận công nhân có trình độ và năng lực thấp hơn, đi lên với tốc độ nhanh.

Theo Hồ Bá Thâm (2012) thì NNLCLC phải là nhân lực với bốn đặc trưng chính: có trí tuệ, nhân cách, tay nghề vượt trội và có năng lực thực tế hoàn thành

nhệm vụ được giao một cách xuất sắc nhất so với mặt bằng chung phù hợp với nền kinh tế-xã hội hiện đại mang tính chất tri thức.

Theo Chu Hảo (2012) thì “nhân lực chất lượng cao trước hết phải được thừa nhận trên thực tế, không phải ở dạng tiềm năng. Điều đó có nghĩa là nó không đồng nghĩa với học vị cao.>NNLCLC là những người có năng lực thực tế hoàn thành nhệm vụ được giao một cách xuất sắc nhất, sáng tạo và có đóng góp thực sự hữu ích cho công việc của xã hội”.

Theo Hoàng Văn Châu (2009) cho rằng,>NNLCLC là “khái niệm chỉ lực lượng lao động có học vấn, có trình độ chuyên môn cao và nhất là có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất”.

Tiêu chí về lượng cho thấy>NNLCLC nói chung phải là tốt nghiệp từ cao đẳng-đại học trở lên, nhưng phải từ loại khá-giỏi. Tiêu chí chất lượng thể hiện ở năng lực linh hoạt, sáng tạo, ý chí vượt khó, đạo đức nghề nghiệp thể hiện tinh thần trách nhiệm cao, kỹ năng nghề nghiệp tạo nên sản phẩm có chất lượng khác, và tốt, phù hợp qua hoạt động thực tế. “Một>NNLCLC thể hiện ở trình độ lành nghề của nguồn nhân lực” (Phạm Tất Dong, 2011).

Theo Nguyễn Phan Thu Hằng (2016),>NNLCLC được coi là “khái niệm để chỉ một con người, một người lao động cụ thể có trình độ lành nghề (về chuyên môn, kỹ thuật) ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu thức phân loại lao động về chuyên môn, kỹ thuật nhất định, có kỹ năng lao động giỏi, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất, có sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao”.

Theo đó, chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá thông qua các tiêu chí:

+ Thể lực tốt: Thể lực thể hiện ở khả năng vận dụng cơ bắp vào trong quá trình lao động. Thông qua chiều cao, cân nặng và tình trạng bệnh tật để đánh giá thể lực. Thể lực có được nhờ quá trình rèn luyện, chế độ ăn uống, làm việc nghỉ ngơi hợp lý.

+ Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ lành nghề phù hợp với yêu cầu công việc: Việc đánh giá trình độ chuyên môn, trình độ lành nghề của nguồn nhân lực hiện nay chủ yếu thông qua các bằng cấp đạt được. Tuy nhiên, trong thực tế, bằng cấp đạt được và năng lực thực hiện công việc tương ứng với bằng cấp còn cách biệt nhau. Để đánh giá đúng trình độ học vấn, nghề nghiệp bên cạnh bằng cấp cần tổ chức đánh giá thực tế thông qua các kỳ sát hạch hoặc thi tuyển, đồng thời kiên quyết chống bằng giả, học giả bằng thật...

+ Kỹ năng làm việc phù hợp với công việc: Kỹ năng là những cử chỉ, hành động nhằm vận dụng những kiến thức, hiểu biết của NLD trong công việc nhằm tạo ra kết quả như mong muốn. Kỹ năng bao gồm kỹ năng cứng và kỹ năng mềm. Trong đó, kỹ năng cứng là những kỹ năng mang tính chuyên môn trong công việc, còn kỹ năng mềm là những kỹ năng thực hành xã hội dùng để chỉ những kỹ năng cần thiết trong cuộc sống con người.

+ Phẩm chất cá nhân phù hợp với yêu cầu công việc (ý thức kỷ luật, tính hợp tác, tính chủ động, ý thức trách nhiệm, sự chuyên tâm, gắn bó, sự trung thành, tận tụy...): đây được coi là một tiêu chí quan trọng, nhất là trong điều kiện cơ chế thị trường và hội nhập quốc tế, nhưng lại rất khó lượng hoá để đánh giá.

Như vậy, *nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận ưu tú của nguồn nhân lực, có phẩm chất, sức khoẻ tốt, có trình độ học vấn chuyên môn kỹ thuật cao được thể hiện trên thực tiễn công việc, có kỹ năng lao động thành thạo, có khả năng sáng tạo, thích nghi nhanh chóng với sự thay đổi của môi trường; tạo năng suất, chất lượng, hiệu quả cao trong công việc; đóng góp tích cực, quan trọng vào hoàn thành mục tiêu của tổ chức.*

Trên cơ sở quan niệm về NNLCLC, biểu hiện cụ thể về đặc điểm của NNLCLC như sau:

+ Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận tinh túy của nguồn nhân lực, đáp ứng tốt yêu cầu, mục tiêu phức tạp; đảm bảo đủ số lượng, chất lượng và cơ cấu đáp ứng yêu cầu tổ chức.

+ Nguồn nhân lực chất lượng cao có trình độ học vấn chuyên môn kỹ thuật; kỹ năng thành thạo; có sức khoẻ và phẩm chất tốt của NLĐ trong kinh tế thị trường.

+ Nguồn nhân lực chất lượng cao có năng lực sáng tạo, khả năng thích nghi với sự thay đổi của môi trường.

+ Nguồn nhân lực chất lượng cao tạo ra năng suất, chất lượng, hiệu quả cao trong công việc, đóng góp tích cực quan trọng và hoàn thành mục tiêu của tổ chức.

Tuy nhiên, gắn với mỗi loại hình công việc, ngành nghề, lĩnh vực hoạt động thì những tiêu chuẩn về NNLCLC lại thay đổi chứ không phải là tiêu chuẩn chung cho tất cả NNL.

2.1.2.2. Khái niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Trong lĩnh vực NNUDCNC, để đáp ứng yêu cầu phát triển ngày càng cao của nền sản xuất nông nghiệp hiện đại, góp phần vào quá trình phát triển kinh tế- xã hội, thực hiện CNH-HĐH và hội nhập quốc tế, đòi hỏi nguồn nhân lực của doanh nghiệp NNUDCNC phải đảm bảo về quy mô, chất lượng và cơ cấu, nhất là NNLCLC. Trong phạm vi của luận án, NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC sẽ được tập trung vào đội ngũ cán bộ KTNN và công nhân trong DN. Họ là những đối tượng đặc trưng cho doanh nghiệp NNUDCNC, trực tiếp nghiên cứu, thử nghiệm ứng dụng CNC, ứng dụng KHCN vào sản xuất sản phẩm nông nghiệp.

Vậy, có thể đưa ra khái niệm NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC như sau: *Nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao là bộ phận ưu tú của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp; có phẩm chất, sức khoẻ tốt, có trình độ học vấn chuyên môn kỹ thuật cao được thể hiện trên thực tiễn công*

việc, có kỹ năng lao động thành thạo, có khả năng sáng tạo, thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ, kỹ thuật sản xuất, môi trường làm việc; tạo ra năng suất, chất lượng, hiệu quả cao trong công việc; đóng góp tích cực, quan trọng vào thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.

2.1.2.3. Tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

- Tiêu chí đánh giá về trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật cao: có trình độ học vấn từ cao đẳng trở lên, có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, kỹ năng thành thạo.

- Tiêu chí đánh giá về thể lực: có sức khỏe tốt, đáp ứng được các tiêu chí của ngành y tế (theo Quyết định số 1613/QĐ-BYT ngày 15/08/1997).

- Tiêu chí đánh giá về phẩm chất: phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt, có năng lực sáng tạo, thích nghi nhanh chóng với sự thay đổi của môi trường.

- Tiêu chí đánh giá về hiệu quả sử dụng NNL: tạo năng suất, chất lượng, hiệu quả cao trong công việc.

2.1.3. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

2.1.3.1. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực

Phát triển NNL là một chủ đề được nhiều tác giả nghiên cứu dưới nhiều cách tiếp cận khác nhau, góc độ quản trị nhân lực, quản lý nhà nước về nguồn nhân lực, quản lý kinh tế trong lĩnh vực nhân lực. Dưới góc độ tiếp cận phát triển tổ chức, PTNNL được một số tác giả nước ngoài khái niệm như bảng dưới đây

Bảng 2. 1. Một số khái niệm về phát triển nguồn nhân lực

Tác giả	Nội dung khái niệm
Smith (1988)	Phát triển NNL bao gồm các chương trình và các hoạt động, trực tiếp và gián tiếp, được hướng dẫn hoặc tự cá nhân thực hiện có thể tác động đến sự phát triển, năng suất của cá nhân và lợi ích của cả tổ chức.
Gilley (1989)	Phát triển NNL là các hoạt động học tập có tổ chức được sắp xếp trong một doanh nghiệp để cải thiện hiệu suất làm việc và sự phát triển cá nhân hoặc/và tổ chức.
Chalofsky (1992)	Phát triển NNL là nghiên cứu và thực hành nâng cao năng lực học tập của các cá nhân, nhóm, tập thể và các tổ chức thông qua việc phát triển và ứng dụng các biện pháp can thiệp học tập với mục đích tối ưu hoá sự phát triển và tính hiệu quả của con người và tổ chức
Bergenhengouwen và ctg (1992)	Phát triển NNL có thể được mô tả như là các thành phần của hoạt động đào tạo của một tổ chức qua đó cung cấp kiến

	thức và kỹ năng cần thiết trong bối cảnh của các mục tiêu (thay đổi) của tổ chức
Stewart và McGoldrick (1996)	Phát triển NNL bao gồm các hoạt động và quy trình, được thiết kế để có tác động đến việc học tập của cá nhân và tổ chức. Nó giả định rằng, các tổ chức có thể được hình thành bằng cách xây dựng các đơn vị học tập và các quá trình học tập của cả tổ chức và cá nhân có khả năng ảnh hưởng và chỉ đạo thông qua các can thiệp có chủ ý và có kế hoạch.
Watkins & Marsick (1997)	Phát triển NNL là lĩnh vực nghiên cứu và thực hành nhằm bồi dưỡng năng lực học tập về lâu dài, và có liên quan tới công việc của các cá nhân, nhóm và các cấp tổ chức.
Amstrong (1999)	Phát triển NNL có liên quan đến việc cung cấp các cơ hội học tập, phát triển và đào tạo nhằm nâng cao hiệu suất làm việc của cá nhân, nhóm và tổ chức. Nó thực chất là một cách tiếp cận kinh doanh dẫn đến phát triển con người trong khuôn khổ chiến lược.
McCracken và Wallace (2000)	Phát triển NNL là việc tạo ra một văn hoá học tập, trong đó bao gồm một loạt các chiến lược đào tạo, phát triển và học tập nhằm vừa ứng phó với chiến lược của tổ chức, vừa giúp hình thành và ảnh hưởng lại nó.
Gourlay (2000)	Phát triển NNL tập trung vào lý thuyết và thực hành liên quan đến đào tạo, phát triển và học tập trong các tổ chức và các cá nhân trong bối cảnh hình thành chiến lược kinh doanh và năng lực cạnh tranh của tổ chức.

Nguồn: Mc Guire, D. (2001)

Như vậy, các quan điểm trên về PTNNL đều cho thấy rằng phát triển cần được xem là một quá trình diễn ra liên tục. Nó không chỉ dừng lại ở các hoạt động đào tạo, học tập mà còn bao gồm các hoạt động phát triển nghề nghiệp và phát triển tổ chức. Hơn nữa, PTNNL phải hướng đến mục tiêu cải thiện được hiệu quả làm việc của cá nhân và tổ chức.

Ở Việt Nam, có nhiều tác giả, nhà nghiên cứu trình bày quan điểm riêng về PTNNL. Theo Nguyễn Hữu Thân (2012), “Phát triển nguồn nhân lực bao gồm các hoạt động nhằm chuẩn bị cho nhân viên theo kịp cơ cấu tổ chức khi nó thay đổi và phát triển trong tương lai”. Các hoạt động này gắn liền với các công tác quản trị nhân lực trong tổ chức đó như hoạch định nhân lực, tuyển dụng nhân lực, bố trí sử dụng nhân lực, đào tạo bồi dưỡng nhân lực... Trong đó, nhấn mạnh đến hoạt động đào tạo bồi dưỡng là cách thức quan trọng để phát triển nhân lực của tổ chức.

Theo Nguyễn Tiệp (2007), “Đào tạo và phát triển lực lượng lao động chuyên môn kỹ thuật là quá trình thúc đẩy phát triển nguồn lực con người tri thức, phát triển các kỹ năng và các phẩm chất lao động mới, thúc đẩy sáng tạo thành tựu khoa học công nghệ mới, đảm bảo cho sự vận động tích cực các ngành nghề lĩnh vực và toàn xã hội”.

Theo Lê Thị Mỹ Linh (2009), “Phát triển nguồn nhân lực là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức nhằm nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra sự thay đổi thông qua việc thực hiện các giải pháp đào tạo, phát triển, các sáng kiến và các biện pháp quản lý với mục đích phát triển tổ chức và phát triển cá nhân”.

Tác giả Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010) cũng đưa ra khái niệm: “Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định để nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động”. Tổ chức cung cấp cơ hội học tập cho người lao động, giúp họ phát triển và từ đó sẽ giúp tổ chức phát triển. Sự phát triển sẽ diễn ra thường xuyên, liên tục, đầy tính sáng tạo nếu mọi người trong tổ chức luôn được đào tạo, bồi dưỡng, tích lũy kinh nghiệm, phát triển kỹ năng và khuyến khích làm việc.

Các khái niệm trên cũng làm rõ nội hàm của PTNNL, gắn phát triển cá nhân và phát triển của tổ chức. Một số khái niệm cũng đã nhấn mạnh đến hoạt động giáo dục đào tạo được coi là một trong những phương pháp chủ yếu để PTNNL, đồng thời khẳng định vai trò quan trọng của người quản lý trực tiếp trong PTNNL.

Kế thừa những quan điểm trên, tác giả đề xuất quan điểm của mình về phát triển NNL như sau: *Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo sự thay đổi về số lượng, nâng cao về chất lượng và chuyển dịch về cơ cấu nhân lực theo hướng hợp lý nhằm đáp ứng yêu cầu hoạt động của tổ chức.*

2.1.3.2. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Phát triển NNLCLC đóng vai trò vô cùng quan trọng và là động lực thúc đẩy nền kinh tế xã hội phát triển. Phát triển NNLCLC cũng gắn với PTNNL của xã hội nhưng tập trung khai thác NNL ở khía cạnh lao động chất xám, với trình độ tay nghề cao, có khả năng đáp ứng được yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế và CMCN 4.0 (Nguyễn Phan Thu Hằng, 2015).

Do đó, *phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là quá trình tạo sự thay đổi về số lượng, nâng cao về chất lượng và chuyển dịch về cơ cấu theo hướng hợp lý của bộ phận nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu hoạt động của tổ chức.*

Trong đó, tổ chức được hiểu là tập hợp của nhiều người cùng làm việc vì những mục đích chung trong hình thái cơ cấu ổn định. Xét theo chế độ sở hữu sẽ có tổ chức công là tổ chức thuộc quyền sở hữu của Nhà nước hoặc không có chủ sở hữu (cơ quan Nhà nước, các DN nhà nước, đoàn thể, nghề nghiệp...); và tổ chức tư là tổ chức thuộc sở hữu tư nhân (DN tư nhân, các công ty TNHH, công ty hợp danh, HTX, hộ kinh doanh cá thể...). Theo góc độ tiếp cận của luận án, tổ chức là các doanh nghiệp NNUDCNC, bao gồm các doanh nghiệp tư nhân hoạt động trong lĩnh vực NNUDCNC, và đã được cấp giấy chứng nhận là doanh nghiệp NNUDCNC theo quy định của pháp luật.

2.1.3.3. Khái niệm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế cùng với cách mạng KHCN đang có những bước tiến vượt bậc, đặc biệt là cuộc

CMCN lần thứ 4 đang diễn ra trên phạm vi toàn cầu. Phát triển công nghệ cao trong nông nghiệp tập trung vào các nhiệm vụ chủ yếu sau:

- Chọn tạo, nhân giống cây trồng, giống vật nuôi cho năng suất, chất lượng cao
- Phòng, trừ dịch bệnh
- Trồng trọt, chăn nuôi đạt hiệu quả cao;
- Tạo ra các loại vật tư, máy móc, thiết bị sử dụng trong nông nghiệp
- Bảo quản, chế biến sản phẩm nông nghiệp
- Phát triển doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao
- Phát triển dịch vụ công nghệ cao phục vụ nông nghiệp

Đối với doanh nghiệp NNUDCNC, do đặc điểm về kỹ thuật và công nghệ trong sản xuất là tiên tiến, hiện đại nên yêu cầu phải sử dụng lực lượng lao động CMKT được đào tạo cơ bản và có kinh nghiệm. Trong thời kỳ hội nhập quốc tế như hiện nay, họ phải có tính năng động, khả năng ra quyết định nhanh chóng, am hiểu môi trường kinh doanh, văn hoá, luật lệ quốc tế. Trong phạm vi luận án sẽ tập trung cho đội ngũ KTNN và công nhân có trình độ chuyên môn từ Cao đẳng trở lên. Phát triển NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC theo định hướng phát triển năng lực là một trong những hướng phù hợp với yêu cầu thực tiễn hiện nay.

Như vậy, *phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao là quá trình tạo sự thay đổi về số lượng, nâng cao về chất lượng và chuyển dịch về cơ cấu theo hướng hợp lý của bộ phận nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu hoạt động của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.*

2.2. Đặc điểm nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Nguồn nhân lực nông nghiệp là lực lượng lao động đang làm việc trong ngành nông nghiệp và lao động tiềm tàng trong ngành nông nghiệp, có khả năng tham gia lao động nhưng chưa tham gia. Theo Bộ NN&PTNT (2011) đã xác định NNL nông nghiệp bao gồm 3 nhóm: (1) cán bộ nông nghiệp, (2) lao động làm việc tại các DN của ngành nông nghiệp và (3) nông dân. Đối tượng khách thể nghiên cứu của luận án là nhóm 2, nhóm lao động làm việc tại các DN của ngành nông nghiệp; cụ thể là các doanh nghiệp NNUDCNC. Trong các doanh nghiệp NNUDCNC, lao động được chia thành 4 nhóm chính: (1) nhóm lao động chức năng quản lý chung; (2) nhóm lao động chức năng quản lý theo các nghiệp vụ; (3) nhóm lao động chức năng đảm bảo điều kiện sản xuất kinh doanh của DN; và (4) nhóm lao động trực tiếp tạo ra sản phẩm cho DN.

(1) Nhóm lao động chức năng quản lý chung: nhóm này gồm những người đứng đầu DN. Họ là những người lãnh đạo, quản lý trong DN. Do đó, nhóm lao động này có tính đặc thù riêng. Đây là loại lao động có trí óc đặc biệt được thể hiện trong quá trình ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định. Bên cạnh đó, với tư cách là một nhà chuyên môn, lao động của lãnh đạo là lao động của người tìm kiếm nhân tài, sử dụng người giỏi, tổ chức và điều hành công việc một cách trôi chảy cho mục đích sản xuất kinh doanh hiệu quả.

(2) Nhóm lao động chức năng quản lý theo các nghiệp vụ: nhóm này bao gồm lao động thuộc các phòng kế hoạch, tài chính kế toán, thiết bị, nhân sự... Nhiệm vụ chính của lao động các bộ phận này là tổ chức hạch toán kinh doanh, tổ chức bộ máy quản lý DN, tổ chức lao động, tổ chức các hoạt động kinh doanh... Lao động bộ phận này cần được đào tạo theo đúng chuyên ngành và có những kiến thức, hiểu biết về các lĩnh vực liên quan.

(3) Nhóm lao động chức năng đảm bảo điều kiện kinh doanh của DN: lao động thuộc nhóm này gồm nhân viên thường trực bảo vệ; nhân viên vệ sinh; nhân viên tạp vụ; nhân viên phụ trách sửa chữa điện nước... trong các DN. Họ không trực tiếp tạo ra sản phẩm và dịch vụ, nhiệm vụ của họ là cung cấp những nhu yếu phẩm, phương tiện làm việc cho những lao động thuộc các bộ phận khác của DN.

(4) Nhóm lao động trực tiếp tạo ra sản phẩm cho DN: đây là những lao động trực tiếp tham gia vào quá trình tạo ra sản phẩm cho DN. Trong doanh nghiệp NNUDCNC là lao động ở vị trí kỹ thuật nông nghiệp - họ trực tiếp thực hiện nghiên cứu, thử nghiệm và phát triển sản phẩm mới, và đội ngũ công nhân là người trực tiếp chăm sóc cây trồng, vật nuôi, chế biến, đóng gói sản phẩm. Đây cũng là đội ngũ có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của DN. Trong quá trình hoạt động, họ sẽ phải sử dụng và áp dụng KHCN để tạo ra sản phẩm cho doanh nghiệp NNUDCNC. Những yêu cầu trong công việc đòi hỏi đội ngũ nhóm lao động này cần phải có kiến thức được đào tạo bài bản, có kỹ năng công nghệ thông tin và phẩm chất đạo đức tốt.

Phạm vi nghiên cứu của luận án sẽ tập trung chủ yếu vào nhóm lao động thứ 4 trong doanh nghiệp NNUDCNC, bởi sự hạn chế về thời gian, kinh phí; cũng như các vị trí lao động thuộc nhóm còn lại không có sự khác nhau nhiều ở các DN thuộc các ngành khác. Do tính đặc thù của các doanh nghiệp NNUDCNC nên NNL trong DN cũng có những đặc thù riêng chi phối sự PTNNL. Ngoài ra, dựa vào quan điểm của các tác giả Đặng Thị Tố Tâm (2018), Bùi Thị Phương Thảo (2015), Tô Minh Giới (2009), có thể tổng hợp một số đặc điểm của NNLCLC là lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp NNUDCNC như sau:

Một là, NNLCLC lao động trực tiếp trong doanh nghiệp là lực lượng sản xuất có trình độ chuyên môn sâu với kiến thức, kỹ năng nghiên cứu ứng dụng và chuyển giao; năng lực tiếp nhận và làm chủ công nghệ để ứng dụng và phát triển vào thực tế sản xuất. Khác với hoạt động của doanh nghiệp nông nghiệp thông thường là phụ thuộc nhiều vào thời tiết và đối tượng sản xuất thường là sinh vật sống, có nhiều rủi ro thì các doanh nghiệp NNUDCNC sẽ giảm bớt sự phụ thuộc vào thời tiết nhờ sự ứng dụng công nghệ cao trong hoạt động sản xuất tạo sản phẩm. Chính vì điều đó, DN cũng sẽ yêu cầu năng lực của nhân lực làm việc tại các vị trí cần có kiến thức, kỹ năng, năng lực, phẩm chất phù hợp với yêu cầu của DN. Doanh nghiệp cần phải coi trọng PTNNL, đặc biệt là NNLCLC. Bởi mọi kỹ thuật, máy móc, công nghệ có hiện đại, tiên tiến đến đâu đều có thể bị bắt chước, chỉ có chất lượng NNL thì không thể DN nào sao chép được.

Hai là, NNLCLC lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp NNUDCNC là lực lượng sản xuất quan trọng nhằm thúc đẩy sự phát triển của ngành nông nghiệp. Thực tế có thể thấy, doanh nghiệp nông nghiệp, trong đó có doanh nghiệp NNUDCNC là tổ chức kinh tế làm nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh tạo ra của cải vật chất để nuôi sống và phát triển xã hội. Các DN là đầu tàu dẫn dắt sự phát triển của ngành nông nghiệp. Nếu không có sự tác động của con người, quá trình phát triển vẫn diễn ra nhưng sẽ lâu cho kết quả như mong muốn. Bên cạnh đó, hội nhập quốc tế giúp quá trình tự do di chuyển các nguồn lực trên phạm vi toàn cầu được diễn ra thuận lợi hơn nhờ việc xoá bỏ các rào cản, thuế quan và tự do hoá thương mại. Xu hướng di chuyển các nguồn vốn FDI và công nghệ giữa các quốc gia được diễn ra mạnh mẽ hơn. Việc thu hút đầu tư và chuyển giao công nghệ cần có lợi thế về chất lượng NNL, bởi vì chất lượng NNL sẽ quyết định trình độ công nghệ được sử dụng, đáp ứng được yêu cầu về trình độ kỹ thuật, công nghiệp hiện đại, tiên tiến hay không.

Ba là, NNLCLC lao động trực tiếp trong doanh nghiệp NNUDCNC là lực lượng góp phần nâng cao năng suất lao động và đảm bảo tính liên tục của quá trình sản xuất kinh doanh. Trong quá trình sản xuất kinh doanh, NNL là nguồn lực quan trọng góp phần tạo ra của cải vật chất và đảm bảo sự phát triển bền vững của mỗi DN. Nguồn nhân lực với tư cách là yếu tố nguồn lực đầu vào quan trọng và là chủ thể sáng tạo ra các nguồn lực khác của tổ chức, phối kết hợp các nguồn lực giúp nâng cao NSLĐ. Đối với doanh nghiệp NNUDCNC, NNLCLC, đặc biệt là đội ngũ KTNN, công nhân là chủ thể của quá trình sản xuất, thực hiện các hoạt động tác nghiệp, trực tiếp sản xuất ra sản phẩm cho DN. Do đó, PTNNLCLC là cần thiết để giúp nâng cao trình độ CMKT, ý thức kỷ luật và hình thành thái độ tác phong lao động công nghiệp cho NLĐ góp phần đảm bảo tính liên tục và hiệu quả của quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp NNUDCNC.

2.3. Nội dung, hoạt động và tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

2.3.1. Nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

2.3.1.1. Đảm bảo đủ số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Sự phát triển về quy mô, số lượng NNLCLC là sự đảm bảo đủ số lượng nhân lực có chất lượng cao, có trình độ CMKT đáp ứng nhu cầu của DN. Việc xác định số lượng NNLCLC trong doanh nghiệp NNUDCNC căn cứ vào lĩnh vực kinh doanh, quy mô của DN, điều kiện hoạt động kinh doanh của DN, chiến lược phát triển kinh doanh của DN... Do đó, số lượng NNLCLC của mỗi DN cũng sẽ có sự khác nhau.

Số lượng NNLCLC tại doanh nghiệp NNUDCNC tăng hay giảm cần có tỷ lệ cân đối với tổng số nhân lực của DN và với khối lượng công việc của từng bộ phận. Sự thay đổi số lượng NNLCLC cần đảm bảo sự phù hợp với cơ cấu và chất lượng của NNLCLC.

Kết quả của quá trình này sẽ dẫn đến sự nâng cao NSLĐ, chất lượng sản phẩm, dịch vụ, tạo dựng uy tín thương hiệu cho tổ chức, giúp tổ chức cạnh tranh và phát triển.

2.3.1.2. *Đảm bảo hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao*

Cơ cấu>NNLCLC trong doanh nghiệp>NNUDCNC là tổng thể các thành phần, bộ phận quan hệ hữu cơ, phản ánh tỷ trọng nhân lực theo từng tiêu thức nghiên cứu trong nguồn lực của DN như cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo, cơ cấu nhân lực theo vị trí việc làm...

+ Cơ cấu về trình độ chuyên môn: PT>NNLCLC cần phải hợp lý về cơ cấu trình độ chuyên môn. Cơ cấu trình độ chuyên môn cho mỗi vị trí việc làm dựa trên yêu cầu, tiêu chuẩn công việc. Thông thường nhân lực ở vị trí kỹ thuật càng cao thì yêu cầu trình độ chuyên môn phải tương đồng.

+ Cơ cấu về vị trí việc làm: trong doanh nghiệp>NNUDCNC cần có sự cân đối, hợp lý theo vị trí công việc. Đối với vị trí trực tiếp thì thường có xu hướng tăng nhiều hơn so với các vị trí khác để đảm bảo cho hoạt động, nâng cao năng suất lao động và nâng cao vị thế cạnh tranh cho DN.

2.3.1.3. *Phát triển chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao*

Phát triển chất lượng>NNLCLC trong doanh nghiệp>NNUDCNC là nâng cao thể lực, nâng cao về trí lực (trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng, năng lực); nâng cao phẩm chất nghề nghiệp của>NNLCLC nhằm đáp ứng nhu cầu>NNLCLC của DN.

Nâng cao về thể lực của>NNLCLC trong doanh nghiệp>NNUDCNC

Để phát huy hết khả năng của>NNLCLC nhằm đáp ứng và hoàn thành tốt công việc được giao thì>NNLCLC cần phải có đủ thể lực, sức khỏe phù hợp với chuyên môn, có sức chịu đựng dẻo dai đáp ứng quá trình hoạt động sản xuất với công nghệ tiên tiến hiện đại, áp lực làm việc liên tục, kéo dài và phải luôn có sự tỉnh táo, sáng khoái tinh thần nhằm phát huy cao độ năng lực sáng tạo của người lao động trong điều kiện sản xuất công nghệ hiện đại.

Nâng cao về thể lực là nâng cao sức lao động, nâng cao về tầm vóc, sự dẻo dai trong công việc, nâng cao khả năng chống chọi với bệnh tật, khả năng chịu đựng những tác động của môi trường làm việc và khả năng làm việc thêm giờ dựa trên sức khỏe của nguồn nhân lực. Nâng cao thể lực được thực hiện thông qua các hoạt động y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng, hoạt động thể thao, thi đấu.

Nâng cao về trí lực cho>NNLCLC trong doanh nghiệp>NNUDCNC

Trí lực được hình thành và phát triển thông qua quá trình GDĐT và khả năng tự nhận thức của mỗi cá nhân qua quá trình tích lũy thực tế làm việc. Trí lực được thể hiện thông qua kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng, năng lực. Trí lực là nội dung quan trọng trong việc đánh giá chất lượng>NNLCLC trong DN, giữ vai trò quyết định trong PT>NNLCLC trong DN.

- *Trình độ chuyên môn học vấn*


Nguồn nhân lực đạt được chủ yếu thông qua đào tạo, có thể được đào tạo về ngành hoặc chuyên ngành đó trước khi đảm nhiệm công việc. Đối với>NNLCLC thì bằng cấp đạt được phải từ trình độ Cao đẳng, Đại học trở lên. Các bậc học này chủ yếu được đào tạo ngoài công việc. Đó là sự trang bị về kiến thức chuyên môn cho>NNL. Bất kỳ một vị trí nào trong DN đều có yêu cầu thực hiện công việc ứng với trình độ chuyên môn nhất định

- Nâng cao kiến thức của>NNLCLC

Kiến thức là tổng thể những hiểu biết chung của>NNLCLC về vấn đề tự nhiên xã hội và về ngành nghề công việc... Kiến thức của mỗi người được xem là cơ sở, điều kiện cơ bản đầu tiên khi tiếp nhận một công việc. Theo Phạm Thị Thanh Hằng (2019), nâng cao kiến thức bao gồm: kiến thức về ngành nghề công việc, kiến thức về văn hoá-xã hội, kiến thức về chính trị pháp luật, kiến thức về an toàn vệ sinh lao động, kiến thức về ngoại ngữ. Nâng cao kiến thức được thực hiện thông qua hoạt động giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp cho>NLĐ. Tùy theo đặc thù công việc, ngành nghề lĩnh vực kinh doanh, mỗi doanh nghiệp>NNUDCNC sẽ đòi hỏi>NNL có trình độ kiến thức khác nhau về xã hội và về công việc.

- Nâng cao năng lực, kỹ năng lao động của>NNLCLC

Kỹ năng liên quan đến các cử chỉ, hành động và áp dụng, biến kiến thức thành hành động. Kỹ năng làm việc là một trong những yếu tố quyết định đến sự thành công trong sự nghiệp của cá nhân>NLĐ và tác động trực tiếp đến kết quả sản xuất, kinh doanh của từng cơ quan, DN. Trong quá trình hoàn thành công việc, NLĐ cần có kỹ năng cứng và kỹ năng mềm. Trong đó, kỹ năng cứng là tập hợp kỹ năng kỹ thuật và khả năng của cá nhân thực hiện một loại nhiệm vụ nào đó; kỹ năng mềm là khả năng>NNL trong ứng xử và giải quyết công việc. Đây là kỹ năng liên quan đến sự lãnh đạo, huấn luyện, giao tiếp hợp tác, sáng tạo, giải quyết vấn đề của>NLĐ. Việc trang bị đầy đủ, toàn diện những kỹ năng mềm góp phần hỗ trợ và hoàn thiện hơn năng lực làm việc của>NLĐ và quyết định vị trí của>NLĐ trong một tập thể. Tất cả các yếu tố này giúp cho công việc và mối quan hệ trong công việc trở nên chuyên nghiệp hơn. Đồng thời>NLĐ cần hình thành các năng lực như năng lực hành nghề, năng lực tự phát triển, năng lực thích ứng, năng lực đổi mới, sáng tạo... Trong điều kiện lao động công nghệ, các kỹ năng, năng lực trên là cần thiết đối với bất kỳ ngành nghề nào, bất kỳ thành phần kinh tế nào (Cồ Huy Lệ, 2021). Hoạt động GDĐT là hoạt động chính để hình thành và phát triển các kỹ năng, năng lực cho>NNLCLC. Điểm đánh giá mức độ thoả mãn nhu cầu đạt được về kỹ năng, năng lực của>NNLCLC gia tăng thì việc phát triển chất lượng>NNLCLC đạt hiệu quả và ngược lại.

 *Nâng cao phẩm chất nghề nghiệp của>NNLCLC*

Nâng cao về phẩm chất nghề nghiệp là nâng cao về đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm trong công việc, tác phong lao động, ý thức phấn đấu vươn lên trong chuyên môn và trách nhiệm với đồng nghiệp, thái độ khát khao cống hiến, nhiệt tình, đoàn kết với mọi người để phát triển bản thân và tổ chức. Đây là những yếu tố liên

quan đến ý thức của NLD, quyết định đến đặc điểm chung của NLD và sự phát triển bền vững của từng DN nói riêng. Đối với NNLCLC trong DN, phẩm chất nghề nghiệp phản ánh trạng thái tinh thần và cách nhìn nhận của họ về vai trò, trách nhiệm, mức độ nhiệt tình của họ với các công việc được giao. Đây là yếu tố quan trọng thể hiện đạo đức tác phong và văn hoá làm việc của mỗi NLD trong tổ chức, quyết định tới hiệu quả công việc và sự gắn kết trung thành với tổ chức (Sharpe, 2001).

Qua tổng quan nghiên cứu tài liệu và căn cứ vào Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia đối với các nghề thuộc nhóm nghề nông nghiệp (Bộ NN&PTNT, 2012, 2013, 2014), NCS tổng hợp thành các nhóm tiêu chí đánh giá chất lượng NNLCLC trong doanh nghiệp NNUDCNC (Phụ lục 1.1). Với những tiêu chí đề xuất, NCS đã lấy ý kiến của 15 chuyên gia là các nhà khoa học, nhà quản lý thông qua phương pháp phỏng vấn. Tổng hợp ý kiến phỏng vấn nhận được, các chuyên gia đề xuất điều chỉnh một số tiêu chí thuộc nhóm kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp

- Đối với kỹ năng: gộp “Kỹ năng sử dụng công cụ, phương tiện lao động” và “Kỹ năng vận hành máy móc” thành “*Kỹ năng sử dụng phương tiện lao động và vận hành máy móc*”.

- Đối với phẩm chất nghề nghiệp: các chuyên gia đều cho rằng, lao động ngành NNUDCNC khác với ngành nông nghiệp thuần túy, nó đòi hỏi những việc làm phức tạp mà cần sức mạnh trí tuệ và sức khoẻ thể chất lớn. Do đó yêu cầu NLD cần có tác phong làm việc khoa học để có thể đem lại chất lượng và hiệu suất cao trong công việc. Các chuyên gia cho rằng cần bổ sung thêm tiêu chí “*Tác phong làm việc khoa học*”.

Để phát triển chất lượng của NNLCLC trong doanh nghiệp NNUDCNC cần đánh giá mức độ đáp ứng kiến thức, kỹ năng, năng lực, phẩm chất, thể lực hiện tại. Thiết kế bảng hỏi với thang bậc từ 1-5 nhằm đánh giá từ mức đáp ứng Rất kém đến đáp ứng Tốt. Kết quả này cho biết năng lực của NNLCLC hiện nay như thế nào để có căn cứ xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển cho phù hợp.

Như vậy, số lượng, cơ cấu NNLCLC cần phải phù hợp với cơ cấu sản xuất kinh doanh của DN ở mỗi giai đoạn, đồng thời phải luôn gắn với chất lượng NNLCLC.

2.3.2 Các hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

2.3.2.1. Quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

- Quy hoạch PTNNLCLC nhằm xây dựng nguồn nhân lực đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có cơ cấu hợp lý nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của DN, phục vụ tốt công tác chuyên môn và công việc trong những năm tiếp theo. Kết quả quy hoạch làm cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng nhân lực có hiệu quả và tạo động lực để cán bộ rèn luyện, học tập, phấn đấu đạt được các tiêu chuẩn về mọi mặt.

Để thực hiện tốt công tác quy hoạch PTNNLCLC, các DN cần thực hiện tốt và đồng bộ nhiều nội dung. Doanh nghiệp cần xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của DN trong từng thời kỳ; phân tích thấu đáo NNL hiện có nhằm

đánh giá đúng thực trạng số lượng, chất lượng NNL của DN hiện có; dự báo chính xác nhu cầu NNLCLC trong thời gian tới; xác định rõ đối tượng, tiêu chuẩn NNL đưa vào quy hoạch; có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, từng bước bố trí, sử dụng hợp lý NNL đưa vào quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý; định kỳ kiểm tra, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch... Đây là công việc khó, đòi hỏi sự tỉ mỉ, khoa học, và kết quả của nó có liên quan trực tiếp đến chất lượng NNLCLC của DN.

Về nguyên tắc trong xây dựng quy hoạch PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC là phải dựa trên cơ sở các căn cứ khoa học thực tiễn mang tính dài hạn, đồng thời có bước đi của từng giai đoạn; phải định hướng sử dụng đầy đủ tiềm năng NNLCLC và tính hiệu quả sử dụng NNLCLC trong sản xuất kinh doanh của DN; đáp ứng xu thế hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, phải dự báo, xác định chính xác NNLCLC đảm bảo đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trước mắt và trong tương lai cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

- Kế hoạch PTNNLCLC là quá trình đánh giá, xác định nhu cầu về NNL để đáp ứng mục tiêu công việc của tổ chức và xây dựng kế hoạch lao động nhằm đáp ứng các nhu cầu đó.

Kế hoạch PTNNLCLC sẽ giúp DN trả lời các câu hỏi:

+ Doanh nghiệp cần NNLCLC có những kiến thức nào, kỹ năng và thái độ như thế nào?

+ Khi nào thì DN cần họ?

+ Nguồn có sẵn của DN là như thế nào?

Kế hoạch PTNNLCLC là cơ sở cho các hoạt động tuyển dụng, sử dụng, đào tạo PTNNL.

Hoạt động kế hoạch PTNNLCLC được thể hiện thông qua:

- Thông tin về số lượng NNLCLC trong kế hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn;
- Thông tin yêu cầu về chất lượng NNLCLC trong kế hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

Như vậy, kế hoạch NNLCLC là quá trình đánh giá, xác định nhu cầu về NNL để đáp ứng mục tiêu công việc của tổ chức và xây dựng các kế hoạch lao động để đáp ứng được các nhu cầu đó. Thực chất của xây dựng kế hoạch PTNNLCLC là lập kế hoạch về nhân lực trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn cho DN. Kế hoạch PTNNLCLC sẽ dự báo nhu cầu NNLCLC, là cơ sở định hướng PTNNLCLC của DN.

2.3.2.2. Thu hút, tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

- Thu hút NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC là quá trình tìm kiếm những nhân lực đáp ứng được các tiêu chí chất lượng cao, phù hợp với nhu cầu tuyển dụng vào các vị trí công việc tại doanh nghiệp NNUDCNC.

Các DN cần sử dụng công nghệ 4.0 cùng với các kênh truyền thống để tìm kiếm người tài. Thường DN sử dụng các kênh chủ yếu sau (Phạm Công Đoàn, 2021):

+ Sử dụng website tuyển dụng, đăng tải thông điệp tuyển dụng để ứng viên tự tìm đến, nghiên cứu và đăng kí dự tuyển

+ Truyền thông lên các kênh tuyển dụng: các phương tiện thông tin đại chúng, qua trung tâm giới thiệu việc làm, đến cơ sở đào tạo, hội chợ việc làm...

+ Thông qua người của DN và ngoài DN giới thiệu, khuyến khích người trong DN tự giới thiệu và có chính sách, hoa hồng hợp lý đối với người giới thiệu ứng viên.

+ Tuyển người từ vị trí thấp nhất (entry level) thường là tuyển từ sinh viên mới tốt nghiệp.

- Tuyển dụng là quá trình lựa chọn nhân lực đã được đào tạo có trình độ CMKT cao, kỹ năng nghề giới phù hợp với nhu cầu, đáp ứng cả về chuyên môn phẩm chất, kỹ năng, có khả năng hoàn thành tốt công việc được giao trong các cơ sở sản xuất công nghiệp. Công tác tuyển dụng tốt góp phần tích cực làm tăng cả về số lượng và chất lượng>NNLCLC của doanh nghiệp>NNUDCNC.

Để thực hiện hoạt động thu hút, tuyển dụng>NNLCLC hiệu quả, cần đảm bảo các yêu cầu sau:

(1) Xác định nhu cầu tuyển dụng>NNLCLC với những tiêu chí phù hợp cho từng vị trí công việc.

(2) Lập kế hoạch tuyển dụng dựa trên căn cứ nhu cầu, yêu cầu, nhiệm vụ, vị trí việc làm, số vị trí cần tuyển dụng.

(3) Việc tuyển dụng>NNL phải theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảm bảo tính cạnh tranh.

(4) Hình thức, nội dung tuyển dụng>NNL phải phù hợp với ngành, nghề, đảm bảo lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.

- Sử dụng nhân lực là quá trình sắp đặt nhân lực vào các vị trí công việc của tổ chức, sử dụng nhân lực là quá trình khai thác và phát huy năng lực làm việc của người lao động một cách tối đa nhằm đạt hiệu quả cao trong công việc. Như vậy, việc bố trí và sử dụng nhân lực có liên quan chặt chẽ với nhau: bố trí đúng thì mới có thể sử dụng được, ngược lại nếu DN tìm và bố trí được nhân viên có năng lực mà không biết cách sử dụng họ thì hiệu quả tổng thể cũng sẽ không đạt được.

Có nhiều hình thức khác nhau mà DN có thể bố trí và sử dụng nhân lực một cách hiệu quả như luân chuyển hay bổ nhiệm công việc (Raymond A.Noel &ctg, 2005). Trong đó, luân chuyển công việc là quá trình chuyển một cách có hệ thống một cá nhân từ công việc này sang công việc khác. Công việc luân chuyển có thể ở các bộ phận khác nhau trong DN hoặc giữa các công việc trong phòng ban. Bổ nhiệm công việc là việc chuyển>NLĐ tới vị trí công việc thách thức lớn hơn, và quyền lực lớn hơn so với công việc trước đây và thường gắn với việc tăng lương (Z. Griliches, 1997). Việc bố trí, sắp xếp sử dụng nhân lực có trình độ CMKT và tay nghề cao vào đúng vị trí, sở trường để họ phát huy tốt kỹ năng chuyên môn được đào tạo, nâng cao hiệu quả công tác, phát huy được năng lực và sự sáng tạo của>NNLCLC.

2.3.2.3. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Đào tạo, bồi dưỡng là biện pháp chủ yếu nhất nhằm thực hiện PTNNL. Đào tạo là hoạt động học tập nhằm giúp NLD có thể thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình (Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân, 2010). Tùy theo mục đích và đối tượng, có thể chia thành 2 dạng hoạt động cơ bản: (1) đào tạo mới, nhằm cung cấp nhân lực mới và (2) đào tạo lại, đào tạo nâng cao, bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ NNL hiện có. Thông qua các hoạt động đào tạo nhằm phát triển kiến thức, kỹ năng, năng lực cho NLD để nâng cao trình độ nghề nghiệp cho nhân lực.

Để thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNLCLC một cách hiệu quả cần đảm bảo các yêu cầu sau:

(1) Phân tích, đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng: hoạt động này nhằm tìm hiểu nhu cầu không chỉ bản thân DN mà còn cả của NLD trong DN đó; bên cạnh đó còn nhằm phát hiện xem đào tạo có phải là giải pháp tốt nhất để nâng cao kết quả thực hiện công việc của NLD và phát hiện những cá nhân có tiềm năng để bồi dưỡng phát triển.

(2) Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng: Từ nhu cầu đào tạo đã được tìm ra ở bước trên, DN cần phân tích và sắp xếp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng theo thứ tự ưu tiên gắn với nhu cầu của tổ chức trong việc lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Khi lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cần vạch ra hướng đánh giá kết quả đào tạo và đạt được sự cam kết của những người có liên quan trong tổ chức khi thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng sau này.

(3) Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng: đây là bước nhằm hiện thực hoá kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đã xây dựng ở các bước trên và việc tổ chức thực hiện kế hoạch này là rất quan trọng. Bộ phận phụ trách đào tạo cần phối hợp với các bộ phận/phòng ban chức năng để lựa chọn đúng đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng, thông báo lịch đào tạo và tạo các điều kiện cần thiết để họ tham gia đào tạo, bồi dưỡng đạt hiệu quả. Bên cạnh đó, cũng cần phải kết hợp các bộ phận trong DN tìm ra những nhà quản lý, cán bộ có kinh nghiệm và sẵn sàng thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nhân viên. Trong trường hợp, đào tạo ngoài DN thì họ cần giúp DN tìm kiếm các tổ chức, cá nhân cung cấp dịch vụ đào tạo phù hợp nhất. Tiếp theo, cần kết hợp với giáo viên/người hướng dẫn trong việc xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng có mục tiêu học tập phù hợp. Khi khoá học diễn ra, cần đảm bảo các điều kiện hậu cần về lớp học, trang thiết bị giảng dạy...

(4) Đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng: hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cũng cần được đánh giá để xem kết quả thu được là gì và rút ra bài học kinh nghiệm cho những lần tiếp theo. Mặt khác, việc đánh giá kết quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cũng giúp trả lời những câu hỏi mà lãnh đạo DN muốn biết về lợi ích đào tạo.

Mô hình Kirkpatrick là mô hình nổi tiếng trong việc phân tích và đánh giá kết quả đào tạo. Mô hình có thể được sử dụng với bất kỳ hình thức rèn luyện nào, chính quy hay không chính quy, để đánh giá năng lực dựa trên các tiêu chí chia

thành bốn cấp độ: Cấp độ 1 – Phản ứng (Reaction); Cấp độ 2 – Học tập (Learning); Cấp độ 3 – Hành vi (Behaviors); Cấp độ 4 – Kết quả (Results).

Như vậy, có thể thấy trong mô hình này, quá trình đánh giá cần được bắt đầu từ cấp độ 1, rồi khi thời gian và các tài nguyên khác cho phép, mới tiếp tục lên các cấp độ 2, 3, 4. Những dữ liệu thu thập được từ các cấp độ trước có thể được sử dụng làm nền tảng cho những phân tích ở các cấp độ sau. Nhờ đó, mỗi cấp độ sau đều đem lại những đo lường chính xác hơn về sự hữu ích của khoá đào tạo, mặt khác sẽ làm quá trình đánh giá tốn nhiều thời gian và phức tạp hơn.

2.3.2.4. Đánh giá, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

- Đánh giá là hoạt động đo lường mức độ hoàn thành nhiệm vụ và sự cống hiến của NNLCLC thông qua việc so sánh giữa kết quả thực hiện nhiệm vụ và tiêu chí đánh giá nhằm phân loại và quản lý NLD hàng năm.

Mục đích của hoạt động đánh giá NNL nhằm cung cấp thông tin cho công tác quản lý, làm cơ sở cho các quyết định quy hoạch, đào tạo, bố trí sử dụng, tuyển dụng, lương, thưởng đối với NNL nói chung, và NNLCLC nói riêng. Đồng thời, hoạt động đánh giá cung cấp thông tin phản hồi để giúp cho chính mỗi người biết rõ về năng lực và việc thực hiện công việc của họ hiện tại đang ở mức độ nào, giúp họ phấn đấu tự hoàn thiện bản thân và hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

- Đãi ngộ nhân lực là quá trình chăm lo đời sống vật chất tinh thần của NLD để NLD có thể hoàn thành tốt công việc được giao và qua đó hoàn thành mục tiêu của DN (Vũ Thuỳ Dương, Hoàng Văn Hải, 2010).

Đãi ngộ nhân lực gồm 2 hoạt động là đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính. Trong đó, đãi ngộ tài chính là việc các nhà quản trị sử dụng các công cụ tài chính như: tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, khen thưởng do vượt định mức, đạt năng suất, chính sách trọng dụng nhân tài... Đây là chính sách tạo động lực bằng hình thức tài chính nhằm thu hút và giữ chân NNLCLC, gắn bó lâu dài với tổ chức, nhằm thúc đẩy khuyến khích, động viên NLD cống hiến hết khả năng, lòng nhiệt tình của mình cho hoạt động của công ty. Đãi ngộ phi tài chính thực chất là chăm lo đời sống tinh thần của NLD thông qua các công cụ không phải là tiền bạc. Những nhu cầu đời sống tinh thần của NLD rất đa dạng và ngày càng đòi hỏi được nâng cao, như: niềm vui trong công việc, sự hứng thú, say mê làm việc, được đối xử công bằng, được kính trọng, được giao tiếp với mọi người, với đồng nghiệp. Một số các hình thức đãi ngộ phi tài chính bao gồm đãi ngộ thông qua môi trường làm việc, tạo môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi, thúc đẩy tính tự chủ, sáng tạo của NLD, xây dựng các quan hệ ứng xử trong DN...; hình thức này sẽ giúp NLD có tinh thần thoải mái, an tâm công tác. Đây là hình thức đãi ngộ phi tài chính nhưng cũng góp phần tạo động lực làm việc và nâng cao NSLD, hiệu quả hoạt động của DN.

2.3.3. Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Qua tổng quan tài liệu, có nhiều quan điểm khác nhau về tiêu chí đánh giá PTNNL nói chung và NNLCLC nói riêng của DN. Mỗi tiêu chí có các chỉ tiêu đánh giá cụ thể, thực hiện các chỉ tiêu này sẽ giúp thực hiện được tiêu chí. Trong phạm vi nghiên cứu, NCS kế thừa và chọn lọc các tiêu chí phù hợp với NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC như sau:

(1) Nhóm tiêu chí đánh giá sự chuyển biến về số lượng, cơ cấu và chất lượng NNLCLC đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của DN. Tiêu chí này có các chỉ tiêu đánh giá sau:

- Số lượng NNLCLC so với nhu cầu về số lượng NNLCLC của DN
- Tốc độ tăng trưởng NNLCLC phù hợp với tốc độ tăng trưởng của DN
- Tỷ lệ cơ cấu NNLCLC theo vị trí công việc, trình độ chuyên môn
- Tiêu chí đánh giá về nâng cao chất lượng: là sự gia tăng trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng, năng lực, phẩm chất, sức khỏe.

(2) Nhóm tiêu chí đánh giá về hiệu quả làm việc của NNLCLC. Tiêu chí này có các chỉ tiêu đánh giá sau:

- Mức tăng năng suất lao động
- Mức độ cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho nhân lực thông qua thu nhập bình quân; sự hài lòng, thoả mãn của người lao động đối với công việc.

2.4. Các yếu tố chính ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

2.4.1. Một số các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Căn cứ vào nội dung tổng quan các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNL và PTNNLCLC trong DN, các nghiên cứu đã chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng theo các tiếp cận khác nhau. Căn cứ vào đặc thù của doanh nghiệp NNUDCNC, tác giả đã kế thừa, chọn lọc và tổng hợp thành 09 yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC, bao gồm: nhóm các yếu tố bên ngoài và nhóm các yếu tố bên trong (xem Phụ lục 1.1).

Để có cơ sở vững chắc cho việc xác định các yếu tố ảnh hưởng và xây dựng mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC, NCS đã tham khảo ý kiến của 15 chuyên gia. Theo các ý kiến của các chuyên gia thì:

- Đối với yếu tố bên ngoài, các chuyên gia chỉnh sửa tên của “Chiến lược, chính sách của Nhà nước” thành “Chiến lược, chính sách của Nhà nước và ngành nông nghiệp”. Do vậy, các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng đến PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC bao gồm: (1) Chiến lược, chính sách của Nhà nước và ngành nông nghiệp; (2) Khoa học công nghệ; (3) Giáo dục-đào tạo và (4) Thị trường lao động.

- Đối với yếu tố bên trong thì các chuyên gia đồng ý với đề xuất các yếu tố bên trong ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC, bao gồm: (1) Chiến lược sản xuất kinh doanh của DN; (2) Quan điểm của lãnh đạo DN; (3) Đặc điểm nội tại của bản thân NLD; (4) Khả năng tài chính của DN và (5) Môi trường làm việc.

Như vậy, trong phạm vi nghiên cứu của luận án, NCS đề xuất và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC gồm 9 yếu tố, gồm: Chiến lược, chính sách của Nhà nước và ngành nông nghiệp; Khoa học công nghệ; Giáo dục-đào tạo; Thị trường lao động; Chiến lược sản xuất kinh doanh của DN; Quan điểm của lãnh đạo DN; Đặc điểm nội tại của bản thân NLD; Khả năng tài chính của DN và Môi trường làm việc.

2.4.1.1. Chiến lược, chính sách của Nhà nước và của ngành nông nghiệp

Các chiến lược, chính sách vĩ mô của Nhà nước tạo môi trường pháp lý cho quá trình hình thành và PTNNL nói chung và NNLCLC nói riêng. Khi các chính sách này phù hợp thì nó hỗ trợ và thúc đẩy PTNNL, ngược lại, sẽ kìm hãm hoặc làm lãng phí NNL, gây khó khăn trong việc nâng cao chất lượng NNL. Al-Sayyed (2014) cho rằng một trong yếu tố bên ngoài ảnh hưởng đến PTNNL là đặc điểm nhân khẩu học, pháp luật lao động và các quy định của chính phủ. Theo đó, trong các yếu tố thuộc về môi trường vĩ mô, đa số các nhà nghiên cứu cho rằng: chính sách của Nhà nước ảnh hưởng rất nhiều đến PTNNL, nhất là NNLCLC (Al-Sayyed, 2014; Nguyễn Thanh Vũ, 2015; Lê Văn Kỳ, 2018; Nguyễn Mạnh Hùng, 2019).

Phát triển nông nghiệp công nghệ cao là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của nước ta hiện nay khi đang hội nhập với kinh tế thế giới. Hiện nay, Nhà nước tạo hành lang pháp lý để phát triển nông nghiệp công nghệ cao và khuyến khích các tổ chức, doanh nghiệp đầu tư vào nông nghiệp công nghệ cao. Chiến lược, chính sách của Nhà nước tạo điều kiện và ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp nông nghiệp nói chung và doanh nghiệp NNUDCNC nói riêng. Các chính sách này phù hợp thì nó sẽ hỗ trợ và thúc đẩy PTNNLCLC. Các chính sách của Nhà nước có thể kể đến như: chính sách giáo dục phổ thông tác động đến tỷ lệ lao động tốt nghiệp các cấp; chính sách quy hoạch, tuyển dụng nhằm xây dựng NNL ngành nông nghiệp đủ về số lượng và đáp ứng yêu cầu về chất lượng; chính sách đào tạo, bồi dưỡng tạo điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn cho lao động ngành nông nghiệp, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp; chính sách chăm sóc y tế, bảo hiểm xã hội tác động đến nâng cao sức khỏe, thể lực cho NNL ngành nông nghiệp; ngoài ra còn chính sách việc làm, chính sách tiền lương, phúc lợi... (Nguyễn Tiệp, 2005). Các chiến lược, chính sách của Nhà nước thay đổi cũng sẽ tác động đến cơ chế và chính sách trả lương của doanh nghiệp, cũng sẽ dẫn đến mức độ thu hút NNLCLC trong ngành. Ngoài ra, còn có chính sách hỗ trợ về lao động như: chính sách xây dựng nhà ở cho công nhân để ổn định cuộc sống, chính sách phát triển trình độ lành nghề cũng như chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho

lao động ngành nông nghiệp... Các chính sách này góp phần nâng cao chất lượng NNL và góp phần tạo sự gắn kết lâu dài của NLD với DN.

2.4.1.2. Khoa học công nghệ

Sự phát triển không ngừng của KHCN hiện đại đòi hỏi nguồn nhân lực có chất lượng cao mới có thể đáp ứng được. Trong sản xuất, trình độ KHCN đặt ra những yêu cầu cần phải được đáp ứng về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL có chất lượng cao phù hợp với trình độ KHCN đó; đặc biệt đối với đội ngũ lao động trực tiếp sản xuất trong DN. Áp dụng công nghệ cho phép DN tạo được năng suất cao, đồng thời kéo theo việc giảm bớt số lượng nhân công do việc ứng dụng công nghệ trong hoạt động sản xuất. Khi KHCN thay đổi thì một số công việc hoặc một số kỹ năng không còn cần thiết nữa, do đó DN phải đào tạo lại lực lượng lao động của mình. Sự thay đổi về khoa học đồng nghĩa với việc là cần ít người hơn nhưng vẫn phải sản xuất ra số lượng sản phẩm tương tự như trước nhưng có chất lượng hơn. Những tiến bộ của KHCN làm thay đổi cơ cấu lao động về trình độ, đòi hỏi NLD phải được cập nhật kiến thức và những kỹ năng mới. Do đó, công tác PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ngày càng trở nên cấp thiết hơn, các chương trình đào tạo, đào tạo lại, các hình thức, phương pháp đào tạo để giúp cho nhân lực nâng cao trình độ, kỹ năng trước sự thay đổi nhanh chóng của KHCN. Các nghiên cứu của Rosemary và Jim Stewart (2000), Nataliia Hunko (2013), Võ Thị Kim Loan (2015), Trần Hùng Cường (2021) cũng đã chứng minh vai trò tích cực của ứng dụng tiến bộ KHCN đối với PTNNLCLC của DN.

2.4.1.3. Hệ thống giáo dục-đào tạo

Giáo dục đào tạo quyết định đến trình độ học vấn của NLD, là nhân tố cơ bản tạo nên chất lượng NNL (Nadler và ctg, 1986). Trình độ học vấn nói lên sự hiểu biết và khả năng của một người trong quá trình lao động. Nó là nền tảng để NLD trau dồi các kỹ năng lao động khác. Giáo dục đào tạo giúp cho người học có tri thức, trình độ chuyên môn kỹ thuật, trình độ tư duy, giúp họ phát triển và hoàn thiện nhân cách, đạo đức nghề nghiệp, nâng cao thể chất; học được phương pháp làm việc khoa học và kỹ năng thích ứng nhanh với biến đổi của môi trường làm việc. Khi GDĐT tốt, hệ thống giáo dục quốc gia đạt trình độ cao thì chất lượng NNL cũng được nâng cao. Trình độ phát triển của hệ thống GDĐT càng cao đạt trình độ khu vực và thế giới thì NNL được đào tạo ra cho chất lượng ngày càng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội trong điều kiện nước ta đang đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Giáo dục đào tạo sẽ góp phần hình thành nên một nhân lực có chất lượng tốt, là yếu tố tạo nên giá trị sáng tạo, cung cấp vốn kiến thức đủ rộng và vững chắc để con người có thể thích ứng với hoàn cảnh cũng như đáp ứng được yêu cầu công việc (Nguyễn Thị Hồng Thuý, 2019). Po Hu (2007), Al-Sayyed (2014), Nguyễn Quang Hậu (2012), Nguyễn Thanh Vũ (2015) cũng cho rằng đào tạo là những yếu tố quan trọng trong mô hình PTNNL.

Hệ thống GDĐT về nông nghiệp công nghệ cao tại Việt Nam còn khá mới, rất ít trường trong hệ thống GDĐT ở Việt Nam có đào tạo ngành nông nghiệp CNC. Điều này cũng ảnh hưởng đến công tác PTNNLCLC của các DN nông nghiệp nói chung và doanh nghiệp NNUDCNC nói riêng. Bởi lẽ, hệ thống GDĐT NNL có CLC đủ về số lượng, có chất lượng với chương trình đào tạo phù hợp sẽ hỗ trợ và thúc đẩy PTNNLCLC, góp phần tạo ra NNL có chất lượng tốt, đáp ứng được với yêu cầu hoạt động của các doanh nghiệp NNUDCNC. Doanh nghiệp có thể sử dụng được ngay nhân lực sau tuyển dụng, giảm bớt những chi phí do đào tạo, đào tạo lại; tạo nền tảng để PTNNLCLC cho DN.

2.4.1.4. Thị trường lao động

Quy mô lực lượng lao động bao gồm những NLD từ đủ tuổi lao động trở lên đang làm việc trong nền kinh tế và những NLD thất nghiệp, sẵn sàng gia nhập vào thị trường lao động. Sự gia tăng quy mô và tỷ trọng lực lượng lao động có trình độ, hay thị trường lao động phát triển thì đảm bảo nguồn cung ứng về lao động cho DN. Doanh nghiệp cũng dễ dàng tìm kiếm được NLD có trình độ, kỹ năng đáp ứng được nhu cầu sản xuất kinh doanh của DN, NLD cũng dễ dàng tìm kiếm việc làm phù hợp với năng lực và sở trường của mình. Mối quan hệ giữa cung và cầu lao động sẽ ảnh hưởng đến mức tiền công trả cho NLD (Lê Thị Mỹ Linh, 2009).

Cung lao động trên thị trường lao động phụ thuộc vào quy mô NNL và tỷ lệ lao động trong lực lượng lao động. Cung lao động về số lượng, chất lượng, cơ cấu sẽ ảnh hưởng đến số lượng, chất lượng và cơ cấu thu hút lao động có chất lượng cao. Nếu chất lượng nhân lực trên thị trường càng thấp thì DN sẽ phải đầu tư nhiều hơn cho đào tạo phát triển. Như vậy, chất lượng của cung lao động tỷ lệ thuận với trình độ học vấn, trình độ chuyên môn của lao động và mức độ phát triển của nền kinh tế; đồng thời với chất lượng của cung lao động được nâng cao sẽ tác động đến sự phát triển của các ngành, lĩnh vực và tác động đến mở rộng cầu lao động (Nguyễn Tiệp, 2011). Cầu lao động thể hiện nhu cầu về sức lao động ở một thời kỳ nhất định. Khi cung trên thị trường lớn hơn cầu lao động, DN sẽ có có hội để lựa chọn nhân lực có chất lượng tốt, bên cạnh đó cũng dẫn đến sự dịch chuyển lao động ngành này sang ngành khác làm tăng quy mô NNL trong một số ngành khác. Và ngược lại, nếu cung lao động trên thị trường nhỏ hơn cầu lao động thì DN khó khăn trong việc tìm kiếm nhân lực, lúc này đòi hỏi DN sẽ phải có các cách thức nhằm thu hút NNLCLC đến với DN.

2.4.1.5. Chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Sản xuất kinh doanh là hoạt động quan trọng nhằm duy trì và phát triển tổ chức (Henrietta Lake, 2008). Bất kỳ một tổ chức, doanh nghiệp nào muốn hoạt động của mình đạt được mục tiêu đề ra thì đều cần có chiến lược, kế hoạch cụ thể. Lĩnh vực hoạt động sản xuất kinh doanh và sản phẩm mà DN cung cấp sẽ tạo ra yêu cầu về NNL. Chiến lược sản xuất kinh doanh là cơ sở để đưa ra chiến lược về con người trong tổ chức, hoạch định các phương pháp thực hiện trong từng giai đoạn của DN.

Khi DN bắt đầu triển khai một kế hoạch chiến lược, họ sẽ xem xét đánh giá năng lực nhân sự hiện tại của tổ chức. Những kiến thức, kỹ năng, khả năng của nhân viên có đáp ứng được chiến lược sản xuất kinh doanh đó hay không. Bên cạnh

đó, DN có thể dự báo nhu cầu nhân sự cho tương lai dựa trên các mục tiêu chiến lược của DN. Các nghiên cứu của Nguyễn Thị Anh Trâm (2014), Nguyễn Quang Hậu (2012) cũng chỉ ra sự ảnh hưởng của chiến lược sản xuất kinh doanh đến việc đầu tư cho các hoạt động PTNNL trong tổ chức.

2.4.1.6. Quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp

Quan điểm của lãnh đạo bao giờ cũng là yếu tố tác động lớn đến hoạt động của DN (Nguyễn Thị Anh Trâm, 2014). Graham và Jim Stewart (2004) cho thấy tư duy và nhận thức của nhà lãnh đạo là yếu tố ảnh hưởng lớn đến hoạt động phát triển NNL nói chung và NNLCLC của DN nói riêng. Quan điểm của chủ DN làm nền tảng và định hướng hoạch định các chính sách, chiến lược dùng người, biện pháp về quản trị nhân lực một cách có hiệu quả; nó có tác dụng nhất định đến hiệu quả, tinh thần và thái độ làm việc của nhân viên. Bên cạnh đó, quan điểm, nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp về nâng cao chất lượng nhân lực sẽ tác động tới hệ thống chính sách, sự đầu tư cho nguồn lực này ở các mức độ khác nhau.

Nếu quan điểm của lãnh đạo DN muốn gia tăng chất lượng nhân lực thông qua đào tạo, phát triển thì công tác đào tạo của DN sẽ được chú trọng và tổ chức rộng rãi. Ngược lại, nếu họ muốn nâng cao chất lượng nhân lực bằng con đường khác thì hoạt động đào tạo sẽ ít được quan tâm chú ý.

2.4.1.7. Đặc điểm nội tại của bản thân NLD

Đây là yếu tố tác động xuất phát từ bản thân của NLD đó trong quá trình DN thực hiện các hoạt động PTNNL. Đặc điểm nội tại của bản thân NLD gắn với chất lượng lao động như trình độ, thái độ, giá trị năng lực và động lực sáng tạo, học hỏi (Stuart, 1984; Mumford, 1988). Theo nghiên cứu của Lake (2008) cho thấy yếu tố nội tại của bản thân người lao động là vấn đề thể hiện được năng lực cá nhân của NLD, nó cũng là yếu tố quyết định sự thành công hay không thành công trong PTNNL của DN. Nguyễn Thanh Vũ (2015) cho rằng chất lượng lao động thường gắn với thể lực, kiến thức, kỹ năng, sự tự tin với công việc và sử dụng lao động của DN. Ngoài ra, trong thời kỳ CMCN 4.0 và hội nhập quốc tế, NNLCLC của DN còn cần đáp ứng các năng lực nghề nghiệp, trong đó NLD cần có năng lực sáng tạo, năng lực thích ứng với sự thay đổi trong công việc.

2.4.1.8. Khả năng tài chính của doanh nghiệp

Các nghiên cứu của Nguyễn Thị Lan Anh (2012), Nguyễn Thị Anh Trâm (2014), Đặng Thị Hương (2013) cũng nhấn mạnh vai trò và sự ảnh hưởng của khả năng tài chính đến hoạt động PTNNL. Khả năng tài chính của DN là những chi phí mà DN bỏ ra cho các hoạt động PTNNL nói chung và PTNNLCLC nói riêng. Tài chính là một trong những yếu tố cơ bản nhất cho sự tồn tại và phát triển của một DN. Các DN muốn thực hiện được các hoạt động PTNNLCLC thì cần phải có quỹ tài chính phục vụ cho việc này. Nó ảnh hưởng đến các chương trình đào tạo, các hình thức, phương pháp đào tạo nhân lực để đạt mục tiêu cao nhất cho các hoạt động đào tạo, phát triển nhân lực. Ngoài ra, nó còn là cơ sở để DN đầu tư cho các chính sách thu hút nhân lực, đãi

ngộ, tạo môi trường làm việc thuận lợi để NLD có thể làm việc và tạo ra năng suất lao động cao hơn. Chính vì vậy, PTNNLCLC trong DN chỉ có thể thực hiện được khi có một nguồn tài chính ổn định và phù hợp dành cho hoạt động này.

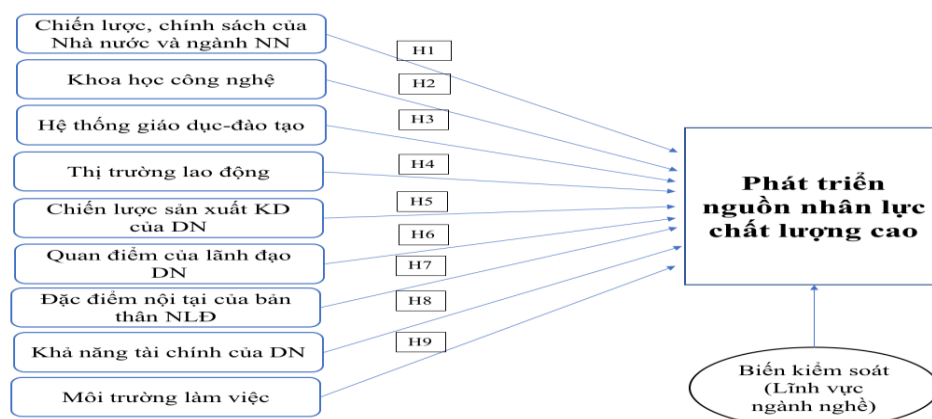
2.4.1.9. Môi trường làm việc

Môi trường làm việc trong DN bao gồm môi trường vật chất và môi trường tâm lý. Môi trường vật chất bao gồm vị trí nơi làm việc, không gian làm việc, điều kiện làm việc. Môi trường vật chất phù hợp, tiện lợi sẽ giúp NLD nâng cao hiệu quả, chất lượng trong công việc của mình. Môi trường tâm lý bao gồm những áp lực công việc, bầu không khí làm việc... Một bầu không khí làm việc thân thiện, vui vẻ, hoà đồng chắc chắn sẽ làm tăng sự tự tin đối với mỗi NLD, kích thích tinh thần sáng tạo, tăng sự gắn kết của NLD với tổ chức. Nếu công ty có bầu không khí văn hoá cởi mở, các quyết định thường được các nhà quản trị cấp thấp đề ra, cấp trên và cấp dưới rất tin tưởng lẫn nhau, truyền thông mở rộng và công nhận được khuyến khích đề ra sáng kiến và giải quyết các vấn đề. Như vậy, NLD được cung cấp một môi trường làm việc tốt sẽ đánh giá tốt về công việc của mình, ngược lại họ sẽ cảm thấy bất mãn với điều kiện làm việc mà họ phải chấp nhận. Bên cạnh đó, môi trường làm việc kích thích động cơ làm việc cho NLD, giúp họ tận tâm hơn với công việc, từ đó năng suất, hiệu quả công việc cũng được tăng lên. Môi trường làm việc luôn được NLD quan tâm bởi vì liên quan tới sự thuận tiện cá nhân, song đồng thời nó cũng là nhân tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Các nghiên cứu của Recardo và Jolly (1997), Zain và cộng sự (2009), Aarons và Sawitzky (2006), Nguyễn Thanh Vũ (2015), Trần Hùng Cường (2021) cũng đã chỉ ra vai trò ảnh hưởng của môi trường làm việc đến PTNNL nói chung và PTNNLCLC nói riêng trong tổ chức, doanh nghiệp.

2.4.2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng

2.4.2.1. Mô hình nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC được NCS đề xuất với 10 biến nghiên cứu, trong đó có 09 biến độc lập và 01 biến phụ thuộc. Ngoài ra, mô hình nghiên cứu có 01 biến kiểm soát là lĩnh vực ngành nghề



Hình 2. 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

- *Biến phụ thuộc* là “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*” (mã hoá: PTNNL) được tổng hợp từ các công trình nghiên cứu của nhà nghiên cứu Niveen M. Al-Sayyed (2014), Oyemogum Iego (2015), Aman Ullah (2013), Nguyễn Thanh Vũ (2015), Nguyễn Phan Thu Hằng (2017) và được đề xuất với 4 thang đo là: PTNNLCLC quyết định đến việc thay đổi về quy mô NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC (PTNNL1); PTNNLCLC quyết định đến việc thay đổi về chất lượng NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC (PTNNL2); PTNNLCLC quyết định đến việc thay đổi về cơ cấu NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC (PTNNL3); PTNNLCLC đáp ứng được yêu cầu sử dụng nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp NNUDCNC (PTNNL4).

- *Biến độc lập* gồm có:

(i) *Biến “Chiến lược, chính sách của Nhà nước và ngành nông nghiệp”* (mã hoá CSNN) được tổng hợp từ các công trình nghiên cứu của nhà nghiên cứu là: Aman Ullah (2013), Chukwuma, F.C. (2001), Lê Thị Mỹ Linh (2009), Nguyễn Thanh Vũ (2015), Nguyễn Hùng Cường (2021) và bổ sung 1 thang đo thông qua nghiên cứu định tính *, do đó đề xuất 04 thang đo là: Chiến lược phát triển nông nghiệp công nghệ cao* (CSNN1); Chính sách pháp luật về lao động (CSNN2); Chính sách của Nhà nước về khuyến khích giáo dục đào tạo nghề theo hình thức xã hội hoá (CSNN3); Chính sách về chăm sóc y tế cho nhân lực ngành nông nghiệp (CSNN4).

(ii) *Biến “Khoa học công nghệ”* (mã hoá KHCN) được tổng hợp từ các công trình nghiên cứu của nhà nghiên cứu là: Rosemary và Jim Stewart (2000), Nataliia Hunko (2013), Võ Thị Kim Loan (2015), Trần Hùng Cường (2021) và bổ sung 1 thang đo thông qua nghiên cứu định tính *, do đó đề xuất 04 thang đo là: Chính sách phát triển khoa học công nghệ của Nhà nước được thể hiện tốt (KHCN1); Công nghệ mới cải thiện hoạt động kinh doanh của DN (KHCN2); Khoa học công nghệ thúc đẩy đổi mới tạo nên tăng trưởng của DN (KHCN3); Chuyển giao khoa học công nghệ cho NNUDCNC* (KHCN4).

(iii) *Biến “Hệ thống giáo dục đào tạo”* (mã hoá GDĐT) được tổng hợp từ các công trình nghiên cứu của nhà nghiên cứu là: Karia & Asaari (2006), Williams & Aguilera (2009), Ahlam Ibrahim Wali (2016), Nguyễn Thanh Vũ (2015), Trần Hùng Cường (2021), do đó có 04 thang đo là: Hệ thống giáo dục hiện nay phù hợp (GDĐT1); Hệ thống các cơ sở đào tạo đạt chất lượng (GDĐT2); Hệ thống đào tạo gắn với nhu cầu thực tế của DN (GDĐT3); Khả năng cung ứng lao động của các cơ sở đào tạo (GDĐT4)

(iv) *Biến “Thị trường lao động”* (mã hoá TTLĐ) được tổng hợp từ các công trình nghiên cứu của nhà nghiên cứu là: Lake (2008), Cherrington (1995), Rama (2003), Trần Kim Dung (2009), Phạm Thị Lý (2011), Bùi Thị Phương Thảo (2015), Trần Hùng Cường (2021), do đó có 03 thang đo là: Thị trường lao động đáp ứng kịp thời nhu cầu tuyển dụng cho DN (TTLĐ1); Đảm bảo cân đối cung-cầu lao động ngành NNUDCNC (TTLĐ2); Tác động của hội nhập kinh tế đến thị trường lao động (TTLĐ3).

(v) *Biến “Chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp”* (mã hoá CLKD) được tổng hợp từ các công trình nghiên cứu của nhà nghiên cứu là:

Henrietta Lake (2008), Gisela Demo (2012), Nguyễn Thị Anh Trâm (2014), Nguyễn Quang Hậu (2012), do đó có 03 thang đo là: Doanh nghiệp xây dựng chiến lược phát triển và kế hoạch SXKD hàng năm (CLKD1); Doanh nghiệp xây dựng chiến lược phát triển>NNLCLC dựa trên chiến lược phát triển và kế hoạch SXKD của DN (CLKD2); Doanh nghiệp có sự điều chỉnh về số lượng, cơ cấu, chất lượng của>NNLCLC để đáp ứng kịp thời trong từng giai đoạn (CLKD3).

(vi) Biến “*Quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp*” (mã hoá: QĐLĐ) được tổng hợp từ các công trình nghiên cứu của nhà nghiên cứu là: Amar Kumar Mishra (2012), Rosemary Hill & Jim Stewart (2000), Mc Lean & Mc Lean (2001), Nguyễn Thị Anh Trâm (2014), Nguyễn Quang Hậu (2012), do đó có 05 thang đo là: Nhận thức rõ về tầm quan trọng và sự cần thiết của phát triển>NNLCLC trong DN (QĐLĐ1); Lãnh đạo DN trực tiếp tham gia vào việc lập kế hoạch phát triển>NNLCLC trong DN (QĐLĐ2); Lãnh đạo DN thường xuyên giám sát việc thực hiện phát triển>NNLCLC trong DN (QĐLĐ3); Doanh nghiệp có chính sách bằng văn bản về phát triển>NNLCLC trong DN (QĐLĐ4); Lãnh đạo DN nhận thấy rõ hiệu quả đầu tư cho phát triển>NNLCLC trong DN (QĐLĐ5).

(vii) Biến “*Đặc điểm nội tại bản thân người lao động*” (mã hoá: ĐĐNL) được tổng hợp từ các công trình nghiên cứu của nhà nghiên cứu là: Devins và cộng sự (2005), Ksenia Zheltoukhova & Louise Suckley (2014), Nguyễn Quang Hậu (2012) và bổ sung 1 thang đo thông qua nghiên cứu định tính *, do đó có 05 thang đo là: Người lao động có tư chất, năng khiếu bẩm sinh (ĐĐNL1); Người lao động có trình độ, kỹ năng chuyên môn (ĐĐNL2); Người lao động có năng lực sáng tạo, đổi mới, thích ứng... trong công việc* (ĐĐNL3); Người lao động có sức khoẻ (ĐĐNL4); Người lao động có ý thức, phẩm chất nghề nghiệp (ĐĐNL5).

(viii) Biến “*Khả năng tài chính của doanh nghiệp*” (mã hoá: KNTC) được tổng hợp từ các công trình nghiên cứu của nhà nghiên cứu là: Ksenia Zheltoukhova & Louise Suckley (2014), Nguyễn Thị Anh Trâm (2014), Đặng Thị Hương (2015), do đó có 03 thang đo là: Doanh nghiệp có lập kế hoạch tài chính cho phát triển>NNLCLC trong DN (KNTC1); Doanh nghiệp có các hình thức hỗ trợ về tài chính phù hợp cho>NLĐ khi được cử đi đào tạo (KNTC2); Doanh nghiệp có nguồn tài chính ổn định cho phát triển>NNLCLC (KNTC3).

(ix) Biến “*Môi trường làm việc*” (mã hoá: MTLV) được tổng hợp từ các công trình nghiên cứu của nhà nghiên cứu là: Recardo và Jolly (1997), Zain và cộng sự (2009), Aarons và Sawitzky (2006), Nguyễn Thanh Vũ (2015), Trần Hùng Cường (2021), do đó có 04 thang đo là: Điều kiện làm việc trong DN rất an toàn, thoải mái (MTLV1); Lãnh đạo DN giúp đỡ, hỗ trợ>NLĐ khi gặp khó khăn (MTLV2); Người lao động trong DN luôn hoà đồng, thoải mái (MTLV3); Người lao động được đối xử công bằng (MTLV4).

- *Biến kiểm soát* là biến kiểm soát mức độ giải thích của chúng như thế nào cho biến thiên của biến phụ thuộc. Hiện nay, các doanh nghiệp>NNUDCNC ở Việt Nam gồm các DN trong 03 lĩnh vực: trồng trọt, chăn nuôi và thủy sản. Do đó, biến kiểm soát “*Lĩnh vực ngành nghề*” được đề xuất đưa vào mô hình nghiên cứu nhằm

kiểm tra sự khác biệt trong PTNNLCLC giữa 03 nhóm DN là DN lĩnh vực trồng trọt, DN lĩnh vực chăn nuôi và DN lĩnh vực thủy sản.

2.4.2.2. Giả thuyết nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu lý thuyết được cụ thể hoá qua 09 giả thuyết nghiên cứu sau:

Giả thuyết H1: Có mối quan hệ giữa chiến lược, chính sách của Nhà nước và ngành nông nghiệp với PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC.

Giả thuyết H2: Có mối quan hệ giữa khoa học công nghệ với PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC

Giả thuyết H3: Có mối quan hệ giữa hệ thống giáo dục-đào tạo với PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC

Giả thuyết H4: Có mối quan hệ giữa thị trường lao động với PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC

Giả thuyết H5: Có mối quan hệ giữa chiến lược sản xuất kinh doanh của DN với PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC.

Giả thuyết H6: Có mối quan hệ giữa quan điểm của lãnh đạo DN với PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC.

Giả thuyết H7: Có mối quan hệ giữa đặc điểm nội tại của bản thân NLD với PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC.

Giả thuyết H8: Có mối quan hệ giữa khả năng tài chính của DN với PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC.

Giả thuyết H9: Có mối quan hệ giữa môi trường làm việc với PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC.

Như vậy, mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC sẽ bao gồm 39 biến quan sát, trong đó có 09 biến độc lập là CSNN, KHCCN, GDĐT, TTLĐ, CLKD, QĐLĐ, ĐĐNL, KNTC và MTLV; 01 biến phụ thuộc là PTNNL và có 01 biến kiểm soát là lĩnh vực ngành nghề.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Chương 2 đã trình bày một số khái niệm cơ bản liên quan đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC như: doanh nghiệp NNUDCNC, NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC và PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC. Đồng thời, NCS cũng đã trình bày các đặc điểm của NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC.

Trong nội dung chương 2, NCS cũng đã làm rõ các tiêu chí và các hoạt động PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC bao gồm các hoạt động chủ yếu là: (1) Quy hoạch, kế hoạch PTNNLCLC; (2) Thu hút, tuyển dụng, sử dụng NNLCLC; (3) Đào tạo NNLCLC; (4) Đánh giá, đãi ngộ NNLCLC. Một nội dung nữa cũng được khái quát ở chương 2 liên quan đến các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC. Đề xuất mô hình và thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC. Đây là những cơ sở lý thuyết quan trọng được sử dụng phân tích thực trạng PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở chương tiếp theo của luận án.

CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO Ở VIỆT NAM

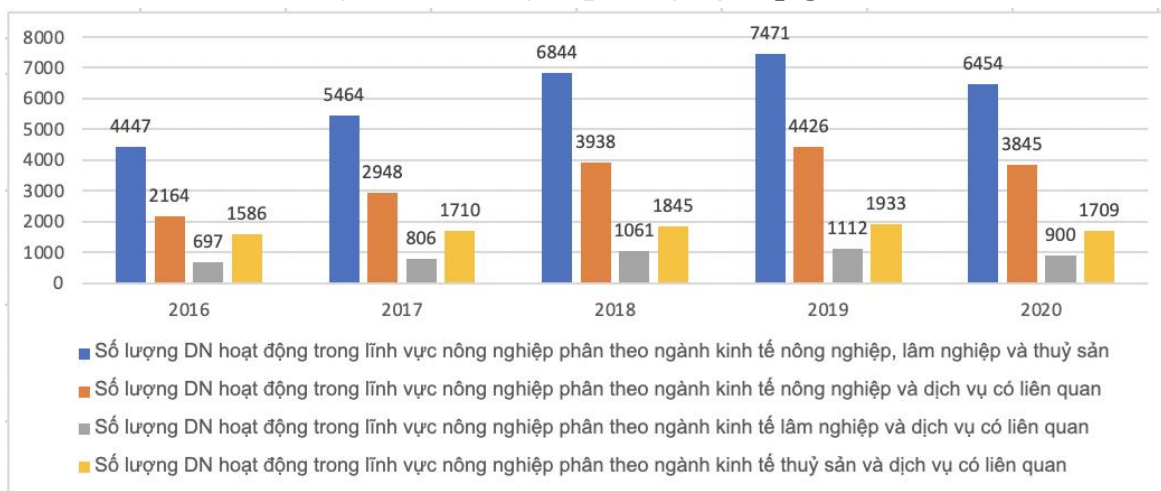
3.1. Khái quát về các doanh nghiệp nông nghiệp và doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

3.1.1. Khái quát về doanh nghiệp nông nghiệp

3.1.1.1. Số lượng doanh nghiệp nông nghiệp

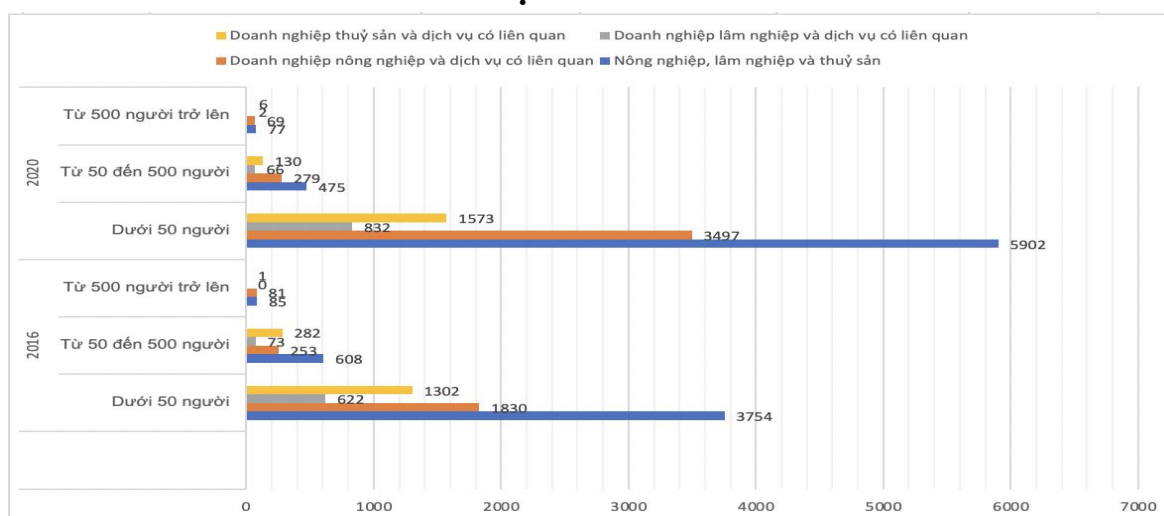
Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2021), số lượng DN nông nghiệp tính đến 31/12/2020 là 12.011 DN, chiếm khoảng 1,4% so với tổng DN cả nước. Trong giai đoạn 2016-2019, số lượng DN nông nghiệp tăng mạnh, nhưng đến năm 2020, do tình hình dịch Covid-19, nhiều DN bị ảnh hưởng. Do đó, số DN đang hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh năm 2020 giảm 13,61% so với năm 2019 (Biểu đồ 3.1).

Biểu đồ 3. 1. Tổng số doanh nghiệp nông nghiệp giai đoạn 2016-2020



(Nguồn: Niên giám thống kê doanh nghiệp và số liệu Bộ NN&PTNT các năm 2016-2021)

Biểu đồ 3. 2. Tổng số doanh nghiệp nông nghiệp theo quy mô lao động giai đoạn 2016-2020



(Nguồn: Niên giám thống kê doanh nghiệp và số liệu Bộ NN&PTNT các năm 2016-2021)

Xét theo quy mô lao động, trong giai đoạn 2016-2020, tổng số DN siêu nhỏ và nhỏ chiếm trên 84,4%, với tốc độ tăng trung bình với DN siêu nhỏ và nhỏ là 16,93% (giai đoạn 2016-2019); năm 2020 giảm 13,94%. Đối với DN vừa và lớn, tốc độ tăng thể hiện rõ vào năm 2017, tăng 6,91% đối với DN có quy mô nhân lực từ 50-500 lao động, tăng 7,06% đối với DN có quy mô trên 500 lao động. Giai đoạn 2018-2020, số lượng DN có quy mô vừa và lớn giảm dần. Điều này chứng tỏ khả năng thu hút nhân lực của DN siêu nhỏ và nhỏ tăng hơn so với DN vừa và lớn

3.1.1.2. Số lượng lao động trong các doanh nghiệp nông nghiệp

Bảng 3. 1. Số lượng lao động trong các doanh nghiệp nông nghiệp giai đoạn 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
1. Số lao động nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản (người)	250.835	256.734	258.002	249.236	208.880
- LĐ nữ	88.132	88.419	92.279	94.688	77.830
- % LĐ nữ	35,14	34,44	35,77	37,99	37,26
2. Số LĐ trong DN nông nghiệp (người)	189.012	188.776	200.268	193.477	162.509
- LĐ nữ	77.930	76.226	82.378	83.074	67.409
- % LĐ nữ	41,23	40,38	41,13	42,94	41,48
3. Số LĐ trong DN lâm nghiệp (người)	14.817	14.751	15.533	15.875	13.910
- LĐ nữ	4.226	4.447	4.097	4.930	4.147
- % LĐ nữ	28,52	30,15	26,38	31,06	29,81
4. Số LĐ trong DN thủy sản (người)	47.006	53.207	42.201	39.884	32.461
- LĐ nữ	5.976	7.746	5.804	6.684	6.274
- % LĐ nữ	12,71	14,56	13,75	16,76	19,33

(Nguồn: Niên giám thống kê doanh nghiệp và số liệu Bộ NN&PTNT các năm 2016-2021)

Tổng hợp số liệu trong niên giám thống kê cho thấy số lượng lao động trong DN nông nghiệp tính đến 31/12/2020 là 208.880 lao động, chiếm 1,42% so với lao động trong DN cả nước, điều này cho thấy khả năng thu hút lao động cho DN nông nghiệp còn chưa cao. Giai đoạn 2016-2018, số lượng lao động trong DN nông nghiệp tăng nhẹ, trung bình 1,42%/năm. Giai đoạn 2019-2020, số lượng lao động trong DN nông nghiệp giảm mạnh, năm 2019 giảm 3,39% so với năm 2018, năm 2020 giảm 16,19% so với năm 2019. Dịch bệnh Covid 19 diễn ra, kéo dài từ năm 2019 đến 2021 đã ảnh hưởng nặng nề đến các DN nói chung, trong đó có DN nông nghiệp. Để duy trì được hoạt động, các DN phải cắt giảm lực lượng lao động trong DN; dẫn đến nhiều lao động bị mất việc, thất nghiệp.

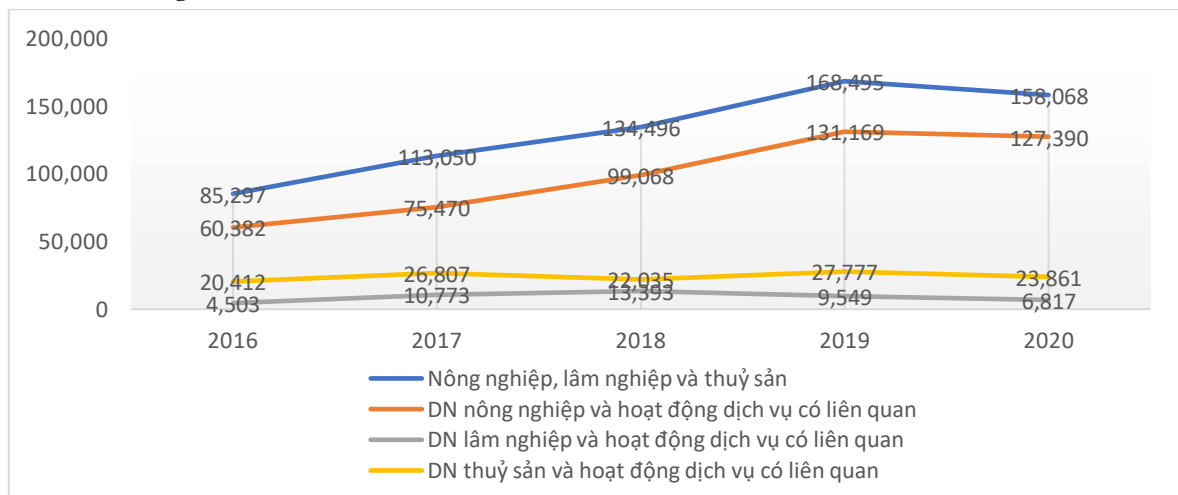
Xét về cơ cấu giới tính, lao động làm việc trong DN nông nghiệp chủ yếu là nam giới, lao động nữ chiếm tỷ lệ trung bình 36,12%. Trong đó, số lao động nữ trong DN lĩnh vực nông nghiệp và dịch vụ liên quan là nhiều nhất, trung bình 41,43%. Lao động nữ trong lĩnh vực thủy sản và dịch vụ liên quan là ít nhất, chiếm trung bình là 15,42%.

3.1.1.3. Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp nông nghiệp

Trong giai đoạn 2016-2020, tổng doanh thu của DN nông nghiệp tăng từ 85.297 tỉ đồng (năm 2016) lên 168.495 tỉ đồng (năm 2019), và giảm vào năm 2020 với 158.069 tỉ đồng. Doanh nghiệp trong lĩnh vực nông nghiệp tăng bình quân 21,44%/năm; DN trong lĩnh vực lâm nghiệp và dịch vụ có liên quan tăng bình quân 26,56%; DN trong lĩnh vực thủy sản và dịch vụ có liên quan tăng bình quân 6,37%. Tuy nhiên, năm 2020, do ảnh hưởng của dịch bệnh, do đó, doanh thu của các DN nông nghiệp có xu hướng giảm rõ rệt, thể hiện rõ nét ở cả 3 nhóm DN nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản. So sánh với năm 2019, DN nông nghiệp và dịch vụ liên quan giảm 2,88%; DN lâm nghiệp và dịch vụ liên quan giảm 28,6%; DN thủy sản và dịch vụ liên quan giảm 14,09%. Những so sánh về mức tăng trưởng của doanh thu cho thấy kết quả hoạt động gia tăng về sản lượng của DN nông nghiệp. Tuy nhiên, mức tăng này còn khá ít so với tổng số doanh thu thuần sản xuất kinh doanh của các DN đang hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh trong giai đoạn này.

Biểu đồ 3. 3. Tổng doanh thu thuần của doanh nghiệp nông nghiệp giai đoạn 2016-2020

ĐVT: tỉ đồng



(Nguồn: Niên giám thống kê doanh nghiệp và số liệu Bộ NN&PTNT các năm 2016-2021)

3.1.2. Khái quát về doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

3.1.2.1. Sự hình thành và phát triển doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

Phát triển nông nghiệp công nghệ cao, đổi mới KHCN được coi là một trong những giải pháp then chốt, trọng tâm của Việt Nam. Ứng dụng KHCN giải quyết các thách thức trong phát triển nông nghiệp bằng các ưu việt của công nghệ như: công nghệ sinh học, công nghệ nhà kính, công nghệ tưới nhỏ giọt, công nghệ cảm biến, tự động hoá, internet vạn vật... sẽ giúp sản xuất nông nghiệp tiết kiệm chi phí, tăng

năng suất, hạ giá thành và nâng cao chất lượng nông sản, bảo vệ môi trường (Nguyễn Bạch Tuyết, Hoàng Thị Thu Hà, 2018). Nhận thức được tầm quan trọng của NNUDCNC, ngày 29/1/2010, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 176/QĐ-TTg phê duyệt Đề án phát triển NNUDCNC đến năm 2020. Đề án cũng chỉ rõ mục tiêu cụ thể cho từng giai đoạn, trong đó tập trung phát triển mạnh doanh nghiệp NNUDCNC và Vùng NNUDCNC. Để hiện thực hóa Đề án, ngày 17/2/2012, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1895/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình phát triển NNUDCNC cao thuộc Chương trình Quốc gia phát triển công nghệ cao đến năm 2020 nhằm góp phần thúc đẩy phát triển và xây dựng nền nông nghiệp theo hướng hiện đại, sản xuất hàng hóa lớn, có năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh cao. Thực hiện quyết định trên, các tỉnh, thành phố trong cả nước tích cực triển khai xây dựng các Khu nông nghiệp công nghệ cao, Vùng NNUDCNC và các Doanh nghiệp NNUDCNC.

- Khu Nông nghiệp công nghệ cao: Trong các địa phương có khu Nông nghiệp công nghệ cao. Trong khu bao gồm khu thí nghiệm và trưng bày sản phẩm, khu nhà kính, khu học tập và chuyển giao công nghệ, khu bảo quản và chế biến, khu sản xuất kêu gọi đầu tư. Nhà nước đầu tư vốn để xây dựng cơ sở hạ tầng tại tất cả các khu. Các DN thu hút vào khu chủ yếu đầu tư vào sản xuất giống cây trồng như các loại rau, hoa ..., đồng thời, có thể cung cấp vật tư nông nghiệp để cung cấp cho nông dân sản xuất. Các loại nông sản sẽ được DN mua lại với giá theo đúng hợp đồng đã ký kết với nông dân. Hiện nay, khu nông nghiệp công nghệ cao ở thành phố Hồ Chí Minh được đánh giá là đảm bảo được tính đồng bộ liên hoàn từ khâu nghiên cứu đến sản xuất, chế biến, tiêu thụ sản phẩm.

Các DN tham gia sản xuất trong Khu có sản lượng hàng hóa tập trung, kiểm soát được tiêu chuẩn, chất lượng nông sản, giảm được chi phí đầu tư về cơ sở hạ tầng trên một đơn vị diện tích. Được hưởng một số chính sách ưu đãi của Nhà nước về thuê đất, thuế các loại...

- Vùng Nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao: Đây là loại hình phổ biến và mang tính đại trà, có ý nghĩa trong thực tiễn sản xuất nông nghiệp của nước ta trong điều kiện hiện nay. Theo Vụ Khoa học công nghệ và môi trường (Bộ NN&PTNT, 2021), đến nay có 6/63 địa phương công nhận được 16 vùng NNUDCNC (Lâm Đồng có 5 vùng, Đắk Nông có 4 vùng, Kiên Giang có 3 vùng, An Giang có 2 vùng, Bà Rịa-Vũng Tàu có 1 vùng, Phú Yên có 1 vùng). Trong đó có 6 vùng nuôi trồng thủy sản, 2 vùng trồng hoa, 2 vùng trồng rau, 2 vùng trồng hồ tiêu, 2 vùng trồng lúa, 1 vùng trồng cà phê và 1 vùng nuôi bò sữa. Việc phát triển các vùng sản xuất NNUDCNC có khả năng ứng dụng cao trên một vùng chuyên canh tạo nên khối lượng hàng hóa lớn; tận dụng được các lợi thế về điều kiện tự nhiên và lao động tại vùng.

- Doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao: Đây là doanh nghiệp nông nghiệp đóng vai trò trung tâm trong ứng dụng KHCN vào sản xuất nông nghiệp để tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng sản phẩm, tạo giá trị gia tăng cao.

Theo báo cáo của Bộ NN&PTNT, từ tháng 12/2011 đến tháng 12/2020, cả nước có 66 DN được công nhận là doanh nghiệp NNUDCNC (Phụ lục 4), trong đó có 20 DN trong lĩnh vực trồng trọt (TT), 25 DN trong lĩnh vực thủy sản (TS), 21 DN trong lĩnh vực chăn nuôi (CN). Các DN được công nhận là doanh nghiệp NNUDCNC sẽ

được hưởng các quyền lợi theo quy định của Luật Công nghệ cao. Và theo quy định, giấy chứng nhận doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam có hiệu lực trong 5 năm. Sau đó, các DN phải làm hồ sơ xin cấp lại giấy chứng nhận khi đủ điều kiện.

Nhìn chung, Việt Nam là một quốc gia đang phát triển, nông nghiệp vẫn giữ vai trò quan trọng trong nền kinh tế. Do đó, mục tiêu mũi nhọn mà Đảng và Nhà nước ta lựa chọn trong phát triển NNUDCNC là phát triển mạnh vùng và doanh nghiệp NNUDCNC. Trong giai đoạn 2021-2025 và định hướng đến 2030, Nhà nước đặt ra mục tiêu sẽ xây dựng và phát triển khoảng 200 doanh nghiệp NNUDCNC tại các vùng kinh tế trọng điểm³; đây sẽ là cơ hội cho các DN nông nghiệp tập trung phát triển, mở rộng và nâng cao chất lượng sản phẩm của mình; đồng thời, mở ra triển vọng cho ngành này trong tương lai.

3.1.2.2. Đặc điểm của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

Doanh nghiệp NNUDCNC có những đặc thù riêng biệt so với các DN nông nghiệp khác. Ứng dụng CNC có ảnh hưởng lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp NNUDCNC, qua đó tác động đến hoạt động PTNNL nói chung và NNLCLC nói riêng của DN. Qua quá trình nghiên cứu của NCS, có thể chỉ ra một số đặc điểm của doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam như sau:

Về số lượng: Kể từ khi Thủ tướng Chính phủ ra Quyết định số 176/QĐ-Ttg ngày 29/01/2010 v/v phê duyệt đề án phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao đến năm 2020; và tiếp đó là Quyết định số 130/QĐ-Ttg ngày 27/01/2021 v/v ban hành chương trình quốc gia phát triển công nghệ cao đến năm 2030, phát triển doanh nghiệp NNUDCNC là một trong ba nội dung phát triển NNUDCNC được Nhà nước quan tâm và khuyến khích đầu tư phát triển. Do đó, tính từ năm 2011 đến hết tháng 12/2020, cả nước có 66 DN nông nghiệp được cấp giấy chứng nhận là doanh nghiệp NNUDCNC trong nhiều lĩnh vực chăn nuôi, trồng trọt, thủy sản; chưa có DN trong lĩnh vực lâm nghiệp. Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp NNUDCNC giấy chứng nhận vẫn còn hiệu lực là 46 DN (Bộ NN&PTNT, 2021). Số lượng doanh nghiệp NNUDCNC được cấp giấy chứng nhận khá ít so với chỉ tiêu của Nhà nước đặt ra.

Bên cạnh đó, các DN có sự phân tán nhất định. Hiện nay, các doanh nghiệp NNUDCNC chủ yếu tập trung ở khu vực Miền Trung và Tây Nguyên (45,4%), trong đó tập trung tại tỉnh Lâm Đồng là chủ yếu. Tiếp đến là khu vực miền Bắc và miền Nam có số lượng bằng nhau chiếm 27,3% mỗi khu vực.

Bảng 3. 2. Số lượng các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao theo vị trí khu vực từ 2011- 2020

Vùng	Năm 2011		Năm 2015		Năm 2020		2011-2020	
	Số DN	Tỷ lệ %	Số DN	Tỷ lệ %	Số DN	Tỷ lệ %	Số DN	Tỷ lệ %
Cả nước	2	100	19	100	46	100	66	100
Miền Bắc	-	-	8	42,1	10	21,7	18	27,3
Miền Trung và Tây Nguyên	2	100	6	31,6	24	52,2	30	45,4
Miền Nam	-	-	5	26,3	12	26,1	18	27,3

(Nguồn: Vụ Quản lý doanh nghiệp – Bộ NN&PTNT)

³ Quyết định số 130/QĐ-TTg v/v ban hành Chương trình quốc gia phát triển công nghệ cao đến năm 2030.

Về loại hình doanh nghiệp: Theo nhận định của Chính phủ, các DN nông nghiệp ở nước ta góp phần không nhỏ vào việc tạo việc làm và thu nhập, đóng góp quan trọng vào tăng trưởng GDP. Doanh nghiệp nông nghiệp chiếm khoảng 3,5% tổng số DN trong tất cả các ngành kinh tế của cả nước và chiếm trên 4% số lao động của các DN này. Xét trên tổng DN nông nghiệp hiện nay, thì DN với 100% vốn nhà nước (quốc doanh) ngày một giảm và số lượng DN dân doanh tăng nên hiệu quả kinh doanh của loại hình DN này được cải thiện dần theo thời gian. Trong số các DN nông nghiệp tính đến năm 2020, thì các doanh nghiệp NNUDCNC chủ yếu là loại hình công ty TNHH (chiếm 73,9%) và công ty cổ phần (chiếm 26,1%).

Bảng 3. 3. Loại hình doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Loại hình DN	Tỷ trọng DN (%)		
	2011	2015	2020
DN Nhà nước	-	-	-
DN tư nhân	-	-	-
Công ty TNHH	50	68,4	73,9
Công ty Cổ phần	50	31,6	26,1
DN 100% vốn nước ngoài	-	-	-
DN liên doanh	-	-	-
Tổng cộng	100,00	100,00	100,00

(Nguồn: Vụ Quản lý doanh nghiệp – Bộ NN&PTNT)

Về khoa học, công nghệ: Theo quy định tại Khoản 1, Điều 2, Quyết định số 19/2018/QĐ-Ttg về tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục công nhận doanh nghiệp NNUDCNC, thì các DN đều phải đạt các tiêu chí về công nghệ trong hoạt động sản xuất của mình. Việc các DN này ứng dụng KHCN vào giải quyết các thách thức trong phát triển nông nghiệp bằng các ưu việt của công nghệ như công nghệ sinh học, công nghệ nhà kính, công nghệ tưới nhỏ giọt, công nghệ cảm biến tự động hoá, internet vạn vật... là tất yếu. Bên cạnh đó, trước thời điểm năm 2013, khi Chương trình phát triển NNCNC chưa triển khai trên diện rộng, thì trình độ ứng dụng KHCN tiên tiến, đặc biệt là CNC trong nông nghiệp đang ở mức độ manh nha, khởi điểm ban đầu. Đến giai đoạn 2013 – 2019, mặc dù còn nhiều khó khăn, thách thức, song trình độ KHCN ứng dụng trong nông nghiệp (đặc biệt là CNC) trong các DN được tăng lên rõ rệt. Cụ thể, trong các lĩnh vực như sau:

+ **Trong lĩnh vực trồng trọt:** đối tượng chính là rau, hoa, cây cảnh, cây dược liệu và giống cây lâm nghiệp bằng CNC (thủy canh, màng dinh dưỡng, cấy mô, chế phẩm sinh học, tưới nước khoa học, CNTT,...) để tạo ra sản phẩm có năng suất cao, chất lượng tốt và hiệu quả kinh tế cao. Ngoài ra, còn sản xuất nấm và chế phẩm vi sinh, chất điều tiết sinh trưởng và vật liệu mới phục vụ sản xuất NNUDCNC. Các DN đều sử dụng các công nghệ hệ thống nhà kính; công nghệ tưới tiêu tự động, tiết kiệm nước, hệ thống tưới nhỏ giọt xuất xứ từ Isarel. Những công nghệ này giúp cho lĩnh vực trồng trọt ở những vùng có khí hậu khắc nghiệt, địa hình không thuận lợi cũng có thể áp dụng nhằm tạo ra năng suất, sản lượng, chất lượng sản phẩm cao. Thời gian qua, trên cơ sở nghiên cứu, phát triển KHCN, đặc biệt là CNC đã có nhiều doanh

nghiệp NNUDCNC đạt được nhiều thành công, tạo ra năng suất chất lượng vượt trội, mang lại hiệu quả kinh tế cao. Tiêu biểu như công ty Mía đường Nghệ An (NASU) đã áp dụng KHCN trong tất cả các khâu, từ quản lý nguyên liệu đầu vào, quá trình sản xuất đường, quản lý bán hàng... Tất cả các thửa ruộng trồng mía trên vùng nguyên liệu của NASU đều được cán bộ khuyến nông đo đất bằng thiết bị định vị GPS, số liệu sẽ được nhập vào hệ thống Mapinfo để kiểm tra diện tích mía đã trồng, số hoá bản đồ đất trồng mía với đầy đủ thông tin về toạ độ, loại đất. Ngoài ra, trong khâu sản xuất, NASU có hệ thống phân tích chất lượng mía, ngay từ lúc mía được đưa vào nhà máy tại khoang lật, xay và băm nhỏ trên dây chuyền sản xuất.

+ **Trong lĩnh vực nuôi trồng thủy sản** gồm cá cảnh, cá nước ngọt và nước mặn – lợ có giá trị kinh tế cao, vi tảo với các công nghệ tiên tiến, như: lai tạo để có các giống thủy sản mới, nhất là cá cảnh; công nghệ sinh học để sản xuất cá đơn tính; nuôi siêu thâm canh bằng hệ thống tuần hoàn; gây đa bội thể để sản xuất cá chất lượng cao (đẹp với cá cảnh; năng suất cao với cá thịt); kỹ thuật tạo màu cá cảnh và nuôi cấy mô tế bào để nhân giống các loài thực vật thủy sinh. Các DN áp dụng công nghệ nuôi tôm ứng dụng CNC là chủ yếu. Với quy trình nhà màng của Isarel, nuôi tôm siêu thâm canh theo công nghệ Việt Úc có thể tạo ra năng suất đến 120-240 tấn/năm, gấp 60-80 lần với cách nuôi thông thường... (Trương Ca, 2018).

+ **Trong lĩnh vực chăn nuôi** tập trung vào các đối tượng lợn, bò, gà bằng việc ứng dụng công nghệ sinh học và quy trình sản xuất hiện đại như: công nghệ chuyển gen và phương pháp chỉ thị phân tử để tạo ra một số giống vật nuôi; phương pháp cắt phôi và thụ tinh trong ống nghiệm phục vụ lĩnh vực sinh sản động vật; công nghệ tinh, phôi đông lạnh để lưu giữ, bảo quản và bảo tồn lâu dài quỹ gen bản địa, quý hiếm ở vật nuôi; công nghệ gen để xác định giới tính phôi bò; nuôi cấy phôi, kỹ thuật cấy truyền, sản xuất tinh đông viên... ứng dụng quy trình chăn nuôi hiện đại, theo dây chuyền, có các hệ thống điều khiển tự động bằng máy tính. Hiện nay, các DN chủ yếu đầu tư CNC trong chăn nuôi bò sữa, chế biến sữa và nuôi bò, lợn, gà. Đại diện như Công ty Vinamilk đã áp dụng nhiều công nghệ trong sản xuất từ khâu sản xuất thức ăn chăn nuôi đến khâu chăm sóc bò, chế biến sữa. Hiện tất cả các chuồng trại chăn nuôi bò sữa tại đây đều được đầu tư xây dựng theo công nghệ hiện đại nhất thế giới, điển hình như hệ thống cào phân tự động; hệ thống máng uống tự động; hệ thống quạt làm mát trong chuồng, các ô nằm nghỉ cho đàn bò được trang bị hệ thống chổi chải tự động... Mô hình trang trại chăn nuôi bò sữa và đồng cỏ mẫu Ba Vì của Trung tâm nghiên cứu Bò và Đồng cỏ Ba Vì, quy mô 25 ha, có hơn 200 bò sữa. Trang trại đã ứng dụng công nghệ như nuôi nhốt, quản lý đàn bò bằng công nghệ số, tắm mát bằng giàn phun sương, hệ thống chống nóng và bò được nghe nhạc, nằm đệm có gối và sử dụng massage tự do; công nghệ xay cỏ, công nghệ chế biến phối trộn thức ăn, tia gama, công nghệ trộn rải thức ăn cho từng đối tượng bò, công nghệ vắt sữa tự động... từ đó để giảm stress, tăng độ tiết sữa và độ tuần hoàn máu trong cơ thể của bò, tăng cao sức đề kháng tạo ra sản phẩm sữa có năng suất, chất lượng cao.

Một ví dụ điển hình nữa trong áp dụng CNC của các DN, đó là Nhà máy xử lý và chế biến trứng gia cầm công nghệ cao Ba Huân miền Bắc của Công ty Ba Huân có quy mô 2 ha. Tổng vốn đầu tư của nhà máy trên 110 tỷ đồng, công suất xử lý 65.000 trứng/giờ. Công ty đã nhập thiết bị xử lý trứng tự động hóa 100% của hãng Moba – Hà Lan, hãng đứng đầu thế giới về các thiết bị xử lý trứng gia cầm. Trứng được xử lý và diệt khuẩn đạt chuẩn quốc tế về vệ sinh an toàn thực phẩm.

Nhờ có ứng dụng KHCVN trong phát triển nông nghiệp, năng suất chất lượng một số loại cây trồng vật nuôi tăng đáng kể. Hiệu quả sử dụng đất đai, giá trị cây trồng trên 1 ha đất canh tác được nâng cao. Ví dụ: doanh thu trong sản xuất NNUDCNC đối với một số loại cây trồng tăng đáng kể: 1.300 – 1.500 đồng/ha/năm, cá biệt có những loại cây trồng trong nhà kính có thể tăng trung bình đến 2.500-2.800 triệu đồng/năm so với khi chưa ứng dụng CNC (Công ty TNHH Dalat Hasfarm, 2019).

Như vậy, với trình độ KHCVN trong các DN, nhân lực phải làm chủ công nghệ, vận hành máy móc, dây chuyền sản xuất phải là các nhân lực chất lượng cao. Điều này đòi hỏi DN cần có kế hoạch PTNNLCLC một cách phù hợp.

Về kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh: Kết quả hoạt động kinh doanh của DN phản ánh phần chênh lệch giữa doanh thu và chi phí. Trong đó, nhờ việc áp dụng KHCVN trong sản xuất kinh doanh, doanh thu từ sản phẩm NNUDCNC của các DN khá tốt. Với việc tiếp cận, nhập khẩu, làm chủ các công nghệ mới, ứng dụng công nghệ tự động, bán tự động, công nghệ thông tin để mang lại hiệu quả kinh tế cao cho sản xuất nông nghiệp. Điển hình như cây rau doanh thu đạt từ 2,5 tỷ đồng đến 9 tỷ đồng/ha, lợi nhuận đạt từ 1,6 đến 4,9 tỷ đồng/ha; hoa doanh thu đạt từ 0,5 tỷ đồng đến 9,9 tỷ đồng/ha, lợi nhuận đạt từ 0,3 đến 5,4 tỷ đồng/ha. Nâng cao năng suất chất lượng tôm thẻ chân trắng, năng suất đạt 40 tấn/ha, gấp 40 lần so với sản xuất đại trà, chi phí sản xuất giảm 30-35%. Sản xuất sữa bò với năng suất sữa đạt trên 30 lít/bò/ngày, chất lượng tốt (Bộ NN&PTNT, 2022). Theo báo cáo thuyết minh của một số doanh nghiệp NNUDCNC và báo cáo kết quả kinh doanh của DN, có nhiều DN có doanh thu từ sản phẩm NNUDCNC chiếm toàn bộ tổng doanh thu của DN, như Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh, Công ty TNHH Đầu tư Thủy sản Nam Miền Trung... Một số DN có tỷ lệ doanh thu sản phẩm CNC chiếm trên 70% như Công ty TNHH Thủy sản Đắc Lộc, Công ty TNHH Chăn nuôi Tafa Việt, Công ty CP Chè Bầu Cạn... Bên cạnh đó, các doanh nghiệp NNUDCNC có tổng chi cho hoạt động nghiên cứu và phát triển được thực hiện tại Việt Nam trên tổng doanh thu thuần hàng năm đạt ít nhất 0,5%. Đơn cử như Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh có tỷ lệ chi phí đầu tư trung bình cho nghiên cứu trên 5%; Công ty TNHH Thủy sản Đắc Lộc đạt tỷ lệ trung bình 1,25%; Công ty TNHH Đầu tư Thủy sản Nam Miền Trung đạt tỷ lệ trung bình 1,68%...

3.1.2.3. Nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

Tính đến tháng 12/2020, tổng số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp NNUDCNC là 14.803 người. Qua bảng 3.4 cho thấy số lượng lao động trung bình của

các DN có xu hướng tăng qua các năm 2016 đến năm 2020 nhưng tốc độ chậm dần. Số lượng lao động bình quân của các DN năm 2019 chỉ tăng 8,2% so với năm 2018, thấp hơn so với tốc độ tăng của năm 2017 so với năm 2016 là 9,4%. Bên cạnh đó, chênh lệch về số lượng lao động giữa các DN này tương đối lớn. Công ty TNHH MTV Hương đất An Phú có số lượng lao động thường xuyên thấp nhất, dao động trong khoảng 34 người (năm 2016) và 48 người (năm 2019). Tập đoàn Dabaco có các công ty thành viên gồm Công ty TNHH Đầu tư Phát triển chăn nuôi lợn Dabaco, Công ty TNHH Đầu tư & Phát triển chăn nuôi gia công, Công ty TNHH lợn giống hạt nhân Dabaco, Công ty TNHH một thành viên gà giống Dabaco, Công ty TNHH một thành viên lợn giống Lạc Vệ, Công ty TNHH lợn giống Dabaco có số lượng lao động là nhiều nhất với 1456 người năm 2016 và 2220 người năm 2019. Lao động tại Công ty Cổ phần Tập đoàn Dabaco tăng nhanh trong thời kỳ 2016 đến 2019 chủ yếu do doanh nghiệp mở rộng các mảng kinh doanh sản xuất cốt lõi và có hiệu quả.

Đối với DN trong lĩnh vực trồng trọt, tỷ lệ nhân lực trong các DN này tăng hàng năm với tốc độ tăng đều từ năm 2016-2019. Số lượng lao động bình quân năm 2017 tăng 5,2% so với năm 2016; năm 2018 tăng 6,1% so với năm 2017 và năm 2019 tăng 7,3% so với năm 2018. Các doanh nghiệp NNUDCNC trong lĩnh vực trồng trọt xét theo quy mô nhân lực chủ yếu là DN vừa và nhỏ. Doanh nghiệp có quy mô nhân lực nhiều nhất là Công ty TNHH mía đường Nghệ An với 492 người năm 2019.

Đối với DN trong lĩnh vực chăn nuôi, số lượng bình quân tăng nhiều nhất là năm 2018, với tỷ lệ tăng 14% năm 2018 so với năm 2017. Đến năm 2019 tốc độ tăng chỉ 7,8% so với năm 2018. Các doanh nghiệp NNUDCNC trong lĩnh vực chăn nuôi có đặc trưng nhiều DN có quy mô nhân sự lớn, như các công ty thành viên thuộc Công ty CP Tập đoàn Dabaco, hay các Chi nhánh công ty TNHH một thành viên Bò sữa Việt Nam.

Đối với DN trong lĩnh vực thủy sản, tốc độ tăng nhân lực thấp nhất là năm 2018, chỉ tăng 8,5% so với năm 2017. Và tốc độ tăng nhân lực cao nhất là năm 2017 với 13,1% so với năm 2016.

Bảng 3. 4. Số lượng lao động của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao
(ĐVT: người)

Năm	2016	2017	2018	2019	2020
Lĩnh vực					
Trồng trọt	2.810	2.955	3.135	3.365	3.639
% LĐ TT	27,13	26,09	25,14	24,94	24,58
Chăn nuôi	4.161	4.546	5.183	5.586	6.032
% LĐ CN	40,18	40,13	41,57	41,41	40,75
Thủy sản	3.385	3.827	4.151	4.540	5.132
% LĐ TS	32,69	33,78	33,29	33,65	34,67
Tổng	10.356	11.328	12.469	13.491	14.803

(Nguồn: Vụ Quản lý doanh nghiệp – Bộ NN&PTNT và tính toán của tác giả)

Trong tổng DN ngành nông nghiệp hiện nay, phát triển các doanh nghiệp NNUDCNC đóng vai trò trung tâm, vì các DN này sẽ ứng dụng KHCN vào sản xuất nông nghiệp để tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng nông sản, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội và hướng tới phát triển nông nghiệp bền vững trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Do đó, các DN này đòi hỏi NLĐ có trình độ chuyên môn, kỹ năng trong công việc. Theo quyết định số 19/2018/QĐ-Ttg thì bên cạnh các tiêu chí về công nghệ, doanh thu, chi phí, DN còn cần đáp ứng được tiêu chí về nhân lực; trong đó nhân lực có trình độ từ đại học trở lên trực tiếp thực hiện nghiên cứu và phát triển trên tổng số lao động của DN cần đạt tỷ lệ ít nhất 2,5%. Đội ngũ nhân lực này trong DN thuộc nhóm lao động trực tiếp tạo ra sản phẩm cho DN, chủ yếu nằm ở đội ngũ cán bộ KTNN. Theo kết quả ở bảng dưới thì tỉ lệ LĐ từ ĐH trở lên từ năm 2016-2020 chiếm từ 15,32% đến 23.17%, tỉ lệ trung bình là 19,26%.

Bảng 3. 5. Lao động trình độ từ ĐH trở lên trực tiếp thực hiện nghiên cứu và phát triển

STT	Chỉ tiêu	2016	2017	2018	2019	2020
1	Tổng số lao động	10.356	11.328	12.469	13.491	14.803
2	Tổng LĐ từ ĐH trở lên	1.587	2.042	2.436	2.732	3.430
3	Tỉ lệ LĐ từ ĐH trở lên (%)	15,32	18,03	19,54	20,25	23,17

(Nguồn: Vụ Quản lý doanh nghiệp – Bộ NN&PTNT và tính toán của tác giả)

Như vậy, có thể thấy các doanh nghiệp NNUDCNC đã góp phần giải quyết việc làm cho NLĐ. Quá trình hội nhập kinh tế, cùng với việc gia nhập nhiều Hiệp định như TPP, EVFTA... có tác động lớn đến NLĐ trong các doanh nghiệp NNUDCNC nói riêng và lao động trong lĩnh vực nông nghiệp ở Việt Nam nói chung. Sức ép cạnh tranh từ chất lượng sản phẩm, sự thay đổi trong phương thức sản xuất để thích ứng với môi trường cạnh tranh từ bên ngoài buộc phải chuyển sang sản xuất theo quy mô lớn, việc áp dụng CNC vào hoạt động sản xuất để nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm là tất yếu. Hàng triệu người làm việc trong khu vực phi chính thức nông nghiệp cũng sẽ đối mặt với khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm. Tuy nhiên, tất cả những yếu tố này sẽ làm cho lao động tại các DN cần có chất lượng cao, trình độ, kỹ năng tốt. Đây là thách thức mà NLĐ trong các doanh nghiệp NNUDCNC phải đối mặt trong thời gian tới để đáp ứng được tình hình mới.

3.1.3. Căn cứ xác định nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

Thứ nhất, ở khía cạnh xem xét trình độ của>NNLCLC, Bộ GD&ĐT quy định>NNLCLC là>NNL được đào tạo có trình độ từ cao đẳng trở lên (trường cao đẳng đào tạo>NNL có kiến thức, kỹ năng thực hành và năng lực giải quyết các công việc phức tạp của một nghề, có khả năng làm việc độc lập và có tính sáng tạo, ứng dụng KHCN vào công việc). Cũng xem xét về mặt trình độ của>NNLCLC, Bộ LĐTBXH xác định “>NNLCLC được hiểu là những người làm việc trong nền kinh tế ở những vị trí yêu cầu trình độ

chuyên môn kỹ thuật cao, thường là họ được đào tạo từ trình độ cao đẳng trở lên; có kiến thức và kỹ năng lao động, làm được các công việc phức tạp và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của KHCN; có khả năng vận dụng sáng tạo những kiến thức, những kỹ năng được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất”⁴.

Thứ hai, căn cứ vào tiêu chí công nhận doanh nghiệp NNUDCNC (Quyết định số 19/2019/QĐ-Ttg ngày 19/04/2019) thì số lao động chuyên môn từ Đại học trở lên trực tiếp thực hiện nghiên cứu và phát triển trên tổng số lao động của DN đạt ít nhất là 2.5%. Đây là một trong những tiêu chí nhằm đảm bảo NLD có đủ trình độ chuyên môn để đáp ứng được với yêu cầu sản xuất nông nghiệp công nghệ cao.

Thứ ba, theo kết quả khảo sát cán bộ LDQL nhằm thu thập ý kiến về các tiêu chí xác định NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC về mặt trình độ, thể lực, mức độ đáp ứng kiến thức, kỹ năng vào công việc cũng cho thấy rằng, số lượng lao động chưa có CMKT vẫn chiếm tỷ lệ cao qua các năm (trên 55%). Do đó, để đáp ứng được các tiêu chí thì DN trong tương lai cần đẩy mạnh PTNNL có chất lượng cao; trong đó tập trung vào nhân lực có trình độ Cao đẳng trở lên, đáp ứng được yêu cầu công việc và có sức khỏe thể lực theo Quyết định số 1613/QĐ-BYT của Bộ Y tế đạt loại 1 và loại 2; đáp ứng tốt được yêu cầu công việc; đóng góp tích cực vào hoàn thành mục tiêu của DN.

Bảng 3. 6. Ý kiến đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

TT	Chỉ tiêu	Tỷ lệ
1	Tỷ lệ ý kiến tán thành NNL có trình độ cao đẳng trở lên được xem xét là NNLCLC trong doanh nghiệp NNUDCNC	82%
2	Tỷ lệ ý kiến tán thành NNL có sức khỏe loại 1 và loại 2 theo Quyết định số 1613/QĐ-BYT của Bộ Y tế là NNLCLC	100%
3	Tỷ lệ người học cao đẳng trở lên đáp ứng tốt yêu cầu công việc trong doanh nghiệp NNUDCNC	90%

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

3.2. Kết quả nghiên cứu đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

3.2.1. Nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

3.2.1.1. Phát triển hợp lý về quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

Doanh nghiệp NNUDCNC xác định mục tiêu PTNNLCLC phải đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng trên các mặt về trình độ chuyên môn; sức khỏe thể lực; năng lực và kỹ năng nghề nghiệp, phẩm chất nghề nghiệp, cơ cấu hợp lý nhằm đáp ứng yêu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh. Với đặc thù doanh nghiệp ứng dụng CNC, khoa học kỹ thuật tiên tiến vào hoạt động sản xuất, nhu cầu tăng

⁴ Tổng cục dạy nghề (2014), *Đề án Nhu cầu phát triển nguồn nhân lực và cơ hội việc làm*, Bộ Lao động Thương binh và xã hội, Hà Nội.

NNLCLC, đặc biệt là lao động trực tiếp của DN tăng lên hàng năm, vì họ là yếu tố góp phần tăng NSLĐ, tăng hiệu quả hoạt động cho DN.

Giai đoạn 2016-2020, doanh nghiệp NNUDCNC có số lượng>NNLCLC lao động trực tiếp như sau:

Bảng 3. 7. Số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao giai đoạn 2016 - 2020

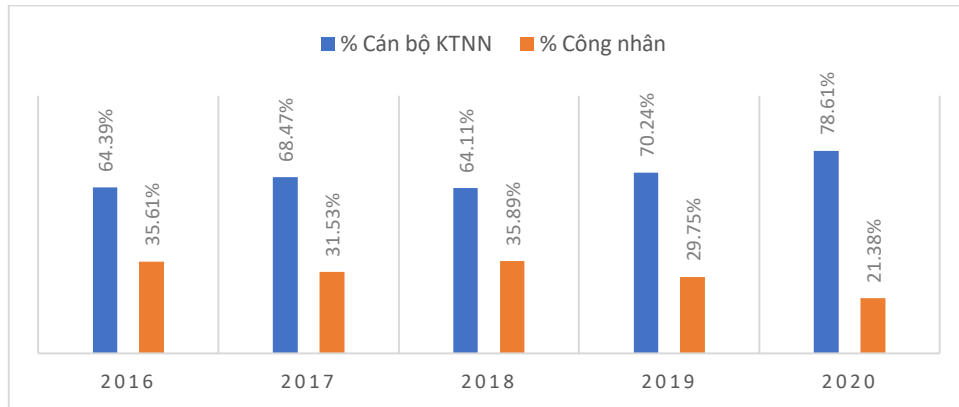
STT	Chỉ tiêu	2016	2017	2018	2019	2020	Tốc độ ± bq (%/năm)	
							19/18	20/19
1	Tổng số lao động	10.356	11.328	12.469	13.491	14.803	+8,19	+9,72
2	Tổng>NNLCLC	3.088	3.508	4.016	4.678	5.349	+16,48	+14,34
	% so với tổng LĐ	29,81	30,97	32,21	34,67	36,13	+2,46	+1,46
3	Trình độ chuyên môn							
3.1	Trên Đại học	575	694	937	1.080	1.265	+15,26	+17,13
	% Trên Đại học	18,62	19,78	23,34	23,08	23,65	-0,26	+0,57
3.2	Đại học	1.012	1.348	1.499	1.652	2.165	+7,44	+37,89
	% Đại học	32,77	38,44	37,32	35,32	40,48	-2,00	+5,16
3.3	Cao đẳng	1.501	1.466	1.580	1.946	1.919	+20,05	+3,78
	% Cao đẳng	48,61	41,79	39,34	41,6	35,87	+2,26	-5,73
4	Vị trí việc làm							
4.1	Cán bộ KTNN	1.988	2.402	2.575	3.286	4.205	+27,61	+27,97
	% Cán bộ KTNN	64,39	68,47	64,11	70,24	78,61	+6,14	+8,37
4.2.	Công nhân	1.100	1.106	1.441	1.392	1.144	-0,03	-0,18
	% Công nhân	35,61	31,53	35,89	29,75	21,38	-6,14	-8,37

(Nguồn: Vụ Quản lý doanh nghiệp – Bộ NN&PTNT và tính toán của tác giả)

Theo số liệu từ Vụ quản lý doanh nghiệp, Bộ NN&PTNT cho thấy tại thời điểm năm 2020, trong tổng số 14.803 lao động, số lượng>NNLCLC lao động trực tiếp của các doanh nghiệp NNUDCNC là 5.349 lao động, chiếm tỷ lệ 36,13%. Các năm trước đó cũng có lần lượt>NNLCLC lao động trực tiếp tương đương: năm 2019 là 4.678 người (chiếm 34,67%); năm 2018 là 4.016 người (chiếm 32,21%); năm 2017 là 3.508 người (chiếm 30,97%); năm 2016 là 3.088 người (chiếm 29,81%). Kết quả cho thấy quy mô>NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC có xu hướng tăng lên hàng năm, nhưng tốc độ tăng của các năm không ổn định. Với nhóm lao động này, tốc độ tăng của năm 2019 tăng 16,48% so với năm 2018; năm 2020 tăng 14,34% so với năm 2019. Bên cạnh đó, tùy thuộc vào đặc thù của từng DN nên có sự khác nhau về nhu cầu sử dụng>NNLCLC lao động trực tiếp trong từng giai đoạn. Có thể thấy, số lượng>NNLCLC lao động trực tiếp còn khá ít. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp NNUDCNC cần có chiến lược nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, học vấn của NLĐ.

Xét về cơ cấu theo trình độ chuyên môn,>NNLCLC lao động trực tiếp có trình độ trên đại học chiếm tỷ lệ ít nhất qua các năm nhưng có tỷ lệ tăng hàng năm,

cao nhất là vào năm 2020 với 23,65%. Nguồn nhân lực chất lượng cao lao động trực tiếp có trình độ đại học có sự tăng giảm tương đối giữa các năm, dao động từ 32,77% đến 40,48%. Tốc độ tăng năm 2019 tăng 7,44% so với năm 2018; nhưng đến năm 2020, tốc độ tăng vượt trội, tăng 37,89% so với năm 2019. Tuy nhiên, NNLCLC lao động trực tiếp có xu hướng giảm tương đối từ 48,61% năm 2016, giảm còn 35,87% năm 2020 đối với trình độ cao đẳng.



Biểu đồ 3. 4. Số lượng NNLCLC theo vị trí việc làm

(Nguồn: Vụ Quản lý doanh nghiệp – Bộ NN&PTNT và tính toán của tác giả)

Xét về cơ cấu theo vị trí công việc, cán bộ KTNN chiếm tỷ lệ chủ yếu trong NNLCLC; tốc độ tăng đều qua các năm. Đây là vị trí công việc mà doanh nghiệp NNUDCNC rất quan tâm phát triển. Một mặt, cán bộ KTNN với công việc chủ yếu là làm công tác nghiên cứu, tạo ra sản phẩm có chất lượng tốt hơn, họ có tính chất công việc cần được đào tạo cơ bản và trải nghiệm thực tiễn. Mặt khác, việc tăng số lượng đội ngũ cán bộ KTNN giúp DN đảm bảo tiêu chí để được công nhận là doanh nghiệp NNUDCNC theo Quyết định số 19/2018/QĐ-Ttg ngày 19/04/2018. Một số DN hiện nay có sử dụng lao động nước ngoài cho những công việc phức tạp, điều này làm tăng chi phí nhân công nhưng cũng góp phần giúp cho lao động CMKT Việt Nam có thể học hỏi, trưởng thành nhanh chóng hơn. Ví dụ như tại các trang trại bò sữa của Vinamilk có thuê các chuyên gia nước ngoài trong việc chuyển giao công nghệ chăn nuôi, chăm sóc bò sữa. Các trung tâm Cây truyền phôi nhằm phục vụ nhu cầu chọn lọc nguồn gen ưu tú, vượt trội để gây dựng đàn bò sữa trong nước. Các chuyên gia đến từ Nhật Bản, Mỹ trong công nghệ gen, cấy truyền phôi được thuê nhằm hỗ trợ thêm cho lực lượng lao động chuyên môn kỹ thuật là các chuyên gia Việt Nam.

Đối với vị trí trực tiếp như công nhân tại các xưởng chế biến, sản xuất có xu hướng giảm. Mặc dù dựa trên tổng số lượng nguồn nhân lực của DN, vị trí này là nhiều nhất với số lao động trung bình 60%. Họ sẽ là những người trực tiếp tham gia vào hoạt động sản xuất của DN. Đây cũng là vị trí công việc có nhiều biến động nhất, họ là công nhân làm việc tại các trang trại, nhà máy chế biến thành phẩm, do đó nhu cầu tuyển dụng nhân lực cho vị trí này cũng nhiều hơn. Tuy nhiên, khi xét theo cơ cấu lao động của NNLCLC thì vị trí công nhân có xu hướng giảm. Tốc độ giảm bình quân năm 2019 giảm 0,03% so với năm 2018; năm 2020 giảm 0,18% so với năm 2019.

3.2.1.2. Phát triển về chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Với việc áp dụng KHHCN mới trong hoạt động sản xuất kinh doanh, đội ngũ nhân lực cần có kỹ thuật, năng lực và trình độ cũng như sức khoẻ, chịu được áp lực công việc. Kết quả phỏng vấn LĐQL của các doanh nghiệp NNUDCNC về mức độ đáp ứng của NNL về năng lực kiến thức, kỹ năng và thái độ của lao động so với yêu cầu công việc đều đồng ý cho rằng NNL tham gia trực tiếp đã có những hiểu biết nhất định về ngành nghề, công việc và có thể thực hiện công việc được giao. Bên cạnh đó, khoảng 70% nhà LĐQL được phỏng vấn cho rằng NNLCLC lao động trực tiếp còn thiếu kiến thức về công nghệ mới, kỹ năng mới để có thể đáp ứng được với yêu cầu công việc. Đặc biệt, khả năng sử dụng tiếng Anh và công nghệ thông tin còn tương đối hạn chế.

Hộp 3. 1. Ý kiến đánh giá về chất lượng NNLCLC

Cán bộ LĐQL công ty CP cá tra Việt Úc nêu: “Trong những năm gần đây, doanh nghiệp đã đầu tư xây dựng nhà máy chế biến hiện đại, bao gồm nhà xưởng, kho bãi... nhằm sản xuất tập trung sản phẩm khép kín. Để vận hành nhà máy trên, DN rất cần NNL có chuyên môn tốt, tay nghề cao, có tinh thần cầu tiến, đam mê để tiếp cận công nghệ sản xuất, nhưng việc tìm kiếm kỹ sư có trình độ vẫn vô cùng khó khăn. Ngay cả với những nhân lực đã được tuyển cũng còn nhiều hạn chế trong việc sử dụng ngoại ngữ, trình độ chuyên môn thực tế như am hiểu các quy định pháp luật quốc tế và Việt Nam”.

(Nguồn: Phỏng vấn trực tiếp, 2021)

Đi sâu vào phân tích mức độ phát triển về chất lượng (thể lực, trí lực, phẩm chất nghề nghiệp) của các doanh nghiệp NNUDCNC. Căn cứ vào kết quả khảo sát về mức độ thoả mãn trong sử dụng NNLCLC về chất lượng thực tiễn tại 22 doanh nghiệp; có sự khảo sát tỷ lệ cân đối ở cả 3 lĩnh vực tại 3 khu vực miền Bắc – miền Trung, Tây Nguyên – miền Nam của Việt Nam, tổng cộng là 450 phiếu, thu về 419 phiếu, sử dụng được 402 phiếu. Kết quả khảo sát được xử lý, tổng hợp và thống kê theo mức độ trung bình được thể hiện theo kết quả của thang đo Likert 1-5, giá trị khoảng cách của từng mức như sau:

$$h = \frac{X_{max} - X_{min} - \frac{5-1}{5}}{k} = 0,8. \quad (\text{Nguyễn Thị Cảnh, 2016})$$

Mức kém: [1-1,80]; Mức yếu: [1,81-2,6]; Mức trung bình: [2,61-3,4];

Mức khá: [3,41-4,2]; Mức tốt: [4,21-5,0]

Độ lệch chuẩn của chỉ tiêu được xác định dựa vào công thức:

$$s = \sqrt{\frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1}} \quad (\text{Nguyễn Thị Cảnh, 2016})$$

Kết quả khảo sát về mức độ phát triển thể lực, trí lực, phẩm chất của NNLCLC trong giai đoạn 2016-2020 như sau:

a) Về thể lực

Nông nghiệp là ngành thường xuyên phải làm việc trong môi trường có nhiều vi khuẩn, có thể ảnh hưởng đến sức khoẻ của NLĐ. Do đó, yếu tố về sức

khỏe, thể lực của NLD là vấn đề khá quan trọng và được quan tâm. Bảng sau là kết quả về đánh giá sức khỏe, thể lực của bản thân trong công việc

Bảng 3. 8. Mức độ phát triển thể lực

Mã hoá	Chỉ tiêu	2016		2020	
		TB	Mức đạt	TB	Mức đạt
SK1	Tình trạng sức khỏe	3.38	TB	3.83	Khá
SK2	Độ dẻo dai, nhanh nhẹn, hoạt bát trong thực hiện công việc	4.01	Khá	4.05	Khá
SK3	Khả năng kiểm soát được áp lực công việc	3.69	Khá	3.80	Khá
SK4	Khả năng làm thêm giờ	3.58	Khá	3.66	Khá
Mức độ trung bình		3.67	Khá	3.84	Khá

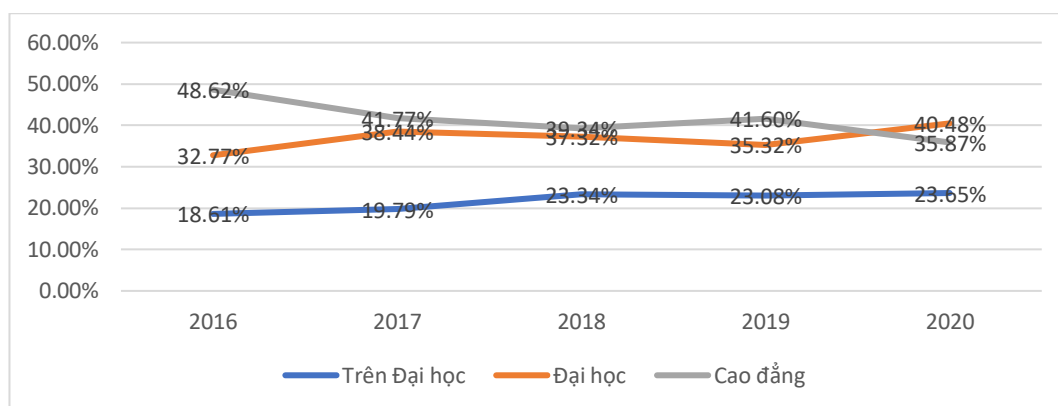
(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Qua kết quả khảo sát trên có thể thấy, các chỉ tiêu phản ánh sự phát triển thể lực của NNLCLC lao động trực tiếp trong doanh nghiệp NNUDCNC được đánh giá ở mức khá, với điểm trung bình năm 2016 là 3.67 điểm và năm 2020 là 3.84 điểm, tăng 0.17 điểm. Trong giai đoạn này, tình trạng sức khỏe của NNLCLC lao động trực tiếp cũng được tăng lên rõ rệt, từ 3.38 điểm (đạt mức trung bình) lên 3.83 điểm (đạt mức khá). Điều này cho thấy việc nâng cao sức khỏe của NLD cũng được lãnh đạo DN hết sức quan tâm, trong đó, đối tượng công nhân được đánh giá ở năm 2020 với mức trung bình thấp nhất ở tiêu chí này với 3.49 so với năm 2016 là 3.21. Điều này cũng có thể giải thích bởi họ là lao động trực tiếp làm việc tại các khu vực trồng trọt, chăn nuôi, chế biến, phải thường xuyên tiếp xúc với phân bón, các phế thải từ gia súc, động vật, điều này cũng ảnh hưởng phần nào đến sức khỏe của họ khi phải làm việc trong thời gian dài. Với độ tuổi dao động từ 30 đến 40 tuổi là chủ yếu thì đây là đội ngũ nhân lực trẻ, có sức khỏe và nhiệt huyết cho công việc. Chỉ tiêu độ dẻo dai, nhanh nhẹn, hoạt bát trong thực hiện công việc được đánh giá ở mức tốt nhất (năm 2016 đạt 4.01; năm 2020 đạt 4.05); và không có sự chênh lệch quá cao giữa các vị trí cán bộ KTNN và công nhân khi đánh giá chỉ tiêu này.

b) Về trí lực

Trình độ và chuyên môn học vấn

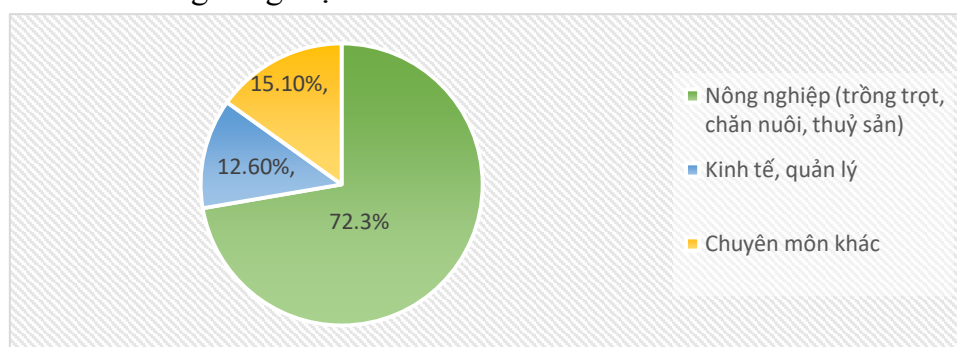
Theo kết quả của bảng 3.7 và biểu đồ 3.5, có thể thấy NNLCLC lao động trực tiếp có trình độ trên đại học và đại học có xu hướng tăng lên hàng năm với tỷ lệ khá cao. Ngược lại, đối với NNLCLC lao động trực tiếp có trình độ cao đẳng thì số lượng có tăng nhưng tốc độ tăng giảm rõ rệt ở những năm gần đây. Với trình độ cao đẳng tập trung chủ yếu ở vị trí công nhân. Điều này có thể thấy, DN có xu hướng tuyển dụng đối tượng công nhân chủ yếu là có trình độ thấp hoặc chưa có CMKT, vị trí công việc đơn giản và không đòi hỏi yêu cầu cao về trình độ chuyên môn.



Biểu đồ 3. 5. Số lượng lao động chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao theo trình độ

(Nguồn: Vụ Quản lý doanh nghiệp – Bộ NN&PTNT và tính toán của tác giả)

Về chuyên môn đào tạo, theo kết quả khảo sát có 72,3%>NNLCLC lao động trực tiếp được đào tạo về ngành nông nghiệp; 12,6% đào tạo về kinh tế, quản lý và 15,1% thuộc chuyên môn khác. Như vậy, có thể thấy phần lớn>NNLCLC lao động trực tiếp của các doanh nghiệp>NNUDCNC đã được đào tạo và có kiến thức chuyên môn về nông nghiệp. Điều này giúp lao động có kiến thức, kỹ năng tay nghề tốt. Mặc dù vậy, vẫn còn một số nhân lực có trình độ chuyên môn về kinh tế, quản lý hoặc chuyên môn khác, họ sẽ thiếu kiến thức về ngành nông nghiệp, điều này cũng dẫn tới những khó khăn trong công việc.



Biểu đồ 3. 6. Chuyên môn đào tạo của>NNLCLC tại doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

📌 Về kiến thức chuyên môn

Để có thể tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh, tạo ra năng suất, hiệu quả cao cho DN, những kiến thức sâu về công việc và ngành nghề giúp>NNLCLC lao động trực tiếp thực hiện công việc hiệu quả hơn, vận hành máy móc an toàn hơn và tạo ra năng suất, chất lượng sản phẩm cao hơn. Bảng 3.9 dưới đây là kết quả khảo sát của NCS về mức độ phát triển kiến thức của>NNLCLC lao động trực tiếp trong giai đoạn 2016-2020.

Kiến thức về ngành nghề công việc là những kiến thức chuyên môn, sẽ giúp>NLD thực hiện tốt công việc. Các chỉ tiêu kiến thức của>NNLCLC lao động trực tiếp đều đạt mức khá (năm 2016 là 3.62 điểm; năm 2020 là 3.74 điểm). Tuy nhiên, sự

chuyển biến rõ nhất là ở chỉ tiêu kiến thức ngành nghề công việc, khi năm 2016 đạt mức trung bình là 3.31 điểm, năm 2020 đạt mức khá là 3.49 điểm, tăng 0.18 điểm. Tuy nhiên, kiến thức về ngành nghề công việc cũng có sự khác nhau nhất định giữa vị trí công việc. Với công nhân đạt 3.27 điểm, cán bộ KTNN 3.71 điểm vào năm 2020. Điều này cũng cho thấy rằng, DN cần tập trung vào việc nâng cao kiến thức ngành nghề công việc cho đội ngũ công nhân của DN. Chỉ tiêu kiến thức về an toàn lao động đạt mức tốt nhất, năm 2016 đạt 3.95 điểm; năm 2020 đạt 4.02 điểm. Điều này cũng cho thấy NLĐ trong các doanh nghiệp NNUDCNC khá tự tin về kiến thức ngành nghề, công việc của mình; họ có đủ hiểu biết và nắm bắt được công việc, nhiệm vụ, trách nhiệm cần phải hoàn thành và đặc biệt có kiến thức về an toàn lao động. Có trên 75% các cán bộ LĐQL được phỏng vấn cũng đề cập đến việc DN chú trọng trong đào tạo NNLCLC lao động trực tiếp về kiến thức chuyên môn công việc và về an toàn lao động ngay sau khi NNL được tuyển dụng, đặc biệt với đội ngũ lao động làm công tác chuyên môn thực hiện nghiên cứu và phát triển và đội ngũ lao động trực tiếp trong DN. Đối với chỉ tiêu kiến thức về văn hoá xã hội và kiến thức về chính trị pháp luật thì có điểm bình quân khá đồng đều, tương ứng 3.72 điểm và 3.71 điểm vào năm 2020; so với 3.58 điểm và 3.65 điểm vào năm 2016. Điều này cũng cho thấy việc phát triển kiến thức cho NNLCLC lao động trực tiếp ngày càng tăng đáp ứng tốt nhu cầu phát triển của DN.

Bảng 3. 9. Mức độ phát triển về kiến thức

Mã hoá	Chỉ tiêu	2016		2020	
		TB	Mức đạt	TB	Mức đạt
KT1	Kiến thức về ngành nghề công việc	3.31	TB	3.49	Khá
KT2	Kiến thức về văn hoá, xã hội	3.58	Khá	3.72	Khá
KT3	Kiến thức về chính trị, pháp luật	3.65	Khá	3.71	Khá
KT4	Kiến thức về an toàn lao động	3.95	Khá	4.02	Khá
Mức độ trung bình		3.62	Khá	3.74	Khá

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Về kỹ năng

Qua khảo sát về 09 chỉ tiêu phản ánh mức độ phát triển về kỹ năng của NNLCLC lao động trực tiếp trong doanh nghiệp NNUDCNC có thể thấy trong giai đoạn 2016-2020, có 5/9 chỉ tiêu đạt mức Khá. Chỉ tiêu kỹ năng sử dụng phương tiện lao động và vận hành máy móc đạt kết quả cao nhất (năm 2016 là 3.87 điểm; năm 2020 là 3.88 điểm); tiếp đến là kỹ năng sử dụng phương tiện, thiết bị bảo hộ và an toàn lao động (năm 2016 là 3.65 điểm; năm 2020 là 3.70 điểm); kỹ năng thực hiện các thao tác kỹ thuật liên quan đến công việc (năm 2016 là 3.60 điểm; năm 2020 là 3.66 điểm). Điều này cũng là phù hợp vì các kỹ năng này là những kỹ năng họ được đào tạo từ các cơ sở đào tạo nghề, và đã được rèn luyện, phát triển trong quá trình làm việc. Hơn nữa, sau khi được tuyển dụng vào các vị trí công việc, họ được qua các lớp đào tạo để có thể nâng cao kỹ năng nghề nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu sản

xuất kinh doanh của DN. Ngoài ra có kỹ năng giải quyết vấn đề (năm 2016 là 3.56 điểm; năm 2020 là 3.64 điểm). Tuy nhiên, mức độ tăng thể hiện rõ nhất sự phát triển về kỹ năng sử dụng tin học, công nghệ, năm 2020 đạt 3.82 điểm, tăng 0,29 điểm so với năm 2016. Với doanh nghiệp NNUDCNC thì việc ứng dụng công nghệ mới là một trong những biện pháp quan trọng nhằm thúc đẩy, phát triển sản xuất và nâng cao năng suất, giá trị và chất lượng sản phẩm. Do đó, đòi hỏi NLĐ phải có kiến thức về tin học, công nghệ để có thể vận hành, sử dụng công nghệ phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, khi xét theo từng đối tượng, với kiến thức tin học, công nghệ thì đội ngũ công nhân vẫn có điểm bình quân thấp nhất, dưới trung bình với 3.03 điểm. Đây là đội ngũ trực tiếp vận hành công nghệ sản xuất, tạo ra sản phẩm cho DN, do đó, DN cần có các biện pháp để nâng cao kiến thức về tin học, công nghệ cho nhóm đối tượng này.

Bảng 3. 10. Mức độ phát triển về kỹ năng

Mã hoá	Chỉ tiêu	2016		2020	
		TB	Mức đạt	TB	Mức đạt
KN1	Kỹ năng thực hiện các thao tác kỹ thuật liên quan đến công việc	3.60	Khá	3.66	Khá
KN2	Kỹ năng sử dụng phương tiện lao động và vận hành máy móc	3.87	Khá	3.88	Khá
KN3	Kỹ năng sử dụng các phương tiện, thiết bị bảo hộ và an toàn lao động	3.65	Khá	3.70	Khá
KN4	Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ	3.28	TB	3.30	TB
KN5	Kỹ năng sử dụng tin học, công nghệ	3.53	Khá	3.82	Khá
KN6	Kỹ năng giao tiếp, thuyết trình	3.21	TB	3.28	TB
KN7	Kỹ năng giải quyết vấn đề	3.56	Khá	3.64	Khá
KN8	Kỹ năng làm việc nhóm	3.16	TB	3.25	TB
KN9	Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai công việc	3.14	TB	3.29	TB
Mức độ trung bình		3.44	Khá	3.54	Khá

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Tuy nhiên, mặc dù trong giai đoạn 2016-2020 phát triển kỹ năng có tăng, nhưng vẫn còn một số các chỉ tiêu mới đạt mức trung bình. Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ có điểm đánh giá trung bình năm 2016 là 3.28 điểm, năm 2020 là 3.30 điểm. Nhân lực vẫn còn hạn chế trong sử dụng ngoại ngữ của mình. Trong đó, số lao động có thể sử dụng ngoại ngữ thành thạo chỉ chiếm khoảng 0,5%. Kết quả này cũng khá phù hợp với những chia sẻ của cán bộ LĐQL của công ty CP Cá tra Việt Úc (hộp 3.1) về trình độ ngoại ngữ của NNLCLC trong tổ chức. Việc thiếu hụt về trình độ ngoại ngữ sẽ là rào cản với NNLCLC lao động trực tiếp khi phải tiếp nhận và vận hành máy móc, công nghệ mới trong quá trình hoạt động, lao động của mình; đồng thời là thách thức của DN trong phát triển NNL thích ứng với cuộc CMCN 4.0. Tiếp đến là kỹ năng còn ở

mức trung bình như kỹ năng giao tiếp, thuyết trình (năm 2016 là 3.21 điểm; năm 2020 là 3.28 điểm); kỹ năng làm việc nhóm (năm 2016 là 3.16 điểm; năm 2020 là 3.25 điểm); kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai công việc (năm 2016 là 3.14 điểm; năm 2020 là 3.29 điểm). Giải thích cho các kỹ năng này có thể thấy rằng công việc chính hiện nay trong các doanh nghiệp NNUDCNC chủ yếu là thao tác và làm việc với dây chuyền sản xuất, máy móc và công nghệ, nên họ ít có cơ hội rèn luyện thực hành kỹ năng giao tiếp và khả năng thuyết trình trước đám đông. Hơn nữa, hai kỹ năng này cũng ít được đào tạo tại DN, chủ yếu do NLD tự học và tích lũy qua kinh nghiệm bản thân. Như vậy, mặc dù kết quả đạt được chưa thực sự cao nhưng kết quả này cũng thể hiện rõ sự nỗ lực trong việc hình thành và phát triển kỹ năng làm việc cho NNLCLC lao động trực tiếp trong doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam hiện nay.

Về năng lực nghề nghiệp

Để PTNNLCLC đáp ứng yêu cầu hội nhập, yêu cầu của CMCN 4.0 và yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh của DN, DN cần tập trung hình thành và phát triển các năng lực nghề nghiệp cho NNLCLC lao động trực tiếp nhằm thích ứng với điều kiện sản xuất công nghệ hiện đại bao gồm: năng lực hành nghề, năng lực thích ứng, năng lực sáng tạo và năng lực tự phát triển. Thông qua kết quả khảo sát thu được như sau:

Bảng 3. 11. Mức độ phát triển về năng lực nghề nghiệp

Mã hoá	Chỉ tiêu	2016		2020	
		TB	Mức đạt	TB	Mức đạt
NL1	Năng lực hành nghề	3.51	Khá	3.66	Khá
NL2	Năng lực thích ứng	3.16	TB	3.22	TB
NL3	Năng lực sáng tạo	3.57	Khá	3.66	Khá
NL4	Năng lực tự phát triển	3.28	TB	3.38	TB
Mức độ trung bình		3.38	TB	3.48	Khá

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Giai đoạn 2016-2020, một số chỉ tiêu năng lực có tăng nhưng vẫn đạt chỉ ở mức trung bình gồm năng lực thích ứng, năng lực tự phát triển. Họ cảm thấy hài lòng với năng lực bản thân, vẫn còn duy trì tư duy ổn định theo lối mòn cũ và ngại thay đổi với cái mới. Hai chỉ tiêu là năng lực hành nghề và năng lực sáng tạo có điểm bình quân đạt mức khá; trong đó năng lực hành nghề năm 2020 đạt 3.66 điểm, tăng 0.15 điểm so với năm 2016; năng lực sáng tạo năm 2020 tăng 0,09 điểm so với năm 2016. Điều này cũng được giải thích bởi lý do là DN thường xuyên có khoá đào tạo nhằm nâng cao khả năng làm việc, sáng tạo cho NNL nói chung và NNLCLC là lao động trực tiếp nói riêng. Năng lực hành nghề và năng lực sáng tạo sẽ giúp họ thực hiện công việc đạt hiệu quả cao hơn, đáp ứng tốt nhu cầu công việc của DN và bản thân NLD.

c) Về phẩm chất nghề nghiệp

Phẩm chất, thái độ lao động là các yếu tố nội tâm bên trong mỗi người, do đó, đây là một chủ đề khá nhạy cảm và khó đánh giá.

Qua kết quả khảo sát, trong giai đoạn 2016-2020, có 4/5 chỉ tiêu đạt mức Khá, gồm Thái độ, phẩm chất năm 2016 đạt 3.65 điểm, năm 2020 đạt 3.71 điểm;

Tác phong làm việc khoa học năm 2016 đạt 4.06 điểm, năm 2020 đạt 4.10 điểm; Trách nhiệm trong thực hiện công việc năm 2016 đạt 3.84 điểm, năm 2020 đạt 3.92 điểm và Tinh thần cầu tiến đạt 3.76 điểm vào năm 2016 và 3.93 điểm vào năm 2020. Điều này giúp khẳng định thêm rằng về sự cần mẫn, nhẫn nại và cầu thị của NLĐ nói chung và>NNLCLC là lao động trực tiếp nói riêng trong doanh nghiệp>NNUDCNC. Tuy nhiên, qua phỏng vấn cán bộ LĐQL thì được chia sẻ rằng hiện DN cũng đã áp dụng công nghệ trong việc đánh giá thái độ làm việc của NLĐ như việc điểm danh đi làm qua dấu vân tay, hay giám sát công việc của hệ thống camera, có quy định về thưởng phạt rõ ràng trong quy chế đánh giá, đãi ngộ; do đó việc chấp hành nội quy, quy định của NLĐ tại nơi làm việc là do những quy định nghiêm ngặt của DN hơn là do sự tự ý thức từ phía NLĐ. Chính vì điều đó, chỉ tiêu Tuân thủ kỷ luật và nội quy lao động đạt ở mức trung bình (năm 2016 đạt 3.06 điểm, năm 2020 đạt 3.16 điểm).

Bảng 3. 12. Mức độ phát triển về phẩm chất nghề nghiệp

Mã hoá	Chỉ tiêu	2016		2020	
		TB	Mức đạt	TB	Mức đạt
PC1	Thái độ, phẩm chất	3.65	Khá	3.71	Khá
PC2	Tác phong làm việc khoa học	4.06	Khá	4.10	Khá
PC3	Trách nhiệm trong thực hiện công việc	3.84	Khá	3.92	Khá
PC4	Tuân thủ kỷ luật và nội quy lao động	3.06	TB	3.16	TB
PC5	Tinh thần cầu tiến	3.76	Khá	3.93	Khá
Mức độ trung bình		3.67	Khá	3.76	Khá

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

3.2.2. Hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

3.2.2.1. Thực trạng hoạt động quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Các doanh nghiệp>NNUDCNC chủ yếu là loại hình công ty TNHH và công ty Cổ phần do tổ chức, cá nhân thành lập. Do đó, các nội dung liên quan đến quy hoạch phát triển cán bộ nguồn cho vị trí lãnh đạo của các DN này nhìn chung tuân thủ theo các quy định của Nhà nước được cụ thể hoá trong Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ngày 17/06/2020. Đối với các công ty TNHH một thành viên do tổ chức, cá nhân làm chủ sở hữu được quy định trong Luật Doanh nghiệp 2020 gồm Chủ tịch Công ty (hoặc Hội đồng thành viên nếu do tổ chức làm chủ sở hữu), Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc. Đối với công ty TNHH hai thành viên trở lên có Hội đồng thành viên, Chủ tịch Hội đồng thành viên, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc. Đối với công ty cổ phần có Đại hội đồng cổ đông, Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát và Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc. Các quy định về tiêu chuẩn và điều kiện các vị trí trên được quy định chung trong Luật Doanh nghiệp và Điều lệ của công ty. Cụ thể, về chức danh lãnh đạo, quản trị doanh nghiệp được quy định chung theo Luật Doanh nghiệp tại Điều 64, Điều 82. Tiêu chuẩn và điều kiện làm Giám đốc, Tổng Giám đốc tại Công ty TNHH; Điều

162. *Giám đốc, Tổng giám đốc công ty* đối với Công ty Cổ phần. Tuy nhiên, tiêu chuẩn quy hoạch với các vị trí này theo quy định của Nhà nước còn khá chung chung, chủ yếu mới chỉ tập trung vào tiêu chuẩn trình độ chuyên môn, kinh nghiệm trong quản trị kinh doanh của công ty. Đối với từng DN sẽ có quy định cụ thể cho công tác quy hoạch cán bộ quản lý, nhưng mới chỉ tập trung ở các DN có quy mô vừa và lớn. Ví dụ như Công ty TNHH MTV Việt-Úc; Công ty Cổ phần Chè Bàu Cạn; Công ty Cổ phần Tập đoàn Dabaco hay Công ty Cổ phần Ba Huân... đều thực hiện công tác quy hoạch cán bộ dựa theo quy chế quy hoạch và được xây dựng dựa trên chiến lược phát triển của Công ty, nhiệm vụ sản xuất kinh doanh và các nhiệm vụ trọng tâm khác; quy hoạch cán bộ trên cơ sở thực trạng của đội ngũ cán bộ quản lý, tiêu chuẩn từng chức danh. Công ty sẽ xây dựng thời gian quy hoạch cán bộ được xác định theo từng kỳ sản xuất trên cơ sở tiêu chí về chuyên môn, năng lực, phẩm chất, khả năng phát triển. Bộ phận nhân sự sẽ có chức năng và quyền hạn kiểm tra, khảo sát, lựa chọn cán bộ, lập quy hoạch và tổ chức đào tạo bồi dưỡng. Quy trình quy hoạch sẽ được Hội đồng thành viên/Hội đồng quản trị của các DN thông qua thực hiện. Đối tượng được quy hoạch cần đạt trên 50% số phiếu tín nhiệm để đưa vào danh sách quy hoạch.

Đối với công tác quy hoạch PTNNLCLC theo hướng chuẩn hoá về chuyên môn, một số DN cũng có những kế hoạch phát triển mang tính đồng bộ. Đối với đội ngũ kỹ thuật, quy hoạch PTNNLCLC của các DN cũng đưa ra yêu cầu về tay nghề trong các tiêu chuẩn tuyển dụng lao động. Cụ thể, tay nghề được yêu cầu phải qua đào tạo tại các trường Cao đẳng, Đại học chuyên ngành tương ứng. Đối với đội ngũ công nhân, các tiêu chuẩn về trình độ được đưa ra mới từ tốt nghiệp PTTH. Tuy nhiên, nhìn chung công tác quy hoạch theo hướng chuẩn hoá về chuyên môn chưa thực sự được quan tâm và thực hiện một cách hoàn chỉnh, chưa thực sự mang lại sự chuyển biến mạnh mẽ trong chất lượng NNL. Các DN mới chỉ đưa ra những tiêu chuẩn chung ban đầu khi tuyển dụng mà chưa có lộ trình cụ thể cho PTNNLCLC theo hướng chuẩn hoá về chuyên môn trong quá trình làm việc của NLD.

Đối với công tác lập kế hoạch PTNNLCLC, các doanh nghiệp NNUDCNC hiện nay có lập kế hoạch về NNL cho toàn DN nói chung. Cuối mỗi năm DN căn cứ vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của năm trước (doanh thu, lợi nhuận), căn cứ vào số lượng đơn hàng, năng lực sản xuất, kết hợp đề xuất kế hoạch NNL của phòng ban, DN sẽ quyết định kế hoạch NNLCLC cụ thể của DN. Doanh nghiệp sẽ xác định chỉ tiêu về số lượng nhân lực chung, trong đó có NNLCLC lao động trực tiếp. Đây sẽ là cơ sở để DN tuyển dụng, đào tạo và bố trí nhân lực cho tương lai. Đối với các doanh nghiệp NNUDCNC có quy mô nhỏ và vừa hiện nay chiếm tỷ trọng khá cao, tuy nhiên, rất ít DN nhỏ và vừa có kế hoạch PTNNL trong dài hạn. Nguyên nhân là tại các DN này là chủ yếu là lao động trực tiếp sản xuất, trong khi đó bộ phận gián tiếp ít. Điều này sẽ giúp cho các DN tiết kiệm được chi phí nhưng lại là một bất hợp lý trong việc triển khai kế hoạch NNL của DN. Do đó, các DN chỉ xác định nhu cầu về NNL trong ngắn hạn hoặc thậm chí chỉ căn cứ vào thời điểm hiện tại để ra quyết

định. Đối với các doanh nghiệp NNUDCNC có quy mô lớn, ví dụ như Tập đoàn Dabaco, quy trình sản xuất theo mô hình khép kín, bởi vậy họ cần rất nhiều cán bộ kỹ thuật có tay nghề cao để đảm bảo chất lượng sản phẩm, từ đó họ cũng có kế hoạch nhân lực trong cả ngắn hạn và dài hạn rất bài bản, được đánh giá ở mức khá cao. Thông thường, kế hoạch NNLCLC được thực hiện dưới hình thức như sau:

Bảng 3. 13. Thực trạng các hình thức kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao áp dụng cho các đối tượng lao động

Hình thức	Đối tượng áp dụng
1. Dài hạn	- Ban lãnh đạo (giám đốc, phó giám đốc, trưởng phó Ban, phòng tương đương) của Công ty và các đơn vị trực thuộc - Cán bộ chất lượng cao (kỹ thuật, quản trị viên, kỹ sư, ...)
2. Ngắn hạn	- CBCNV khối văn phòng, đơn vị trực thuộc công ty (nhân viên đến công nhân trực tiếp sản xuất)
3. Thời vụ	Công nhân trực tiếp chăn nuôi/trồng trọt ở các trang trại

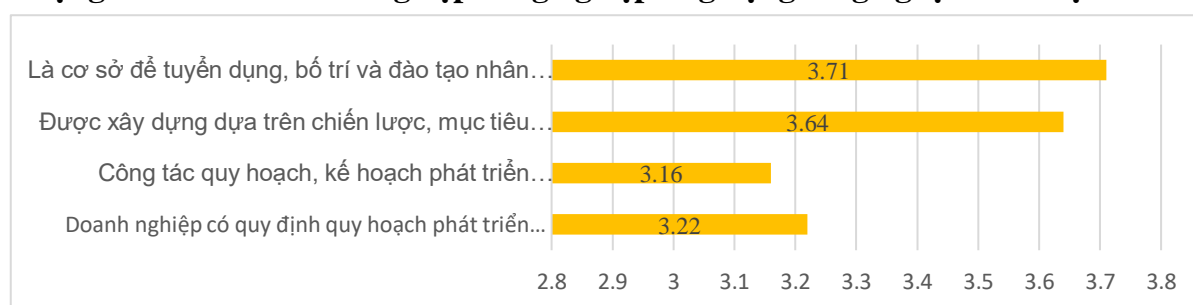
(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Qua khảo sát đánh giá hoạt động kế hoạch PTNNLCLC của các DN, NCS thu được kết quả như sau:

Công tác quy hoạch, kế hoạch PTNNLCLC được thực hiện định kỳ được đánh giá chỉ đạt mức trung bình, thấp nhất với 3.16 điểm. Công tác này cần được thực hiện định kỳ để đảm bảo cho DN có những kế hoạch nhân lực trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn; từ đó có những kế hoạch tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, đào tạo nhân lực một cách phù hợp.

Công tác quy hoạch, kế hoạch PTNNLCLC được xây dựng dựa trên chiến lược, mục tiêu sản xuất kinh doanh của DN được đánh giá ở mức 3.64 điểm thể hiện DN đã dựa trên căn cứ kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm và trong từng giai đoạn của DN. Mặc dù, công tác này không được thực hiện định kỳ nhưng mục tiêu quy hoạch luôn bám sát với mục tiêu chiến lược, sản xuất kinh doanh của DN. Bên cạnh đó, việc quy hoạch, lập kế hoạch sẽ là cơ sở để DN tuyển dụng, bố trí và đào tạo nhân lực cho tương lai. Với điểm đánh giá 3.71 điểm cũng cho thấy công tác này hiện nay cũng đã đạt được mục tiêu đặt ra của DN.

Biểu đồ 3. 7. Kết quả đánh giá quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam



(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Tóm lại, các DN mặc dù cũng đã chủ động trong quy hoạch, kế hoạch về số lượng NNLCLC lao động trực tiếp trong DN, tuy nhiên công tác quy hoạch PTNNLCLC theo hướng chuẩn hoá về chuyên môn vẫn chưa được quan tâm, chưa có quy định cụ thể; lập kế hoạch mới chỉ trong giai đoạn ngắn hạn và trung hạn. Có ít DN có kế hoạch NNLCLC trong dài hạn, phần lớn chỉ có DN có quy mô lớn là đáp ứng được yêu cầu này.

3.2.2.2. *Thực trạng hoạt động thu hút, tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao*

✚ *Về thu hút, tuyển dụng NNLCLC*

Lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn là lĩnh vực có các ngành nghề định hướng thu hẹp dần về tỷ trọng trong tương lai, có khả năng tạo ra thu nhập và có điều kiện làm việc khó khăn hơn so với các lĩnh vực khác nên không thu hút được sự quan tâm của đông đảo người lao động. Do đó, các chính sách của Nhà nước đưa ra luôn hướng đến mục đích mở rộng và phát triển thị trường lao động có trình độ kỹ thuật trong lĩnh vực nông nghiệp nông thôn, để từ đó tạo động lực thu hút học sinh sinh viên tham gia đào tạo.

Thủ tướng Chính phủ ra quyết định số 1895/QĐ-TTg ngày 17/12/2012 v/v phê duyệt Chương trình phát triển NNUDCNC thuộc Chương trình quốc gia phát triển công nghệ cao đến năm 2020 đã đề cập đến chính sách thu hút, sử dụng nhân lực CNC trong nông nghiệp đó là “Xây dựng và thực hiện chính sách đãi ngộ đặc biệt để thu hút, sử dụng nhân lực công nghệ cao trong nông nghiệp ở trong nước và nước ngoài thực hiện hoạt động phát triển NNUDCNC theo quy định tại Khoản 1 Điều 29 của Luật công nghệ cao và các quy định pháp luật có liên quan”. Theo đó, tại Điều 29, Luật công nghệ cao 2019 đã đề cập đến một số chính sách của Nhà nước nhằm thu hút, sử dụng nhân lực CNC, gồm:

- Tạo môi trường làm việc, sống thuận lợi cho hoạt động công nghệ cao;
- Chế độ tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm;
- Bổ nhiệm vào vị trí then chốt để thực hiện các nhiệm vụ KHCN;
- Ưu đãi cao nhất về thuế thu nhập cá nhân;
- Tạo điều kiện tham gia hoạt động hợp tác quốc tế về công nghệ cao;
- Tôn vinh, khen thưởng người có thành tích xuất sắc.

Những chính sách trên của Nhà nước là định hướng chung nhằm giúp các DN xây dựng các chính sách để thu hút, tuyển dụng, sử dụng NNLCLC lao động trực tiếp của DN mình. Để thu hút lao động có chất lượng, các doanh nghiệp NNUDCNC đã đưa ra nhiều chế độ ưu đãi cho NLĐ như: lương, thưởng hấp dẫn, điều kiện ăn ở, đi lại, chế độ nghỉ phép, xe cộ, phương tiện đi lại... Một số DN cung cấp thông tin về lương cũng như các chế độ phúc lợi, quyền lợi cơ bản thông qua các thông báo tuyển dụng. Ngoài ra, cũng khá nhiều DN có chính sách quảng bá về DN của mình khá tốt trên các phương tiện thông tin đại chúng như Công ty TNHH MTV Bò sữa Việt Nam, Tập đoàn Mavin Austfeed... Đây cũng chính là cách thức DN thu hút NNLCLC lao động trực tiếp tìm hiểu và mong muốn làm việc tại DN.

Tuy nhiên, việc thu hút nhân lực cho ngành nông nghiệp công nghệ cao nói chung và cho doanh nghiệp NNUDCNC trong một số lĩnh vực còn rất khó khăn. Một số lĩnh vực nghiên cứu về thú y, công nghệ sau thu hoạch, đất và phân bón, thủy sản,

lâm nghiệp... có nguy cơ thiếu nhân lực làm nghiên cứu trầm trọng. Hơn nữa, khá nhiều DN có nhu cầu tìm kiếm NNL có chuyên môn tốt, tay nghề cao, có tinh thần cầu tiến, đam mê để tiếp cận công nghệ sản xuất để có thể thực hiện tốt công việc. Mặc dù, DN đưa ra rất nhiều chính sách thu hút như đãi ngộ, lương, thưởng, môi trường làm việc... (Ví dụ hộp 3.2) nhưng việc tìm được NNL để đáp ứng các yêu cầu là vô cùng khó khăn, dẫn đến DN gặp hạn chế trong tuyển dụng NNLCLC lao động trực tiếp.

Hộp 3. 2. Ý kiến về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

Cán bộ LĐQL công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài nêu: “Thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao là vấn đề khó khăn đối với Dabaco nói chung hiện nay. Bởi vậy, Dabaco luôn có chính sách hấp dẫn thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao để giữ chân họ gắn bó lâu dài với Tập đoàn. Ban lãnh đạo luôn chú trọng tìm kiếm và phát triển nhân tài như: tạo môi trường làm việc phù hợp, cơ hội được rèn luyện đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, có chế độ tiền lương, tiền thưởng hợp lý, cung cấp nhà ở, phương tiện đi lại ô tô con đưa đón và phương tiện liên lạc, cơ hội thăng tiến cao”.

(Nguồn: Phỏng vấn trực tiếp, 2020)

Công tác tuyển dụng của các doanh nghiệp NNUDCNC không giống nhau giữa các DN có quy mô khác nhau; từ công tác lên kế hoạch tuyển dụng, tiêu chuẩn tuyển dụng, quy trình tuyển dụng. Các DN có quy mô nhỏ thường ít có kế hoạch cụ thể về tuyển dụng, các tiêu chuẩn đặt ra thường theo cảm tính. Các DN có quy mô vừa và lớn, đặc biệt là các DN lớn thì thường có kế hoạch tuyển dụng chi tiết và có quy định cụ thể về tiêu chuẩn tuyển dụng theo từng chức danh, được thể hiện thông qua mô tả công việc của các chức danh; các yêu cầu về năng lực lãnh đạo, năng lực chuyên môn, trình độ học vấn, các kỹ năng cần thiết cho công việc...

Về nguồn tuyển dụng, theo báo cáo của JICA (2022), tùy vào từng vị trí mà DN sẽ có cách tiếp cận nguồn tuyển dụng khác nhau. Thuê tư vấn tuyển dụng là cách phổ biến nhất để tuyển dụng cấp quản lý vì nguồn cung hạn chế và khó tiếp cận thông qua bất kỳ nguồn nào khác. Trong khi đối với cấp độ nhân viên, việc các công ty sử dụng nguồn trực tiếp hoặc trực tuyến để tự tuyển dụng là phổ biến và tiết kiệm chi phí hơn so với sử dụng dịch vụ tư vấn tuyển dụng.

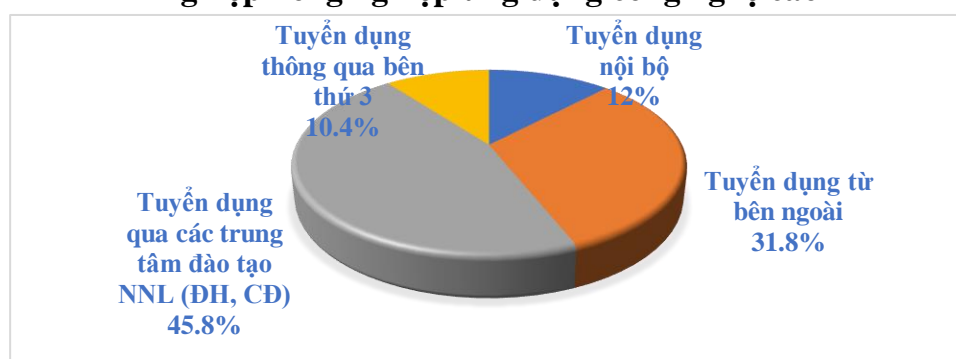
Bảng 3. 14. Nguồn tuyển dụng của các doanh nghiệp nông nghiệp hiện nay

Vị trí công việc	Phương thức/Nguồn tuyển dụng						
	Thuê tư vấn	Web công ty	Mạng xã hội	Web tuyển dụng	Cơ sở đào tạo	Đăng TB trước công ty	Phối hợp chính quyền ĐP
LĐQL	X						
Kỹ thuật		X	X	X	X		
Công nhân						X	X

(Nguồn: JICA, 2022)

Các doanh nghiệp NNUDCNC có nhu cầu tuyển dụng nhiều cán bộ KTNN. Hiện có rất nhiều DN, từ quy mô nhỏ đến lớn đang cần rất nhiều nhân lực trong lĩnh vực này. Nhiều DN đã liên kết đến các trường cao đẳng, đại học để tuyển dụng, thậm chí “đặt hàng sinh viên” làm việc cho công ty sau khi tốt nghiệp.

Biểu đồ 3. 8. Nguồn tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao



(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Theo kết quả khảo sát, hiện nay doanh nghiệp NNUDCNC đã thực hiện tuyển dụng nhân lực thông qua nhiều kênh khác nhau. Trong đó, tuyển dụng qua các trung tâm đào tạo NNL như các trường Đại học, Cao đẳng hiện nay được các DN lựa chọn khá nhiều, chiếm 45,6%; ngoài ra, còn có hình thức tuyển dụng nội bộ (12%), tuyển dụng từ bên ngoài (31.8%) và tuyển dụng thông qua bên thứ 3 (10,4%).

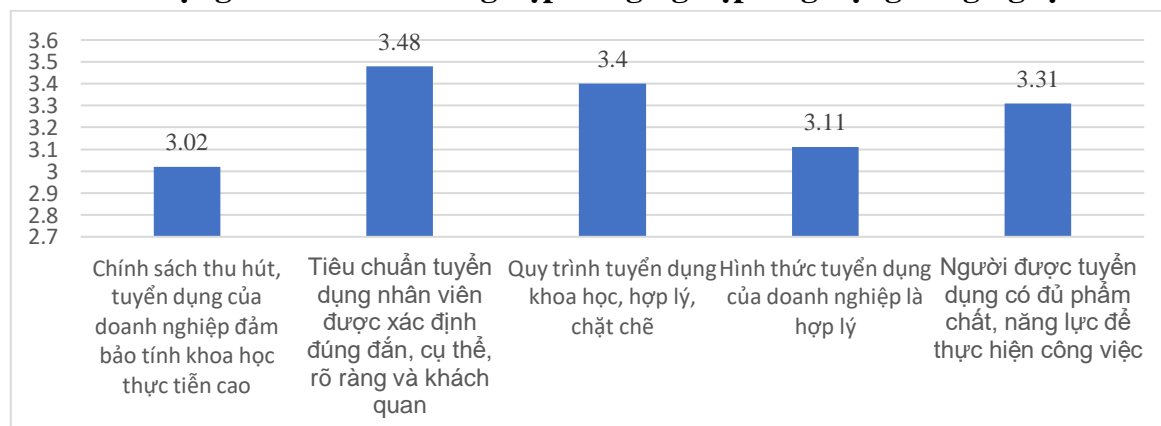
Hộp 3. 3. Ý kiến về nguồn tuyển dụng nhân lực chất lượng cao

Cán bộ LDQL Công ty cổ phần thực phẩm xuất khẩu Đồng Giao, một trong những đơn vị sớm triển khai mô hình liên kết đào tạo cho biết: “Nhu cầu tuyển dụng của công ty lên đến hàng nghìn lao động mỗi năm, trong đó hơn 60% nguồn nhân lực chất lượng cao, cho nên công ty đã chủ động đặt hàng các cơ sở đào tạo và trường đại học trong nước theo hợp đồng liên kết đào tạo. Trong thời gian đào tạo, phía công ty sẽ tạo điều kiện để sinh viên thực hành tại cơ sở, trang trại để các em nắm bắt được công nghệ, hiểu biết về ngành nghề mà sau này mình gắn bó...”

(Nguồn: Phỏng vấn trực tiếp, 2020)

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá về hoạt động thu hút, tuyển dụng NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC được thể hiện ở bảng dưới đây

Biểu đồ 3. 9. Kết quả đánh giá hoạt động thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao



(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Qua bảng trên, tiêu chí có mức đánh giá cao nhất là về Tiêu chuẩn tuyển dụng nhân viên được xác định cụ thể rõ ràng và khách quan, với điểm trung bình 3.48/5.0 điểm. Hiện các DN xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng gắn với các vị trí công việc của NLD. Đối với vị trí lao động trực tiếp, phần lớn tiêu chuẩn tuyển dụng của các DN được chia thành 2 nhóm như sau:

+ Công nhân: yêu cầu có thể lực, sức khỏe tốt, tay nghề chuyên môn cao, có kinh nghiệm trong quá trình sản xuất, đạo đức...

+ Cán bộ kỹ thuật nông nghiệp: yêu cầu trình độ chuyên môn cụ thể, ưu tiên người có kinh nghiệm; kế tiếp là yêu cầu về ngoại ngữ, tin học, sức khỏe, đạo đức...

Kết quả này cũng thống nhất với kết quả nghiên cứu điển hình tại doanh nghiệp NNUDCNC. Tiêu chuẩn tuyển dụng được quy định cụ thể với vị trí nhân viên kỹ thuật của Công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài (thuộc công ty CP Tập đoàn Dabaco) năm 2019 gồm: tốt nghiệp Cao đẳng trở lên chuyên ngành công nghệ sinh học, bảo quản chế biến nông sản, công nghệ thực phẩm, kỹ sư chăn nuôi thú y...; có tinh thần trách nhiệm trong công việc, trung thực, cẩn thận, tỉ mỉ; xác định gắn bó lâu dài với DN. Đối với vị trí công nhân thì tùy vào vị trí công việc như công nhân cơ điện, công nhân chế biến, công nhân vận hành... sẽ có quy định cụ thể về trình độ. Như vị trí công nhân cơ điện cần tốt nghiệp trung cấp trở lên khối ngành cơ khí, điện công nghiệp, nhưng công nhân chế biến, vận hành thì yêu cầu chỉ tốt nghiệp lao động phổ thông. Đối với công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh, cũng đưa ra tiêu chuẩn tuyển dụng vị trí nhân viên kỹ thuật phụ trách bộ phận tôm bố mẹ năm 2020 là tốt nghiệp Cao đẳng trở lên chuyên ngành về công nghệ sinh học, công nghệ thực phẩm, kỹ sư nuôi trồng thủy sản. Công ty ưu tiên tuyển dụng người có kinh nghiệm; có khả năng thích nghi, thích ứng với sự thay đổi của DN; đặc biệt sự hiểu biết của ứng viên về việc ứng dụng công nghệ sẽ là một lợi thế.

Quy trình tuyển dụng cũng được đánh giá ở mức khá với 3.4/5.0 điểm. Theo quy định của Luật Doanh nghiệp 2020, đối với các chức danh cụ thể như Chủ tịch HĐQT, Tổng giám đốc là thành viên HĐQT và do Hội đồng quản trị bổ nhiệm. Phó Tổng giám đốc, Giám đốc và Phó giám đốc các Ban phòng chức năng nghiệp vụ, các đơn vị, Công ty TNHH trực thuộc công ty do Chủ tịch HĐQT/Tổng giám đốc bổ nhiệm. Ngoài ra, với các vị trí khác trong DN như cán bộ nghiệp vụ, cán bộ kỹ thuật, nhân viên văn phòng, công nhân... do người đứng đầu DN quyết định (Chủ tịch HĐQT/ Tổng giám đốc / Giám đốc DN). Riêng công nhân thời vụ tại các đơn vị trực thuộc do lãnh đạo đơn vị tuyển dụng và quản lý. Các DN cũng đã xây dựng quy trình tuyển dụng phù hợp với đặc thù, quy mô của DN. Ví dụ như công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh với quy mô nhân sự hơn 130 người nhưng công ty cũng đã xây dựng quy trình tuyển dụng hợp lý (Phụ lục 5.2). Bên cạnh đó, cũng có một số DN có quy mô siêu nhỏ thì vẫn chưa xây dựng được quy trình tuyển dụng, việc tuyển dụng vẫn theo nhu cầu nhân lực tại từng thời điểm để thực hiện. Công ty TNHH XNK Kinoco Thanh Cao với quy mô nhân sự năm 2020 là 31 người. Hiện công ty chưa

xây dựng một quy trình tuyển dụng thống nhất. Do đặc thù sản xuất của mình là áp dụng quy trình sản xuất tự động, do đó cũng chỉ cần NNL có trình độ phổ thông, nhằm phục vụ chính cho các vị trí đóng gói sản phẩm của công ty. Nguồn nhân lực chất lượng cao có trình độ chuyên môn tốt tập trung vào các vị trí lao động gián tiếp trong công ty. Hiện nay công ty chủ yếu có nhu cầu tuyển dụng cho các vị trí lao động trực tiếp, nhu cầu tuyển dụng NNLCLC của công ty gần như không có.

NLĐ đánh giá về công tác thu hút, tuyển dụng nhân lực của DN chỉ đạt ở mức trung bình. Chính sách thu hút, tuyển dụng của DN với 3.02 điểm. Điều này cũng là phù hợp kết quả khảo sát về các kênh tuyển dụng của doanh nghiệp NNUDCNC hiện nay, khi phần lớn DN sử dụng kênh liên kết với các trường ĐH, CĐ trong việc “đặt hàng” sinh viên ra trường, chưa có sự đa dạng hoá thông qua các kênh tuyển dụng bên ngoài. Hơn nữa, do các doanh nghiệp NNUDCNC có quy mô vừa và nhỏ là chủ yếu, nên việc thu hút, tuyển dụng NNLCLC lao động trực tiếp gặp nhiều khó khăn hơn. Ngược lại, các DN lớn thường có khả năng tài chính tốt, họ có các chính sách nhằm thu hút, tuyển dụng NNLCLC lao động trực tiếp rất chi tiết, bài bản. Việc tuyển dụng sinh viên mới ra trường cũng đặt ra cho DN thách thức, vì người được tuyển dụng vẫn cần được đào tạo lại về kiến thức, kỹ năng công việc thực tế; do đó tiêu chí về người được tuyển dụng có đủ phẩm chất, năng lực để thực hiện công việc được đánh giá với mức trung bình là 3.31 điểm.

Bên cạnh đó, điểm tiêu chuẩn về hình thức tuyển dụng tại DN với 3.11 điểm. Tùy vào từng vị trí công việc, DN sẽ tiến hành tuyển dụng dưới hình thức khác nhau. Bảng dưới đây thể hiện hình thức tuyển dụng hiện nay tại các doanh nghiệp NNUDCNC.

Bảng 3. 15. Tình hình thực hiện các hình thức tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Hình thức tuyển dụng	Công nhân	Cán bộ KTNN
Thi tuyển	5,7%	34,5%
Phỏng vấn/ Xét tuyển	59,8%	56,3%
Tuyển đặc biệt	34,5%	9,2%
Tổng	100%	100%

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Qua bảng trên có thể thấy hình thức phỏng vấn/xét tuyển vẫn được sử dụng phổ biến trong tuyển dụng NNL của DN. Nguyên nhân nhiều DN có quy mô vừa và nhỏ không có bộ phận nhân sự độc lập nên không sử dụng hình thức thi tuyển để lựa chọn nhân viên. Ngoài ra, vị trí công việc như công nhân trực tiếp thì hình thức tuyển đặc biệt như thông qua giới thiệu cũng được sử dụng nhiều tương ứng 34,5%. Như vậy, có thể thấy rằng các doanh nghiệp NNUDCNC cũng rất quan tâm đến công tác tuyển dụng NNLCLC lao động trực tiếp, họ cũng đã sử dụng linh hoạt các nguồn và hình thức tuyển dụng khác nhau nhằm đáp ứng nhu cầu về NNLCLC lao động trực tiếp cho DN.

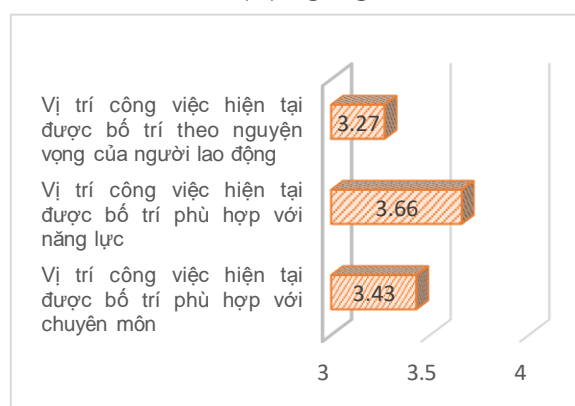
✚ Về bố trí sử dụng nhân lực

Đối với các vị trí công nhân và cán bộ KTNN, DN sẽ tùy vào đặc điểm, năng lực của nhân lực, NNLCLC lao động trực tiếp sẽ được bố trí thực hiện các nhiệm vụ

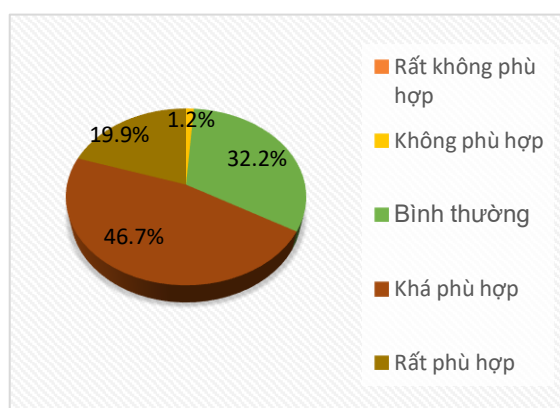
phù hợp. Ngoài ra, căn cứ vào nhu cầu nhân sự của các vị trí công việc trong DN sẽ tiến hành ưu tiên điều chuyển trong nội bộ DN đó. Việc điều chuyển nội bộ cũng căn cứ vào năng lực thực hiện công việc của NLĐ trong chu kỳ đánh giá. Trong quá trình bố trí sử dụng NNLCLC lao động trực tiếp, bản thân họ tự đánh giá đã sử dụng tương đối phù hợp với chuyên môn nhân lực của bản thân đạt 3.43 điểm và đánh giá tương đối phù hợp với năng lực của bản thân đạt 3.66 điểm. Tuy nhiên, việc bố trí sử dụng nhân lực còn chưa được sắp xếp theo nguyện vọng của NLĐ mà chủ yếu công việc được luân chuyển và sắp xếp vào những vị trí công ty đang thiếu người, điểm trung bình thấp nhất 3.27 điểm.

Việc bố trí sắp xếp nhân lực của doanh nghiệp NNUDCNC tương đối phù hợp đảm bảo sự hài lòng cho NNLCLC lao động trực tiếp. Điều này giúp họ có động lực làm việc và gắn bó với DN hơn. Nguồn nhân lực chất lượng cao sử dụng hiệu quả năng lực làm việc của mình, dẫn đến năng suất và hiệu quả làm việc đạt được kết quả tốt hơn. Kết quả đánh giá của NNLCLC lao động trực tiếp về công tác này cũng được đánh giá ở mức Khá phù hợp rất cao, chiếm 46,7%.

Biểu đồ 3. 10. Kết quả đánh giá của lãnh đạo trong bố trí sử dụng NNLCLC



Biểu đồ 3. 11. Kết quả đánh giá của NNLCLC trong bố trí sử dụng



(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Như vậy, hoạt động thu hút, tuyển dụng, sử dụng NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC cho thấy: Các DN vẫn chưa đảm bảo được về số lượng NNLCLC lao động trực tiếp do sự tác động của yếu tố bên ngoài như nguồn lao động còn khan hiếm. Chất lượng của NNLCLC lao động trực tiếp được tuyển dụng mới chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu công việc. DN cần có những định hướng đào tạo, đào tạo lại cho đối tượng được tuyển dụng này. Tuy nhiên, việc bố trí sử dụng nhân lực được thực hiện khá hiệu quả, phù hợp với năng lực, chuyên môn của NNLCLC lao động trực tiếp.

3.2.2.3. Thực trạng hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Đào tạo được coi là biện pháp hữu hiệu nhằm nâng cao chất lượng NNL nói chung và NNLCLC trong DN nói riêng, từ đó biến những mục tiêu, kế hoạch thực hiện đã được thiết lập của DN thành hiện thực. Thực tế cho thấy, hoạt động đào tạo được diễn ra thường xuyên tại các DN nhằm bổ sung những thiếu sót về kiến thức, kỹ

năng, phẩm chất cho NLĐ. Tuy nhiên, trong số doanh nghiệp NNUDCNC hiện nay, có rất ít DN có các văn bản quy định về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực. Các DN có văn bản cụ thể cho hoạt động này chủ yếu là DN có quy mô lớn.

Đơn cử như trong Quy chế tổ chức quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công nhân của Công ty cổ phần Tập đoàn Dabaco theo Quyết định số 03/QĐ-HDQT năm 2012 cũng đã đề cập đến đối tượng, quyền lợi, trách nhiệm của người được cử đi học tập. Ngoài ra, cũng có quy định yêu cầu đối với các chương trình đào tạo của Tập đoàn khá cụ thể (hộp 3.4). Quy chế này cũng áp dụng đối với các công ty thành viên của công ty CP Tập đoàn Dabaco

Hộp 3. 4. Yêu cầu đối với các chương trình đào tạo của Tập đoàn Dabaco

<i>TT</i>	<i>Tên chương trình đào tạo</i>	<i>Yêu cầu/Kết quả đào tạo</i>
A.	<i>Khoá học do Công ty tự mở lớp (đào tạo bên trong)</i>	
1.	<i>Khoá học ngắn hạn về chuyên môn, công nghệ: - Đào tạo phần mềm ứng dụng dự toán, Autocard; - Bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn: Quản lý dự án và nghiệp vụ đấu thầu, tư vấn giám sát, định giá</i>	<i>Hoàn thành theo chương trình</i>
2.	<i>Tin học cho kỹ sư, kế toán, nhân sự</i>	<i>Học viên sau khoá học có thể sử dụng thành thạo các phần mềm được đào tạo</i>
3.	<i>Tập huấn trực tiếp cho các cán bộ, công nhân trực tiếp sản xuất</i>	<i>Bổ sung những mặt còn yếu kém.</i>
B.	<i>Các khoá học cho học viên tại các cơ sở đào tạo bên ngoài</i>	
1.	<i>Thạc sĩ, Tiến sĩ</i>	<i>Các kỹ sư, cử nhân phải có thời gian làm việc tại công ty trên 5 năm</i>
2.	<i>Đại học</i>	<i>Cán bộ công nhân viên có thời gian làm việc tại Công ty trên 5 năm</i>
3.	<i>Tiếng Anh nghe nói trình độ B, C</i>	<i>Các kỹ sư sau khoá học có thể làm việc được với các chuyên gia, đối tác nước ngoài</i>
4.	<i>Các khoá học về công nghệ mới, an toàn lao động</i>	<i>Các kỹ sư có khả năng triển khai công nghệ mới trong công việc</i>

Nguồn: Ban nhân sự Tập đoàn Dabaco, 2020

<http://www.dabaco.com.vn/>

Đối với các doanh nghiệp NNUDCNC có quy mô vừa và nhỏ, thì thường không có quy định cụ thể bằng văn bản đối với hoạt động đào tạo của DN. Kết quả phỏng vấn LĐQL của các DN cho thấy các DN chủ yếu dựa vào kế hoạch sản xuất kinh doanh trong năm, chiến lược về quản trị nhân sự của DN như tuyển dụng, thăng tiến, thuyên chuyển NLD... để thực hiện đào tạo nhân lực mà không xây dựng thành chính sách về đào tạo. Như vậy, có thể thấy thực hiện hoạt động đào tạo, phát triển NNL, trong đó có NNLCLC lao động trực tiếp của các DN có quy mô vừa và nhỏ chủ yếu phụ thuộc vào nhu cầu thực tế của DN trong một giai đoạn nhất định. DN chưa có văn bản quy định chung làm tiêu chuẩn để hướng dẫn việc thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cho NLD. Điều này cũng sẽ dẫn đến những khó khăn nhất định trong quá trình triển khai, tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhân lực của DN.

Kết quả đánh giá hoạt động đào tạo NNLCLC lao động trực tiếp của các doanh nghiệp NNUDCNC được tổng hợp ở bảng dưới đây:

Biểu đồ 3. 12. Kết quả đánh giá hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao



(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Từ hình trên có thể thấy khái quát về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC đạt được ở mức khá. Kết hợp với kết quả điều tra và các dữ liệu thứ cấp mà NCS thu thập được cho thấy một số nhận xét cụ thể như sau:

a. Xác định nhu cầu đào tạo

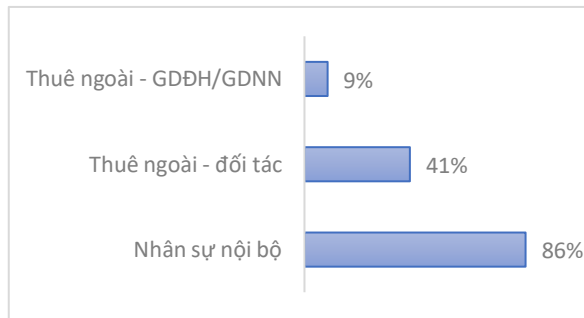
Xác định nhu cầu đào tạo có ý nghĩa quan trọng trong quá trình thực hiện đào tạo và phát triển nhân lực. Các doanh nghiệp NNUDCNC đã có sự coi trọng và thực hiện việc xác định nhu cầu đào tạo một cách thực tế, hữu ích và dựa trên chiến lược kinh doanh của tổ chức khi mức điểm bình quân là 3.36/5.0. Khi xác định nhu cầu đào tạo, qua điều tra, chỉ có 39% tổng số người được hỏi cho rằng DN có sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc để tìm ra nhu cầu cần đào tạo kiến thức, kỹ năng còn thiếu cho NNL nói chung và NNLCLC lao động trực tiếp của DN nói riêng. DN căn cứ vào nhu cầu sản xuất kinh doanh và chiến lược phát triển trong tương lai của tổ chức để xác định nhu cầu và số lượng NNL cần đào tạo.

b. Về nội dung và hình thức đào tạo

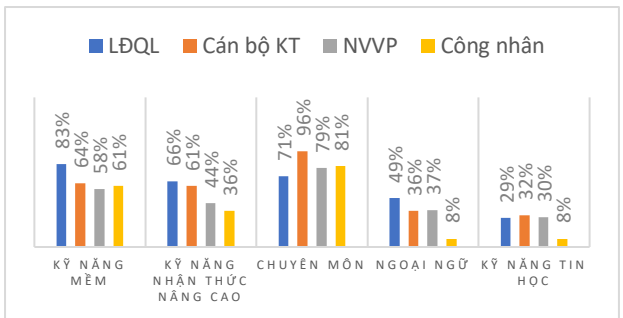
Theo kết quả nghiên cứu của JICA (2022), để phát triển năng lực của nhân sự, hầu hết các công ty đều tổ chức các hoạt động đào tạo tại chỗ. Sử dụng nhân sự nội bộ là nguồn phổ biến nhất và được ưu tiên cho đào tạo nội bộ của DN, sau đó mới là thuê dịch vụ bên ngoài. Các DN nông nghiệp thường sử dụng dịch vụ đào tạo tại chỗ của các đối tác bên ngoài cung cấp dịch vụ liên quan hơn các DN thuộc ngành khác. Nguồn phổ biến nhất của hoạt động đào tạo nội bộ là sử dụng nhân sự nội bộ của DN. Về việc sử dụng dịch vụ đào tạo của cơ sở GDĐH/GDNN là không phổ biến, chỉ có một tỷ lệ tương đối nhỏ các công ty sử dụng nguồn này và các khoá đào tạo chủ yếu dành cho chuyên gia, sau đó là dành cho nhân viên.

Các DN nông nghiệp nói chung quan tâm nhiều hơn đến chuyên môn và ít tập trung vào kỹ năng mềm. Đối với cán bộ, nhân viên văn phòng và NLD trong ngành nông nghiệp, chuyên môn là yếu tố được chú trọng nhất để PTNNL (cán bộ KT là 96%, công nhân là 81%).

Biểu đồ 3. 13. Nguồn của hoạt động đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp nông nghiệp



Biểu đồ 3. 14. Kiến thức & kỹ năng được ưu tiên cho hoạt động đào tạo nội bộ



(Nguồn: JICA, 2022)

Theo kết quả phỏng vấn cán bộ LDQL về nội dung các chương trình đào tạo cho NLD được chia sẻ rằng các chương trình đào tạo được xây dựng chú trọng đến kiến thức, kỹ năng liên quan đến công việc hiện tại. Ngoài ra, DN cũng có các chương trình đào tạo về vệ sinh an toàn lao động, kiến thức pháp luật, chính sách... được cập nhật và đào tạo thường xuyên. Các chương trình đào tạo, phát triển lao động trong DN có chất lượng cao được đánh giá mở mức điểm bình quân khá tốt là 3.83/5.0. Tuy nhiên, tần suất được đào tạo của NLD phụ thuộc vào vị trí việc làm người đó đảm nhận, điểm bình quân của tiêu chí NLD trong mỗi công việc được trải qua các chương trình đào tạo hàng năm đạt mức trung bình 3.37/5.0. Mặc dù vậy thì các hoạt động đào tạo đã giúp nâng cao chất lượng của NNL, đạt mức trung bình là 3.47/5.0. Nghiên cứu điển hình tại Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh cho thấy, hàng năm công ty mở trung bình 2 khoá đào tạo, chủ yếu là các lớp về vệ sinh an toàn thực phẩm, HACCP. Số lượng người được đào tạo về kiến thức vệ sinh an toàn thực phẩm, HACCP tăng lên hàng năm, điều này là do công ty có sự biến động về nhân sự ở khối lao động trực tiếp, tình trạng thôi việc, luân chuyển chỗ làm thường xuyên xảy ra. Bên cạnh đó, do đặc thù của ngành thủy sản hàng năm công ty còn tiếp nhận lao động mùa vụ để tập trung cho hoạt động sản xuất tháng cao điểm. Chính vì vậy các khoá đào tạo vệ sinh an toàn thực phẩm, cũng như HACCP là điều hết sức cần thiết, để NLD có thể tạo ra những sản phẩm an toàn và chất lượng.

Về nội dung và hình thức đào tạo>NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC căn cứ dựa vào vị trí công việc để tiến hành các hoạt động, chương trình đào tạo khác nhau

- Đối với đối tượng là công nhân, các doanh nghiệp NNUDCNC tuyển dụng đối tượng công nhân cho các vị trí công việc không đòi hỏi trình độ cao như các khu vực chế biến, chăm sóc, chăn nuôi. Khi có nhân viên mới vào thì DN sử dụng phương pháp đào tạo tại chỗ, các nhân viên cũ có kinh nghiệm hoặc quản lý sẽ hướng dẫn, kèm cặp công việc cho các nhân viên mới. Hình thức đào tạo cho vị trí này được phản ánh rõ nét khi nghiên cứu điển hình tại Công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài, Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh và Công ty TNHH XNK Kinoko Thanh Cao, giúp công nhân nhanh chóng tiếp thu công việc, giúp DN tiết kiệm được chi phí trong đào tạo, chất lượng NLĐ được nâng cao.

- Đối với đối tượng cán bộ KTNN, 50% DN được hỏi có các kế hoạch và nội dung đào tạo dài hạn dành cho đối tượng này, đặc biệt là đội ngũ KTNN trong lĩnh vực về công nghệ sinh học. Các hình thức đào tạo dài hạn nâng cao trình độ chuyên môn như cử đi học tại nước ngoài hoặc trong nước tại các trường Đại học, Cao đẳng. Hiện nay, cán bộ kỹ thuật ngành nông nghiệp được đào tạo dài hạn chủ yếu ở một số trường Đại học như Học viện Nông nghiệp Việt Nam, Đại học Lâm nghiệp, Đại học Cần Thơ, Đại học Nông Lâm Tp. Hồ Chí Minh, Đại học Nông Lâm (Đại học Thái Nguyên)... Ngoài ra còn một số trường Đại học, Cao đẳng đào tạo bổ sung thêm một số chuyên ngành nông nghiệp bên cạnh các ngành thế mạnh của trường đó, như: Đại học Kinh tế Quốc dân (ngành Kinh tế nông nghiệp), Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội (Khoa học đất), Đại học Quốc tế - Đại học Quốc gia TP.HCM (ngành Quản lý thủy sản)... (Cẩm nang tuyển sinh Đại học, Cao đẳng, 2020). Theo đó, việc cử NLĐ đi đào tạo bên ngoài DN phần lớn áp dụng tại các DN có quy mô lớn. Đơn cử như Công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài trong năm 2019 có hai cán bộ kỹ thuật thuộc bộ phận thú y được công ty mẹ cử đi học tập 06 tháng tại Hà Lan để học tập kỹ thuật, thực hiện các giải pháp chăn nuôi đảm bảo an toàn sinh học. Công ty mẹ cũng thường xuyên mời các chuyên gia hàng đầu từ Thái Lan trong lĩnh vực sản xuất thức ăn chăn nuôi sang hướng dẫn kỹ thuật. Với các DN có quy mô vừa và nhỏ thì chủ yếu vẫn ưu tiên hình thức đào tạo tại DN – người có kinh nghiệm lâu năm sẽ đào tạo cho người mới hơn hoặc những người còn yếu kỹ năng theo hình thức kèm cặp tại nơi làm việc.

Hộp 3. 5. Ý kiến về hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp

Cán bộ LĐQL tại Công ty TNHH MTV Việt Úc – Quảng Ninh chia sẻ: “Vì làm việc trong môi trường ứng dụng công nghệ cao nên công ty đòi hỏi người lao động, đặc biệt là đội ngũ kỹ sư nông nghiệp, kỹ thuật phải có trình độ tay nghề giỏi, tốt nghiệp đại học đúng chuyên ngành, sử dụng thành thạo máy tính và ngoại ngữ. Để nâng cao trình độ, DN tổ chức các chương trình đào tạo, đào tạo lại cho toàn bộ NLĐ; mời các cán bộ chuyên gia nước ngoài về trực tiếp đào tạo hoặc định kỳ cử một số người ra nước ngoài học tập”

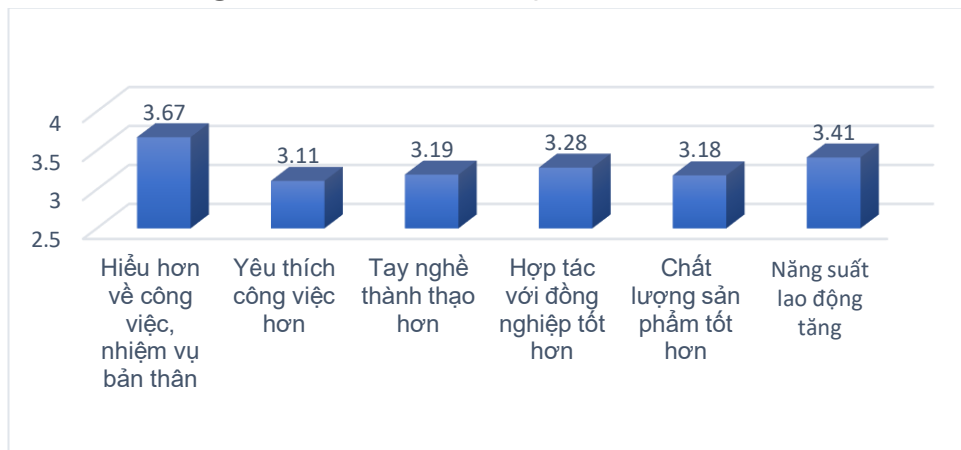
(Nguồn: Phỏng vấn trực tiếp, 2020)

c. Về đánh giá hoạt động đào tạo

Hoạt động đánh giá đào tạo được thực hiện tại các DN dựa vào hai phương pháp là qua các bài kiểm tra/thực hành cuối khoá; và qua hiệu quả công việc sau đào tạo như kết quả số lượng công việc hoàn thành, chất lượng sản phẩm làm ra sau đào tạo. NNL tham gia đào tạo cũng đánh giá về trình độ lành nghề của mình sau đào tạo được thể hiện ở biểu đồ 3.15.

Sau quá trình đào tạo, NLD nhận thấy họ hiệu hơn về công việc, nhiệm vụ bản thân, điểm trung bình được đánh giá cao nhất với 3.67/5.0 điểm. Tiếp đến là năng suất lao động cũng được cải thiện hiệu quả hơn với 3.41/5.0 điểm. Các tiêu chí về chất lượng sản phẩm tốt hơn, tay nghề thành thạo hơn và hợp tác với đồng nghiệp tốt hơn cũng được đánh giá lần lượt 3.18; 3.19 và 3.28 điểm. Điểm trung bình thấp nhất thuộc về tiêu chí Yêu thích công việc hơn, với 3.11/5.0 điểm. Kết quả này cho thấy hoạt động đào tạo đã có những tác động tích cực tới năng suất lao động và chất lượng công việc của NNL được đào tạo. Tuy nhiên, đào tạo vẫn chưa tạo được sự yêu thích, đam mê với công việc của NNLCLC lao động trực tiếp.

Biểu đồ 3. 15. Đánh giá về trình độ lành nghề của NNLCLC sau đào tạo



((Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả))

3.2.2.4. Thực trạng hoạt động đánh giá, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao

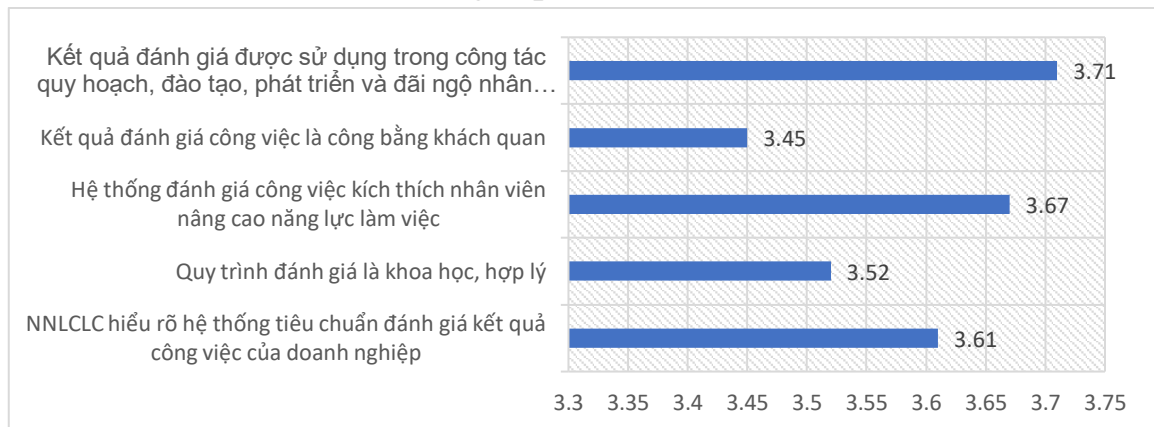
🚩 Về đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao

Đánh giá nhân lực là một công việc quan trọng bởi vì nó là cơ sở để nâng lương, đào tạo, chuyển, quyết định tái ký HĐLĐ, xem xét các chế độ thi đua khen thưởng cũng như giúp nhà quản trị áp dụng việc trả lương một cách công bằng. Kết quả đánh giá đúng sẽ giúp động viên, khuyến khích nhân lực nỗ lực học tập, bộc lộ tiềm năng, phát huy tối đa khả năng, góp phần cải thiện môi trường làm việc cho cá nhân cũng như cho cả tập thể đơn vị. Ngược lại, kết quả đánh giá sai sẽ gây hậu quả tiêu cực. Các doanh nghiệp NNUDCNC sẽ căn cứ dựa trên kết quả thực hiện công việc, cũng như báo cáo thành tích theo tháng, quý năm; kết quả bình bầu xếp loại tháng của cá nhân, tập thể để tiến hành hoạt động đánh giá NNL trong DN, trong đó có NNLCLC lao động trực tiếp. Theo tháng, lãnh đạo cấp trên trực tiếp sẽ đánh giá

kết quả hoàn thành công việc được giao trong tháng của nhân viên dựa trên các chỉ số mà nhân viên phải thực hiện, vào ngày công thực tế, vào ý thức, thái độ, trách nhiệm của nhân viên đối với công việc đột xuất được giao. Bên cạnh đó, DN còn căn cứ vào khối lượng công việc đã hoàn thành như sản phẩm đã bán ra, mua vào... Từ đó, thúc đẩy nhân viên có ý thức và trách nhiệm hơn với công việc. Hiện tại, phần lớn doanh nghiệp NNUDCNC đã xây dựng được hệ thống đánh giá hiệu quả công việc đối với NLĐ. Các DN chưa có hệ thống đánh giá công việc thì thường thông qua các tiêu chí định tính, do đó mức độ chính xác còn hạn chế.

Kết quả khảo sát về công tác đánh giá NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC được đánh giá khá tốt, dao động điểm trung bình từ 3.45 điểm đến 3.71 điểm. Trong đó, có thể thấy kết quả đánh giá là một cơ sở để DN sử dụng trong công tác quy hoạch, đào tạo, phát triển và đãi ngộ nhân lực (điểm trung bình 3.71 điểm), là tiền đề để DN thực hiện các hoạt động phát triển chất lượng NNLCLC lao động trực tiếp. Nội dung cụ thể thể hiện bảng sau:

Biểu đồ 3. 16. Kết quả đánh giá hoạt động đánh giá NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC



(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Nghiên cứu điển hình tại doanh nghiệp có quy mô vừa như Growbest Hà Tĩnh cho thấy hoạt động đánh giá NNL nói chung và NNLCLC lao động trực tiếp của công ty vẫn dựa trên kết quả thực hiện công việc của NLĐ. Công ty cũng đã xây dựng Quy chế lương mới 2019, trong đó, công ty thực hiện cách tính lương theo phương pháp 3P

- *P1 (Pay for Position): Trả lương theo vị trí công việc (năm công tác)*
- *P2 (Pay for Person): Trả lương theo năng lực của người giữ vị trí công việc*
- *P3 (Pay for Performance): Trả lương theo KPIs – đánh giá hiệu quả công việc*

Tổng lương hàng tháng của các cá nhân là cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhân viên sẽ là:

$$P1 + P2 + P3$$

Theo đó, việc đánh giá NNL sẽ là cơ sở để trả lương P3 cho NLĐ. Công ty sẽ giao cho trưởng bộ phận đánh giá nhân viên thông qua thái độ làm việc, kết quả thực hiện nhiệm vụ và việc đánh giá được thực hiện theo tháng, quý và năm. Theo tháng, lãnh đạo cấp trên trực tiếp sẽ đánh giá kết quả hoàn thành công việc được giao trong tháng của nhân viên dựa trên các chỉ số mà nhân viên phải thực hiện và

hoàn thành, vào ngày công lao động, vào ý thức, thái độ, trách nhiệm của nhân viên đối với công việc và kết quả công việc đột xuất được giao.

Với các công ty có quy mô nhỏ như công ty TNHH XNK Kinoko Thanh Cao thì cũng đã thực hiện đánh giá kết quả công việc so với mục tiêu để trả lương cho lao động. Công ty cũng chưa có quy định về hệ thống các tiêu chí đánh giá cụ thể.

✚ *Về đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao*

Các doanh nghiệp NNUDCNC hiện nay đều được thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, không có DN nào có vốn thuộc sở hữu Nhà nước. Do đó, các DN chịu sự chi phối từ các văn bản về các chính sách tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với DN nói chung. Ngày 21/5/2018, Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong DN. Một trong những nội dung quan trọng tại nghị quyết này là DN được tự quyết định chính sách tiền lương và trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước công bố, trên cơ sở thỏa ước lao động tập thể phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động và khả năng của DN. Theo đó, trong khu vực DN, tiền lương là giá cả sức lao động, hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa NLĐ và người sử dụng lao động theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Nhà nước quy định tiền lương tối thiểu là mức sàn thấp nhất để bảo vệ NLĐ yếu thế, đồng thời là một trong những căn cứ để thỏa thuận tiền lương và điều tiết thị trường lao động. Phân phối tiền lương dựa trên kết quả lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh, bảo đảm mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong DN. Như vậy, doanh nghiệp NNUDCNC trong quá trình xây dựng và thực hiện chính sách tiền lương cần đảm bảo dựa trên mức lương tối thiểu vùng.

Căn cứ quy định của Bộ luật Lao động, DN và NLĐ được tự chủ trong thương lượng, thỏa thuận tiền lương gắn với công việc, điều kiện làm việc và ghi trong hợp đồng lao động; tiền lương trả cho NLĐ gắn với năng suất và kết quả (chất lượng) công việc đã thỏa thuận, bảo đảm mức lương trả cho NLĐ làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động và thời giờ làm việc bình thường, hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố.

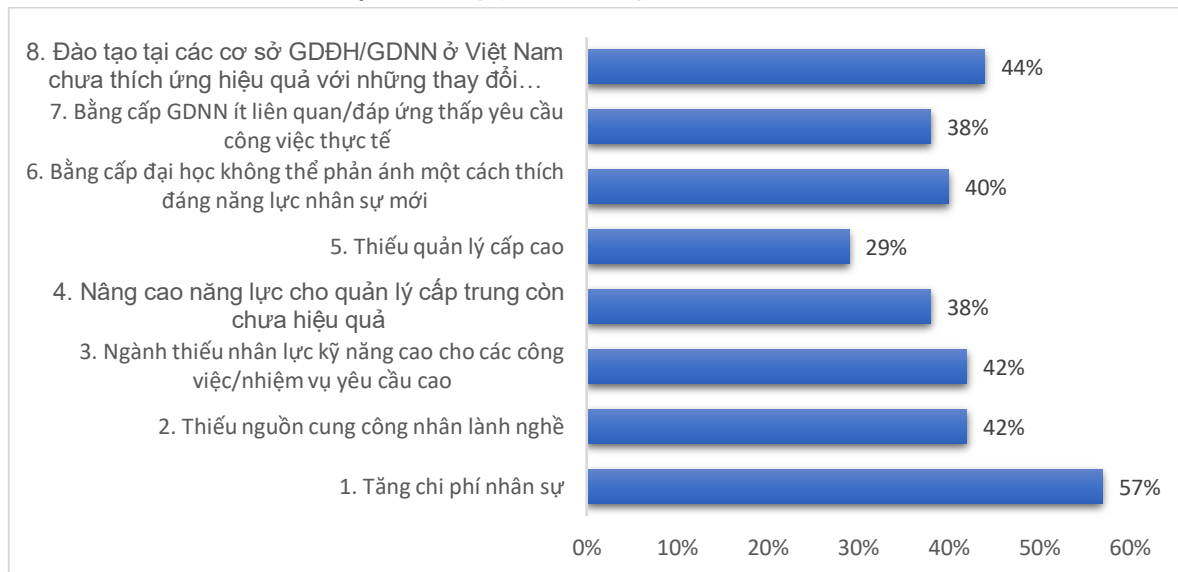
Do đa số NLĐ trong doanh nghiệp NNUDCNC là đối tượng công nhân (chiếm 79%), có trình độ thấp. Tiền lương chính là nguồn thu nhập chủ yếu của họ. Để có thể duy trì động lực cho NLĐ, nâng cao hiệu suất làm việc của họ và hiệu quả kinh doanh của DN, các DN đã sử dụng chính sách tiền lương như một công cụ cần thiết để đạt những mục đích trên. Còn tiền thưởng là một loại kích thích vật chất tích cực giúp NLĐ phấn đấu nhiều hơn trong công việc.

Ngoài ra, phụ cấp cũng là yếu tố quan trọng cấu thành nên thu nhập hàng tháng của NLĐ. Tại doanh nghiệp, ngoài phụ cấp thông thường mà nhân viên đều được hưởng như cơm trưa, phụ cấp trách nhiệm, thì tại doanh nghiệp NNUDCNC còn áp dụng các phụ cấp dành cho những vị trí công việc đặc thù theo quy định của Thông tư 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 v/v Ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Theo báo cáo nghiên cứu của JICA (2022), đối với DN nông nghiệp, các thách thức về tăng chi phí nhân sự được đánh giá là thách thức phổ biến nhất đối

với các DN hiện nay. Thách thức ngày càng tăng chủ yếu là do sự cạnh tranh cao về mức lương và thưởng với các DN khác. Các DN cạnh tranh với nhau trong việc tuyển dụng ứng viên, dẫn đến việc đưa ra mức lương cạnh tranh rất cao.

Biểu đồ 3. 17. Tổng quan về thách thức NNL của doanh nghiệp nông nghiệp – theo tỷ lệ đồng ý với từng thách thức cụ thể



(Nguồn: JICA, 2022)

Kết quả trong báo cáo của JICA cũng khá tương đồng với kết quả điều tra về thu nhập của NNLCLC lao động trực tiếp trong doanh nghiệp NNUDCNC. Theo kết quả điều tra trong bảng 3.16 cho thấy, thu nhập của NLD có sự khác biệt rõ rệt tương ứng với vị trí việc làm của họ. Với đối tượng công nhân thì mức lương dưới 5 triệu đồng chiếm tỷ lệ 65,3%, và thu nhập từ 5 đến 10 triệu đồng chiếm tỷ lệ 34,7%. Đối với đối tượng là cán bộ KTNN thì mức lương phổ biến ở mức khá cao, trên 10 triệu đồng/tháng; thậm chí có đến 8,5% số lượng người khảo sát có mức lương trên 20 triệu đồng. Điều này cũng hoàn toàn phù hợp với vị trí việc làm này, khi ngành nông nghiệp có nhu cầu tuyển dụng nhân lực KTNN có chuyên môn cao đang ngày một tăng lên nhưng đầu ra lại ít. Do đó, các DN thường trả mức lương khá ưu đãi với vị trí này nhằm thu hút, tuyển dụng được NNLCLC lao động trực tiếp cũng như giữ chân được họ.

Bảng 3. 16. Kết quả điều tra về thu nhập trong doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

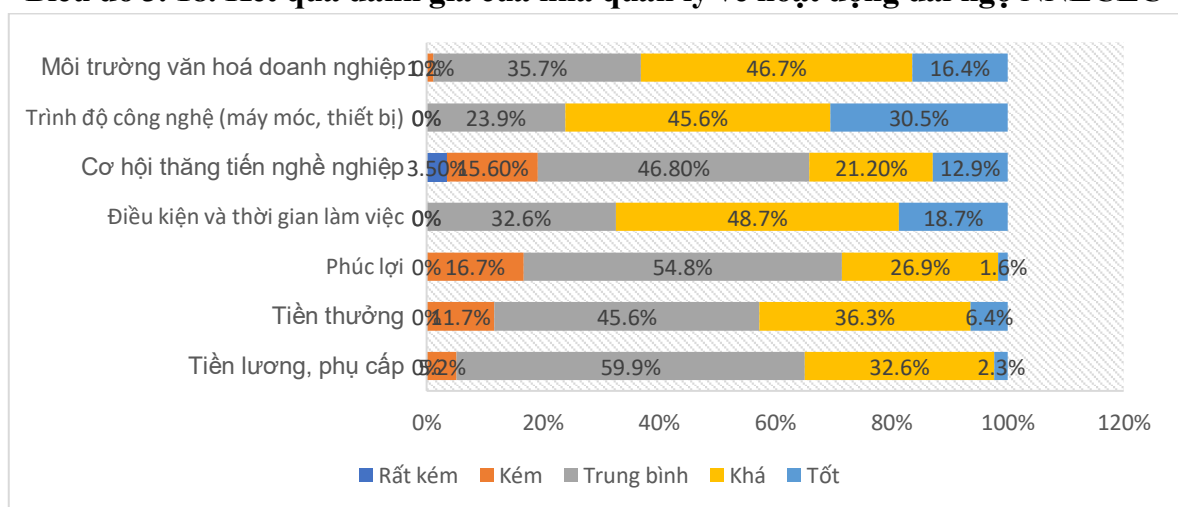
Thu nhập/tháng	Công nhân		Cán bộ KTNN	
	Số LĐ	%	Số LĐ	%
Dưới 5 triệu đồng	77	65,3	6	2,8
Từ 5 đến 10 triệu đồng	41	34,7	63	29,9
Từ 10 đến 15 triệu đồng	0	0	96	45,5
Từ 15 đến 20 triệu đồng	0	0	28	13,3
Từ 20 triệu đồng trở lên	0	0	18	8,5
Tổng số LĐ (N=225)	118	100	211	100

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Nghiên cứu điển hình tại công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài cho thấy mức tiền lương của công ty những năm qua khá ổn định và đảm bảo được mức sống cho CBCNV. Mức lương trung bình năm 2018 là 10,88 triệu đồng/người; năm 2019 tăng lên 12,11 triệu đồng/người. Đến năm 2020 mức lương có giảm so với năm 2019, do tình hình dịch Covid 19 cũng đã có sự ảnh hưởng nhất định đến hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, do đó cũng ảnh hưởng đến mức lương của NLĐ, mức lương bình quân một người năm 2020 là 11,47 triệu đồng/người (Ban tài chính kế toán, Tập đoàn Dabaco). Với công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh, mức lương của NLĐ tăng đều qua các năm, dao động trung bình từ 5,8 triệu đến 6,8 triệu đồng/người vào năm 2020 (Phòng Tài chính-Kế toán, Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh). Với đặc điểm của ngành nghề thủy sản, người lao động phải thường xuyên làm việc trong điều kiện môi trường ẩm ướt nên ngoài lương kia thì công ty còn đảm bảo các khoản phụ cấp. Phần phụ cấp thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo là sự động viên, khuyến khích NLĐ làm việc nhiệt tình hơn. Công ty áp dụng hình thức phụ cấp trách nhiệm và phụ cấp độc hại. Với công ty TNHH XNK Kinoko Thanh Cao, là một DN có quy mô nhỏ nhưng năng suất chất lượng sản phẩm của công ty tương đối tốt và ổn định. Sản lượng mỗi tháng khoảng 30 tấn, ước tính từ 1,8-2 tỷ đồng/tháng. Do đó, mức lương trung bình công ty trả cho người lao động dao động từ 4 đến 10 triệu đồng/người/tháng tùy vào vị trí chức danh.

Kết quả đánh giá hoạt động đãi ngộ NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC cho thấy các chính sách đãi ngộ tài chính được đánh giá kém hơn các chính sách đãi ngộ phi tài chính. Trong đó, phúc lợi được đánh giá ở mức thấp nhất. Điều kiện, thời gian làm việc và trình độ công nghệ được đánh giá ở mức khá tốt. Điều này cũng khá tương đồng với kết quả đánh giá của nhà quản lý về hoạt động đãi ngộ NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC dưới đây

Biểu đồ 3. 18. Kết quả đánh giá của nhà quản lý về hoạt động đãi ngộ NNLCLC

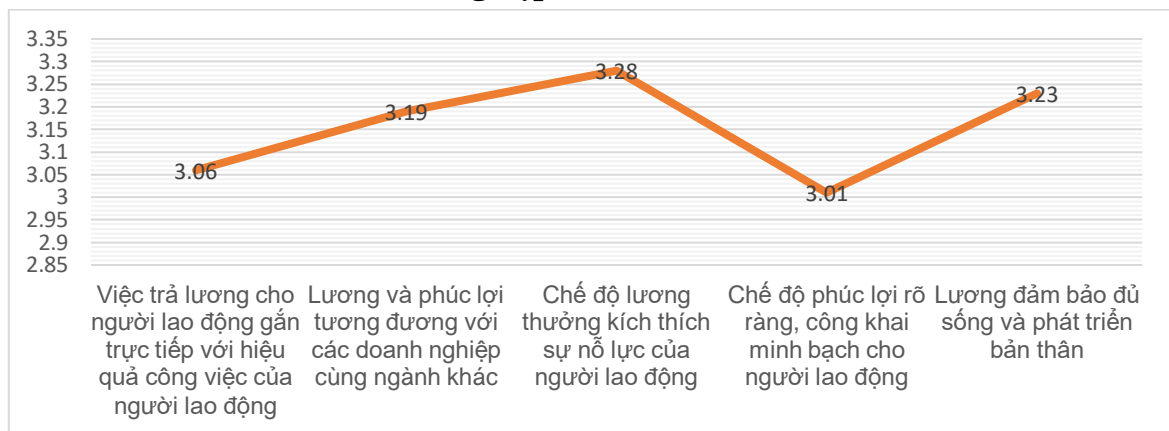


(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Hoạt động đãi ngộ tài chính của NNLCLC lao động trực tiếp cũng được khảo sát dựa trên 5 nhận định, trong đó, các nhận định đưa ra đều được đại diện các doanh nghiệp

NNUDCNC đánh giá mức trung bình. Do đó, trong thời gian tới các doanh nghiệp NNUDCNC cần tập trung để nâng cao hơn nữa về tiền lương, thưởng và phúc lợi cho NLD.

Biểu đồ 3. 19. Kết quả đánh giá của NNLCLC về đãi ngộ tài chính của doanh nghiệp NNUDCNC



(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Các doanh nghiệp NNUDCNC có trình độ công nghệ, kỹ thuật sản xuất tiên tiến. Máy móc thiết bị phục vụ doanh nghiệp NNUDCNC là loại máy móc thiết bị mới, có năng suất cao. Do đó, sản phẩm được sản xuất ra có sức cạnh tranh, năng suất tốt. Tiêu chí về trình độ công nghệ (máy móc, thiết bị) của DN được trang bị hiện đại được đánh giá ở mức tốt nhất, với điểm bình quân đạt 3.66/5.0 điểm.

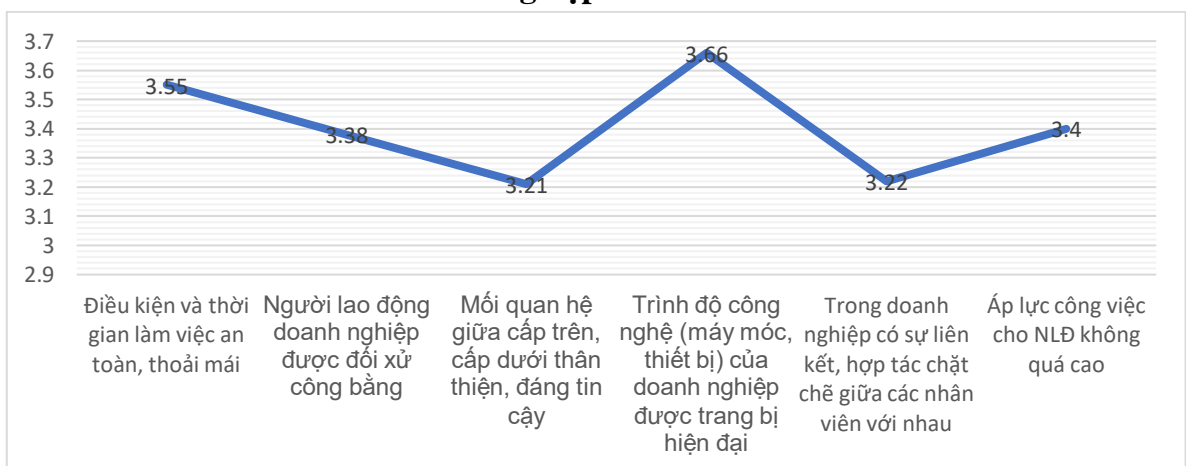
Theo quy định của pháp luật (Luật An toàn vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 và Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016), để đảm bảo an toàn và sức khỏe cho NLD, người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho NLD. Ngược lại, NLD phải tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và nội quy lao động của DN. Mọi tổ chức cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo vệ môi trường. Tại các doanh nghiệp NNUDCNC việc thực hiện điều kiện và thời gian làm việc an toàn, thoải mái đạt điểm bình quân 3.55/5.0 đạt mức khá. Từ đó điều kiện và thời gian làm việc an toàn, thoải mái đã tạo tinh thần làm việc cho NLD, khiến họ cảm thấy không quá áp lực khi làm việc tại DN (3.4/5.0 điểm). Kết quả này cũng được đánh giá khá tốt tại công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài. Là một công ty thành viên của Tập đoàn Dabaco, Công ty cũng chịu ảnh hưởng rất lớn bởi nét văn hoá được xây dựng của Công ty mẹ. Đó là tinh thần đoàn kết và tính kỷ luật cao trong lao động. Công ty luôn tạo điều kiện thuận lợi về vật chất và tinh thần cho NLD, khuyến khích NLD phát huy năng lực, tính sáng tạo, xây dựng mối quan hệ gắn bó, tinh thần đồng đội, đoàn kết trong công ty. Chính những nền tảng văn hoá này đã góp phần không nhỏ trong việc tạo dựng mối quan hệ gắn bó giữa các thành viên của Tập đoàn nói chung, và của Công ty nói riêng, góp phần phát triển những giá trị tốt đẹp về nhân cách, đạo đức, lối sống.

Chế độ làm việc được đảm bảo 8 tiếng/ngày và chia thành 2 ca làm việc. Ca 1 thời gian bắt đầu từ 7h và kết thúc vào 15h, có thời gian nghỉ giữa ca là 1h. Ca 2 thời gian bắt đầu là 15h30 và kết thúc vào 23h30, có thời gian nghỉ giữa ca là 1h.

Công ty cũng luôn tuân thủ đúng các quy định về an toàn lao động. Công nhân được trang bị quần áo đồng phục, giày dép, mũ, khẩu trang bảo hộ khi đi làm và tuân thủ mọi quy định về an toàn lao động. Người lao động ở khối văn phòng cũng được trang bị đồng phục thể hiện sự thanh lịch nơi công sở.

Các tiêu chí còn lại đạt điểm bình quân ở mức trung bình gồm NLD của DN được đối xử công bằng (3.38/5.0 điểm); mối quan hệ giữa cấp trên, cấp dưới thân thiện, đáng tin cậy (3.21/5.0 điểm); và trong DN có sự liên kết, hợp tác chặt chẽ giữa các nhân viên với nhau (3.22/5.0 điểm). Để tạo lập môi trường văn hoá, làm việc thân thiện, các DN cũng đã cố gắng xây dựng những quy định riêng về văn hoá trong DN mình. Ví dụ như Công ty Cổ phần Tập đoàn Mavin trong năm 2019 đã xây dựng Bộ quy tắc ứng xử và làm việc Mavin. Trong “mục 2. Quy định cụ thể” đã đề cập đến “Mối quan hệ, môi trường làm việc tại Mavin”, mục này cũng đã khái quát những điều nên và không nên làm trong việc xây dựng mối quan hệ của nhân viên với bên ngoài; nhân viên với truyền thông, báo chí; nhân viên với đối thủ cạnh tranh; nhân viên với quan hệ nội bộ; cũng như những quy định chung về môi trường làm việc tại Mavin. Những quy định này góp phần tạo dựng mối quan hệ, môi trường văn hoá, môi trường làm việc tại Mavin ngày càng hoàn thiện hơn. Tạo mối quan hệ liên kết giữa các nhân viên với nhau; tạo sự đồng thuận và sự đối xử công bằng. Khi nhân viên cảm thấy mình được đối xử công bằng sẽ dốc lòng làm việc và cống hiến nhiều hơn cho DN.

Biểu đồ 3. 20. Kết quả đánh giá của NNLCLC về đãi ngộ phi tài chính của doanh nghiệp NNUDCNC



(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Như vậy, có thể thấy công tác đánh giá NNLCLC lao động trực tiếp cũng đã được thực hiện tương đối tốt nhằm giúp ghi nhận công sức một cách khách quan cho NLD. Tuy nhiên, số lượng DN xây dựng được hệ thống đánh giá công việc đối với NLD là chưa nhiều, các DN chủ yếu thông qua các tiêu chí định tính để đánh giá nhân viên. Về đãi ngộ NNLCLC lao động trực tiếp vẫn được đánh giá ở mức trung bình, đặc biệt là đối với đãi ngộ thông qua lương thưởng. Điều này được thể

hiện thông qua các chế độ lương thưởng vẫn chưa kích thích được động lực làm việc của nhân viên. Từ đó, ảnh hưởng nhất định đến số lượng, chất lượng, cơ cấu của>NNLCLC lao động trực tiếp.

3.2.3. Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

3.2.3.1. Tiêu chí đánh giá sự chuyển biến về quy mô nguồn nhân lực chất lượng cao lao động trực tiếp của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Sự chuyển biến về quy mô>NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp>NNUDCNC được đánh giá qua tiêu chí mức độ gia tăng tuyệt đối quy mô>NNLCLC lao động trực tiếp và tốc độ tăng, giảm tương đối quy mô>NNLCLC lao động trực tiếp của DN.

Trong giai đoạn 2016-2020, doanh nghiệp>NNUDCNC đã triển khai các hoạt động PT>NNLCLC, tạo sự chuyển biến về quy mô>NNLCLC lao động trực tiếp, nâng cao về chất lượng, đảm bảo hợp lý cơ cấu>NNLCLC lao động trực tiếp với nhu cầu phát triển của DN. Với kết quả tại bảng 3.17, có thể thấy các tiêu chí đánh giá sự chuyển biến về quy mô tuyệt đối và tương đối>NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp>NNUDCNC và giữa các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản đều tăng (mang dấu dương). Điều này khẳng định giai đoạn 2016-2020, doanh nghiệp>NNUDCNC đạt được kết quả tích cực, khả quan trong PT>NNLCLC nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của DN.

Bảng 3. 17. Đánh giá mức độ tăng trưởng quy mô>NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp>NNUDCNC

Tiêu chí	2016	2017	2018	2019	2020
1. Tổng>NNLCLC lao động trực tiếp	3.088	3.508	4.016	4.678	5.349
<i>Mức độ ± tuyệt đối quy mô (người)</i>	-	+ 420	+ 508	+ 662	+ 671
<i>Tốc độ ± quy mô (%)</i>	-	+13,60	+14,48	+16,48	+14,34
2.>NNLCLC lao động trực tiếp theo lĩnh vực của doanh nghiệp					
2.1. DN lĩnh vực trồng trọt	838	915	1.009	1.167	1.315
<i>Mức độ ± tuyệt đối quy mô (người)</i>	-	+ 77	+ 94	+ 158	+ 148
<i>Tốc độ ± quy mô (%)</i>	-	+9,19	+10,27	+15,65	+12,68
2.2. DN lĩnh vực chăn nuôi	1.241	1.408	1.669	1.937	2.180
<i>Mức độ ± tuyệt đối quy mô (người)</i>	-	+167	+261	+268	+243
<i>Tốc độ ± quy mô (%)</i>	-	+13,46	+18,54	+16,06	+12,55
2.3. DN lĩnh vực thủy sản	1.009	1.185	1.338	1.574	1.854
<i>Mức độ ± tuyệt đối quy mô (người)</i>	-	+176	+153	+236	+280
<i>Tốc độ ± quy mô (%)</i>	-	+17,44	+12,91	+17,64	+17,79

(Nguồn: Vụ Quản lý doanh nghiệp – Bộ NN&PTNT và tính toán của tác giả)

Với kết quả phát triển quy mô>NNLCLC lao động trực tiếp theo lĩnh vực của doanh nghiệp, DN lĩnh vực thủy sản tăng cao nhất, tiếp đến là DN lĩnh vực chăn nuôi, và cuối cùng là DN lĩnh vực trồng trọt. Tốc độ tăng giữa các năm cũng có sự

thay đổi. Đặc biệt với tình hình dịch bệnh Covid 19, năm 2020, tốc độ tăng của DN lĩnh vực trồng trọt và chăn nuôi giảm hơn so với các năm trước đó.

3.2.3.2. Tiêu chí đánh giá mức độ phát triển chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao lao động trực tiếp của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

a. Tiêu chí đánh giá mức độ nâng cao trình độ của>NNLCLC lao động trực tiếp

Để đánh giá sự gia tăng về trình độ CMKT của>NNLCLC lao động trực tiếp trong giai đoạn 2016-2020 được xác định qua chỉ tiêu tỷ lệ>NNLCLC lao động trực tiếp được đào tạo nâng cao trình độ so với tổng số lao động qua các năm; tỷ trọng>NNLCLC lao động trực tiếp có bậc đào tạo CMKT trong tổng>NNLCLC.

Dựa trên kết quả của bảng 3.7, có thể thấy trong giai đoạn 2016-2020, tỷ lệ>NNLCLC lao động trực tiếp trên tổng lao động tăng hàng năm, năm 2016 tỷ lệ này là 29,81%, đến năm 2020 tỷ lệ này đạt 36,13%. Mức độ tăng về tỷ lệ>NNLCLC lao động trực tiếp trên tổng lực lượng lao động dao động từ 1,16% đến 2,46%. Trong đó, bậc trình độ của>NNLCLC lao động trực tiếp đang phát triển là trình độ Cao đẳng, Đại học. Trình độ trên đại học (thạc sĩ, tiến sĩ) còn tăng chậm. Như vậy, nhờ có kết quả đạt được về nâng cao trình độ CMKT của>NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp>NNUDCNC đã góp phần vào nâng cao chất lượng>NNLCLC lao động trực tiếp về mặt năng lực, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp cũng tăng; do trình độ tăng cũng kéo theo kiến thức, kỹ năng, năng lực đạt được thông qua đào tạo tăng lên.

b. Tiêu chí đánh giá mức độ nâng cao thể lực, năng lực, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp của>NNLCLC lao động trực tiếp

Để đánh giá kết quả phát triển nhằm nâng cao thể lực, năng lực, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp của>NNLCLC lao động trực tiếp hàng năm sẽ dựa vào mức độ thoả mãn nhu cầu sử dụng>NNLCLC lao động trực tiếp về thể lực, năng lực, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp của>NNLCLC lao động trực tiếp tại DN. Trong giai đoạn 2016-2020, kết quả đánh giá mức độ thoả mãn trên đạt được như sau:

Bảng 3. 18. Đánh giá mức độ nâng cao thể lực, năng lực, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp của>NNLCLC lao động trực tiếp

Chỉ tiêu	2016		2020	
	TB	Mức đạt	TB	Mức đạt
Mức độ đạt được về thể lực	3.67	Khá	3.84	Khá
Mức độ đạt được về kiến thức	3.62	Khá	3.74	Khá
Mức độ đạt được về kỹ năng	3.44	Khá	3.54	Khá
Mức độ đạt được về năng lực	3.38	TB	3.48	Khá
Mức độ đạt được về phẩm chất nghề nghiệp	3.67	Khá	3.76	Khá

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Qua bảng trên có thể thấy các chỉ tiêu đạt được về mức độ phát triển về thể lực, kiến thức, năng lực, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp của>NNLCLC lao động trực tiếp trong quá trình làm việc tại DN đều tăng lên. Điều này cho thấy kết quả tích cực trong PT>NNLCLC của doanh nghiệp>NNUDCNC trong giai đoạn 2016-2020. Tuy nhiên, kết quả vẫn còn tương đối thấp, do đó các DN cần có các chính sách hoạt

động tốt hơn để cải thiện hơn nữa về thể lực, kiến thức, kỹ năng, năng lực, phẩm chất nghề nghiệp cho>NNLCLC lao động trực tiếp đáp ứng tốt hơn nữa nhu cầu của DN.

3.2.3.3. Các tiêu chí đánh giá sự đảm bảo hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao lao động trực tiếp của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

a. Sự chuyển dịch cơ cấu bậc trình độ của>NNLCLC lao động trực tiếp

Sự chuyển dịch cơ cấu bậc trình độ của>NNLCLC lao động trực tiếp là tiêu chí để đánh giá phát triển đảm bảo cơ cấu>NNLCLC lao động trực tiếp của DN phù hợp với nhu cầu. Giai đoạn 2016-2020, về mặt trình độ CMKT của>NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp>NNUDCNC đã có sự gia tăng đáng kể. Điều này thể hiện qua sự chuyển dịch về cơ cấu trình độ đào tạo của>NNLCLC lao động trực tiếp như sau:

Bảng 3. 19. Sự chuyển dịch cơ cấu bậc trình độ của>NNLCLC lao động trực tiếp

Chỉ tiêu	2016		2017		2018		2019		2020	
	QM	%	QM	%	QM	%	QM	%	QM	%
Tổng>NNLCLC	3.088	100	3.508	100	4.016	100	4.678	100	5.349	100
Trên ĐH	575	18,62	694	19,78	937	23,34	1.080	23,08	1.265	23,65
Đại học	1.012	32,77	1.348	38,44	1.499	37,32	1.652	35,32	2.165	40,48
Cao đẳng	1.501	48,61	1.466	41,79	1.580	39,34	1.946	41,60	1.919	35,87
Trên ĐH:ĐH:CĐ	0,38:0,67:1,0		0,47:0,92:1,0		0,59:0,95:1,0		0,55:0,85:1,0		0,66:1,13:1,0	

(Nguồn: Vụ Quản lý doanh nghiệp – Bộ NN&PTNT và tính toán của tác giả)

Qua bảng trên ta thấy, cơ cấu bậc trình độ của>NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp>NNUDCNC có sự chuyển dịch tích cực theo hướng gia tăng cơ cấu bậc trình độ đại học, trên đại học; cơ cấu bậc trình độ cao đẳng giảm xuống. Cụ thể: cơ cấu bậc trình độ đạt năm 2016 là 0,38:0,67:1,00; năm 2017 là 0,47:0,92:1,00;; đến năm 2020 là 0,66:1,33:1,00. Điều này minh chứng cho việc PT>NNLCLC của doanh nghiệp>NNUDCNC đã tạo ra cơ cấu>NNLCLC lao động trực tiếp phù hợp hơn, đáp ứng ngày càng cao nhu cầu hoạt động của DN.

b. Sự chuyển dịch cơ cấu về vị trí công việc của>NNLCLC lao động trực tiếp

Theo kết quả tại bảng 3.20, có thể thấy các DN có xu hướng tăng nhanh cơ cấu>NNLCLC lao động trực tiếp ở vị trí cán bộ KTNN, tốc độ tăng qua các năm. Cụ thể, năm 2016 là 1,81:1,00; năm 2017 là 2,17:1,00; năm 2020 là 3,68:1,00. Việc tăng số lượng cán bộ KTNN giúp DN đảm bảo tiêu chí để được công nhận là doanh nghiệp>NNUDCNC theo Quyết định số 19/2018/QĐ-Ttg ngày 19/04/2018. Ngược lại, vị trí công nhân có xu hướng giảm. Điều này cũng là phù hợp vì DN thường có xu hướng tuyển đội ngũ công nhân thực hiện các công việc chân tay nên cũng không yêu cầu khắt khe về trình độ CMKT, chủ yếu cần tốt nghiệp PTTH.

Bảng 3. 20. Sự chuyển dịch cơ cấu vị trí việc làm của>NNLCLC lao động trực tiếp

Chỉ tiêu	2016		2017		2018		2019		2020	
	QM	%	QM	%	QM	%	QM	%	QM	%
Tổng>NNLCLC	3.088	100	3.508	100	4.016	100	4.678	100	5.349	100
Cán bộ KTNN	1.988	64,39	2.402	68,47	2.575	64,11	3.286	70,24	4.205	78,61
Công nhân	1.100	35,61	1.106	31,53	1.441	35,89	1.392	29,75	1.144	21,38
KTNN:CN	1,81:1,00		2,17:1,00		1,79:1,00		2,36:1,00		3,68:1,00	

(Nguồn: Vụ Quản lý doanh nghiệp – Bộ NN&PTNT và tính toán của tác giả)

3.2.3.4. Một số các tiêu chí khác đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Ngoài các tiêu chí đánh giá PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC nhằm tạo sự chuyển biến về quy mô, nâng cao chất lượng và hợp lý về cơ cấu NNLCLC lao động trực tiếp, có một số tiêu chí khác NCS đã phân tích, đề xuất trong phần lý luận (mục 2.3.3) được sử dụng để đánh giá PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam.

✚ *Tiêu chí mức tăng năng suất lao động*

Năng suất lao động là chỉ tiêu kinh tế tổng hợp xác định kết quả lao động có ích của người làm việc, được tính bằng số sản phẩm có ích sản xuất ra trên một đơn vị thời gian hoặc bằng lượng thời gian hao phí để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm.

Năng suất lao động được tính bằng quan hệ tỷ lệ giữa tổng số lượng sản phẩm (giá trị sản phẩm) của một DN sản xuất ra so với tổng số lao động. Phát triển NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC giúp cho NLĐ hiểu biết về công việc tốt hơn, thành thạo tay nghề hơn; từ đó, tạo ra NSLĐ tốt hơn.

Công thức tính

$$W = \frac{Q}{T} \text{ (đvt: đơn vị hiện vật hoặc đơn vị tiền tệ/đơn vị thời gian)}$$

Trong đó:

Q là tổng số lượng sản phẩm (hoặc tổng giá trị sản phẩm) của bộ phận (doanh nghiệp) sản xuất ra trong kỳ thống kê. T là tổng số lao động của bộ phận đó

Để đánh giá mức tăng NSLĐ, NCS có nghiên cứu tại một số doanh nghiệp NNUDCNC thuộc 3 lĩnh vực trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản.

Bảng 3. 21. Mức tăng năng suất lao động của một số doanh nghiệp

Chỉ tiêu	Công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài	Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh	Công ty Cổ phần chè Bàu Cạn	Công ty TNHH Thủy sản Đắc Lộc	Tốc độ trung bình
1. Năm 2016					
Doanh thu (tỷ đồng)	302,218	52,914	39,807	203,148	-
Số LĐ (người)	147	88	337	138	-
NSLĐ (tỷ đồng/người)	2,06	0,6	0,12	1,47	1,06
Mức độ ± tuyệt đối NSLĐ	-	-	-	-	-
Tốc độ ± NSLĐ (%)	-	-	-	-	-
2. Năm 2017					
Doanh thu (tỷ đồng)	378,224	77,089	24,623	269,641	-
Số LĐ (người)	221	106	218	145	-
NSLĐ (tỷ đồng/người)	1,71	0,73	0,11	1,86	1,10
Mức độ ± tuyệt đối NSLĐ	-0,34	+0,13	-0,01	+0,39	+0,07
Tốc độ ± NSLĐ (%)	-16,58	+21,67	-0,083	+0,27	+0,66
3. Năm 2018					
Doanh thu (tỷ đồng)	362,340	86,102	67,220	216,536	-
Số LĐ (người)	263	115	256	153	-
NSLĐ (tỷ đồng/người)	1,38	0,75	0,26	1,42	0,95

<i>Mức độ ± tuyệt đối NSLĐ</i>	-0,33	+0,02	+0,15	-0,44	-0,15
<i>Tốc độ ± NSLĐ (%)</i>	-19,29	+2,74	+1,36	-0,24	-0,14
4. Năm 2019					
Doanh thu (tỷ đồng)	422,421	102,696	74,241	238,476	-
Số LĐ (người)	269	125	282	162	-
NSLĐ (tỷ đồng/người)	1,57	0,82	0,26	1,47	1,03
<i>Mức độ ± tuyệt đối NSLĐ</i>	+0,19	+0,07	0	+0,05	+0,08
<i>Tốc độ ± NSLĐ (%)</i>	+13,77	+9,33	0	+0,04	+0,09
5. Năm 2020					
Doanh thu (tỷ đồng)	406,728	119,847	81,665	275,492	-
Số LĐ (người)	272	134	334	171	-
NSLĐ (tỷ đồng/người)	1,49	0,89	0,24	1,61	1,06
<i>Mức độ ± tuyệt đối NSLĐ</i>	-0,08	+0,07	-0,02	+0,14	+0,03
<i>Tốc độ ± NSLĐ (%)</i>	-5,09	+8,54	-0,08	+0,10	+0,03

(Nguồn: Báo cáo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp các năm)

Qua bảng nghiên cứu tại một số DN trên, có thể thấy mức tăng NSLĐ qua các năm của các DN cũng có sự khác biệt. Công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài có mức tăng NSLĐ thể hiện rõ nhất vào năm 2019 so với năm 2018, tăng 0,19 tỷ đồng/người, tương ứng với mức tăng 13,77%. Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh có mức tăng NSLĐ qua các năm, trong đó mức tăng năm 2017/2016 là cao nhất, đạt 21,67%; mức tăng thấp nhất là năm 2018/2017, chỉ đạt 2,74%. Công ty CP chè Bầu Cạn có mức tăng NSLĐ vào năm 2018/2017, tuy nhiên mức tăng chỉ đạt 1,36%; các năm khác thì đều giảm hoặc không tăng. Công ty TNHH Thủy sản Đặc Lộc có mức tăng NSLĐ qua các năm tương đối thấp, dao động từ 0,04% đến 0,27%; trong đó, tốc độ NSLĐ giảm vào năm 2018/2017 là 0,24%. Như vậy, có thể thấy tốc độ NSLĐ trung bình của các doanh nghiệp NNUDCNC trong nghiên cứu này có tăng nhưng mức tăng còn khá thấp. Điều này cho thấy DN cần có các chiến lược, kế hoạch nhân lực bài bản để góp phần tăng NSLĐ cho DN.

✚ *Kết quả khảo sát đánh giá PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC*

Kết quả điều tra khảo sát cho thấy, các tiêu chí đánh giá PTNNLCLC tại các doanh nghiệp NNUDCNC được đánh giá ở mức trung bình khá. Phát triển NNLCLC của các DN được đánh giá cao nhất ở tiêu chí về cơ cấu NNLCLC lao động trực tiếp phù hợp trong tổng số nhân lực của DN với mức 3.45 điểm. Mặc dù các DN có sự chuyển biến nhất định trong quy mô, chất lượng, cơ cấu nhưng tiêu chí về gia tăng bậc trình độ chuyên môn và NSLĐ của NNLCLC lao động trực tiếp cũng mới chỉ đáp ứng ở mức trung bình.

Các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam hiện nay chủ yếu là DN có quy mô vừa và nhỏ; do đó việc đầu tư cho PTNNLCLC còn ít được quan tâm. Thực tế cho thấy, NNLCLC lao động trực tiếp chưa đáp ứng được một số yêu cầu về năng lực, kỹ năng như kỹ năng sử dụng tin học, công nghệ; kỹ năng sử dụng ngoại ngữ; năng lực thích ứng, tự phát triển. Vì những hạn chế nhất định trong công tác quy hoạch, kế hoạch NNLCLC,

lập kế hoạch mới chỉ trong giai đoạn ngắn hạn và trung hạn. Mặc dù có khá nhiều DN cũng đã có những chính sách đầu tư cho hoạt động đào tạo, tuy nhiên hoạt động đào tạo mới chỉ đáp ứng yêu cầu công việc trong hiện tại mà chưa có những chuyển biến trong tương lai. Điều này cũng đòi hỏi DN cần có những chính sách, giải pháp phù hợp để tạo sự chuyển biến trong PTNNLCLC, đem lại hiệu quả hoạt động cho DN.

Bảng 3. 22. Tiêu chí đánh giá PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC

STT	Nội dung	Điểm
1	Số lượng NNLCLC lao động trực tiếp hiện tại đáp ứng được nhu cầu phát triển của DN	3.37
2	Tốc độ tăng trưởng NNLCLC lao động trực tiếp phù hợp với tốc độ tăng trưởng của DN	3.41
3	Doanh nghiệp có cơ cấu NNLCLC lao động trực tiếp (theo vị trí công việc, trình độ chuyên môn) phù hợp trong tổng số nhân lực của DN	3.45
4	Gia tăng bậc trình độ chuyên môn của NNLCLC lao động trực tiếp	3.32
5	Năng suất lao động của NNLCLC lao động trực tiếp được cải thiện	3.22
6	Khả năng duy trì và nâng cao lợi thế cạnh tranh trong thu hút NNLCLC lao động trực tiếp của DN thông qua chính sách tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, đánh giá, đãi ngộ nhân lực	3.39

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

3.3. Kết quả nghiên cứu định lượng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

3.3.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Trước khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA), nghiên cứu tiến hành kiểm định độ tin cậy của thang đo nhằm xác định các biến quan sát có đáng tin cậy và có mối quan hệ với yếu tố đề xuất hay không.

Độ tin cậy của thang đo được đánh giá bằng phương pháp nhất quán nội tại qua hệ số Cronbach's Alpha. Sử dụng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha sau khi phân tích nhân tố EFA để loại các biến không phù hợp vì các biến rác này có thể tạo ra các yếu tố giả (Nguyễn Đình Thọ, 2013). Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha chỉ cho biết các đo lường có liên kết với nhau hay không; nhưng không cho biết biến quan sát nào cần bỏ đi và biến quan sát nào cần giữ lại. Khi đó, việc tính toán hệ số tương quan giữa biến-tổng sẽ giúp loại ra những biến quan sát nào không đóng góp nhiều cho sự mô tả của khái niệm cần đo (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Các tiêu chí được sử dụng khi thực hiện đánh giá độ tin cậy thang đo là:

- Độ lớn của Cronbach Alpha: trong khoảng (0,8 – 1.0) là rất tốt; từ (0,7 - 0,8) là tốt; và từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng trong trường hợp khái niệm nghiên cứu là mới hoặc là mới trong bối cảnh nghiên cứu (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

- Loại các biến quan sát có hệ số tương quan biến - tổng nhỏ (nhỏ hơn 0,3); tiêu chuẩn chọn thang đo khi có độ tin cậy Cronbach alpha lớn hơn 0,6 (Alpha càng lớn thì độ tin cậy nhất quán nội tại càng cao) (Nunally & Burnstein 1994)

Bảng 3. 23. Tổng hợp đánh giá độ tin cậy của thang đo

Thang đo	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach alpha	Hệ số tương quan biến –tổng thấp nhất	Kết luận
CSNN	4	0,413	0,190	Loại
KHCN	4	0,813	0,547	Đạt yêu cầu
GDĐT	4	0,707	0,432	Đạt yêu cầu
TTLĐ	3	0,749	0,496	Đạt yêu cầu
CLKD	3	0,708	0,498	Đạt yêu cầu
QĐLĐ	5	0,875	0,651	Đạt yêu cầu
ĐĐNL	5	0,694	0,441	Đạt yêu cầu
KNTC	3	0,781	0,505	Đạt yêu cầu
MTLV	4	0,702	0,322	Đạt yêu cầu
PTNNL	4	0,661	0,369	Đạt yêu cầu

(Nguồn: Kết quả xử lý SPSS 20.0 của tác giả)

Tóm lại từ 39 biến quan sát ban đầu qua đánh giá độ tin cậy của thang đo thì có 4 biến quan sát bị loại bỏ đó là CSNN1, CSNN2, CSNN3 và CSNN4, còn lại 35 biến quan sát được giữ lại để phân tích EFA tiếp theo.

3.3.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích EFA để xác định xem phạm vi, mức độ quan hệ giữa các biến quan sát và các nhân tố cơ sở, qua đó để thấy được cụ thể hơn các thang đo trên có tách thành những nhân tố mới hay rút gọn, giảm bớt đi biến quan sát nào hay không.

Kết quả **phân tích EFA lần đầu** cho thấy có 2 biến quan sát là GDĐT4 và MTLV4 bị loại bỏ bởi vì hệ số tải lên thấp hơn mức tiêu chuẩn 0.5 (Phụ lục 3.2; mục B)

Phân tích EFA lần 2 sau khi đã loại bỏ biến không có ý nghĩa, kết quả bảng dưới cho thấy các biến quan sát trong ma trận thành phần chính đã ổn định, từ 29 biến quan sát còn lại đã nhóm thành 8 yếu tố lớn, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0.5.

Rotated Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
QĐLĐ3	,836							
QĐLĐ2	,818							
QĐLĐ4	,807							
QĐLĐ1	,678							
QĐLĐ5	,657							
KHCN2		,782						
KHCN3		,767						
KHCN1		,766						
KHCN4		,622						
ĐĐNL4		,557						
KNTC1			,882					
KNTC2			,832					
KNTC3			,675					
ĐĐNL5			,576					

CLKD2				,822				
CLKD1				,721				
CLKD3				,700				
TTLĐ1					,799			
TTLĐ2					,790			
TTLĐ3					,714			
GĐĐT3						,764		
GĐĐT2						,749		
GĐĐT1						,742		
MTLV3							,859	
MTLV2							,845	
MTLV1							,637	
ĐĐNL2								,840
ĐĐNL3								,780
ĐĐNL1								,635

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng SPSS 20)

Theo kết quả kiểm định, hệ số KMO = 0.802 > 0.5 cho thấy dữ liệu nghiên cứu phù hợp với phân tích nhân tố khám phá EFA (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008), kiểm định thang đo Barlett xem xét giả thuyết về độ tương quan giữa các biến quan sát bằng không trong tổng thể. Kết quả cho thấy kiểm định này có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa rất nhỏ (Sig < 0.05) có nghĩa là các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,802
Approx. Chi-Square	4806,733
Bartlett's Test of Sphericity	df
	406
	Sig.
	,000

8 yếu tố này có tổng phương sai được giải thích là 66,424 % > 50% và điểm dừng Eigenvalue = 1.160 > 1. Những con số này chỉ ra rằng việc sử dụng phương pháp EFA là phù hợp, các quan sát đã tạo ra 8 nhân tố chính. Tất cả các biến quan sát được phân tích nhân tố sử dụng phép xoay Varimax với điểm cắt 0.5.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,564	22,635	22,635	6,564	22,635	22,635	3,312	11,422	11,422
2	3,053	10,529	33,163	3,053	10,529	33,163	3,195	11,019	22,441
3	2,380	8,205	41,369	2,380	8,205	41,369	2,649	9,136	31,577
4	1,672	5,765	47,134	1,672	5,765	47,134	2,108	7,268	38,844
5	1,606	5,537	52,671	1,606	5,537	52,671	2,105	7,260	46,104
6	1,511	5,209	57,880	1,511	5,209	57,880	2,011	6,936	53,040
7	1,317	4,543	62,423	1,317	4,543	62,423	1,959	6,754	59,795
8	1,160	4,001	66,424	1,160	4,001	66,424	1,923	6,630	66,424
9	,831	2,866	69,290						
10	,767	2,645	71,935						
11	,727	2,506	74,441						
12	,673	2,321	76,762						
13	,641	2,209	78,972						
14	,595	2,050	81,022						

15	,584	2,014	83,035					
16	,570	1,966	85,002					
17	,501	1,727	86,728					
18	,438	1,512	88,240					
19	,430	1,482	89,722					
20	,425	1,466	91,188					
21	,377	1,300	92,488					
22	,373	1,286	93,774					
23	,328	1,130	94,905					
24	,312	1,075	95,980					
25	,293	1,010	96,989					
26	,267	,919	97,909					
27	,237	,816	98,725					
28	,199	,687	99,412					
29	,171	,588	100,000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng SPSS 20)

Phân tích EFA đối với biến phụ thuộc PTNNLCLC:

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,716	
Approx. Chi-Square	113,526	
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
Sig.	,000	

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng SPSS 20)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,021	50,519	50,519	2,021	50,519	50,519
2	,800	19,994	70,513			
3	,605	15,115	85,629			
4	,575	14,371	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng SPSS 20)

Do chỉ tạo ra được 1 yếu tố cho nên ma trận thành phần xoay nhân tố (rotated component matrix) không xuất hiện, phân tích nhân tố khám phá EFA cho yếu tố phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cũng đạt yêu cầu với chỉ số KMO = 0.716 > 0,5, có tổng phương sai được giải thích là 50,52% và điểm dừng Eigenvalue = 2.021 > 1. Những con số này chỉ ra rằng việc sử dụng phương pháp EFA là phù hợp, các quan sát đã tạo ra 1 nhân tố chính. Tất cả các biến quan sát được phân tích nhân tố sử dụng phép xoay Varimax với điểm cắt 0.5.

Như vậy, sau khi thực hiện phân tích EFA, kết quả có 08 biến độc lập với 29 biến quan sát và 01 biến phụ thuộc với 04 biến quan sát phù hợp với mô hình nghiên cứu đề xuất.

3.3.3. Kết quả phân tích tương quan và hồi quy đa biến

Phân tích tương quan (Pearson) cho thấy sự phù hợp khi đưa các thành phần vào mô hình hồi quy. Hệ số tương quan Pearson (r) dùng để lượng hóa mức độ chặt chẽ của mối liên hệ tuyến tính giữa hai biến định lượng. Trong phân tích tương quan, bên cạnh kiểm định mối liên hệ giữa các biến, giá trị sig cho biết mối quan hệ giữa các biến có ý nghĩa thống kê hay không. Bảng dưới đây cho thấy: Hệ số tương quan Pearson tuyệt đối

của 8 yếu tố giải thích (biến độc lập) với biến phụ thuộc PTNNL đều nằm trong khoảng [0.079-0.672] chứng minh các biến độc lập đều có mối tương quan với biến phụ thuộc, có mối liên hệ cả thuận chiều và ngược chiều với nhau. Các biến số trong mô hình đều tương quan và có ý nghĩa thống kê với giá trị sig rất bé (sig đều <0.01).

Correlations

	PTNNL	QĐLĐ	KHCN	NLTC	CLK D	TTL Đ	GDĐT	MTL V	ĐĐNL
Pearson Correlation	1	,469**	,672**	,585**	,339**	,435**	-,109*	,079	-,113*
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,029	,113	,024
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,469**	1	,504**	,236**	,397**	,432**	-,094	-,035	-,100*
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,059	,479	,045
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,672**	,504**	1	,451**	,408**	,400**	-,046	-,061	-,068
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,360	,224	,174
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,585**	,236**	,451**	1	,096	,175**	,025	,059	-,021
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,056	,000	,622	,240	,674
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,339**	,397**	,408**	,096	1	,300**	-,058	-,013	-,053
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,056		,000	,248	,795	,292
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,435**	,432**	,400**	,175**	,300**	1	,007	,029	-,071
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,885	,568	,154
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	-,109*	-,094	-,046	,025	-,058	,007	1	,190**	,300**
Sig. (2-tailed)	,029	,059	,360	,622	,248	,885		,000	,000
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,079	-,035	-,061	,059	-,013	,029	,190**	1	,295**
Sig. (2-tailed)	,113	,479	,224	,240	,795	,568	,000		,000
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	-,113*	-,100*	-,068	-,021	-,053	-,071	,300**	,295**	1
Sig. (2-tailed)	,024	,045	,174	,674	,292	,154	,000	,000	
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng SPSS 20)

Sau khi phân tích nhân tố, phân tích tương quan, có 08 biến độc lập và 01 biến phụ thuộc được đưa vào kiểm định mô hình. Phân tích hồi quy sẽ xác định câu trả lời cho câu hỏi nghiên cứu đặt ra ban đầu, đồng thời xem xét mô hình được thiết lập có đạt yêu cầu hay không.

🌈 *Mô hình hồi quy tuyến tính bội*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,386	,219		1,763	,079		
QĐLĐ	,085	,035	,094	2,410	,016	,647	1,546
KHCN	,355	,040	,376	8,964	,000	,553	1,807
KNTC	,278	,028	,354	10,010	,000	,777	1,287
1 CLKD	,050	,030	,060	1,689	,092	,766	1,306
TTLĐ	,164	,038	,157	4,358	,000	,753	1,327
GDĐT	,090	,032	,093	2,800	,005	,889	1,124
MTLV	,113	,032	,117	3,541	,000	,887	1,127
ĐĐNL	,066	,035	,063	1,857	,064	,843	1,186

a. Dependent Variable: PTNNL

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng SPSS 20)

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy: giá trị ở cột Sig của các yếu tố đều thấp hơn 0,1 (tương ứng với khoảng tin cậy 90%). Như vậy kết quả từ bảng ước lượng mô hình hồi quy đa biến đã cho thấy có 8 yếu tố có ý nghĩa thống kê là Quan điểm của lãnh đạo DN; Khoa học công nghệ; Khả năng tài chính của DN; Chiến lược sản xuất KD của DN; Thị trường lao động; Hệ thống giáo dục đào tạo; Môi trường làm việc; Đặc điểm nội tại của bản thân người lao động, điều này có nghĩa là cả 08 yếu tố này đều có ý nghĩa thống kê (với độ tin cậy 99%, 95% và 90%) trong mô hình nghiên cứu. Như vậy, có 8 trong tổng số giả thuyết đều được chấp nhận.

Mô hình hồi quy đánh giá sự tác động của các nhân tố tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được viết lại như sau:

$$PTNNL = 0.386 + 0.355 * KHCN + 0.09 * GDĐT + 0.164 * TTLĐ + 0.05 * CLKD + 0.085 * QĐLĐ + 0.066 * ĐĐNL + 0.278 * KNTC + 0.113 * MTLV$$

Kết quả phân tích mô hình hồi quy tuyến tính bội chỉ ra cả 8 yếu tố đều có tác động cùng chiều & tích cực đến PTNNLCLC.

Mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố này đến PTNNLCLC thì không giống nhau mà cường độ tác động khác nhau. Cụ thể 8 yếu tố này có thể được nhóm thành 03 nhóm như sau:

Thứ nhất, nhóm yếu tố có ảnh hưởng đáng kể đến PTNNLCLC đó là KHCN, KNTC, TTLĐ, trong đó yếu tố KHCN có tác động mạnh nhất, có ý nghĩa quan trọng nhất đối với PTNNLCLC với giá trị của trọng số đã chuẩn hóa là cao nhất 0.355, tiếp đến là KNTC của DN với trọng số hồi quy đã chuẩn hóa đạt 0.278 và TTLĐ với trọng số chuẩn hóa đạt 0.164.

Thứ hai, yếu tố MTLV và yếu tố QĐLĐ có cường độ tác động trung bình thấp tới PTNNLCLC với trọng số hồi quy đã chuẩn hóa lần lượt là 0.113 và 0.085.

Thứ ba, nhóm yếu tố ảnh hưởng yếu nhất đó là những yếu tố như GDĐT, ĐĐNL và CLKD của DN với hệ số hồi quy đã chuẩn hóa lần lượt đạt 0.09, 0.066 và 0.05.

✚ *Đánh giá độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính*

Được thực hiện bằng phương pháp tích hợp giữa phương pháp Enter và phương pháp Stepwise. Các biến được đưa vào cùng một lúc để xem xét sự phù hợp của các biến. Hệ số phù hợp của mô hình (R^2) càng cao thì khả năng giải thích của mô hình hồi quy càng lớn và việc dự đoán biến phụ thuộc càng chính xác. Kết quả phân tích cho thấy giá trị $R^2 = 0.619$ có ý nghĩa là 61.9% sự biến thiên về PTNNLCLC được giải thích bởi 8 biến độc lập đã đưa vào trong mô hình nghiên cứu.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.611	.417

a. Predictors: (Constant), ĐĐNL, NLTC, CLKD, MTLV, GDĐT, TTLĐ, QĐLĐ, KHCN

b. Dependent Variable: PTNNL

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng SPSS 20)

✚ *Kiểm định độ phù hợp của mô hình trên mẫu*

Mục đích của kiểm định F trong bảng ANOVA là để xem xét mô hình hồi quy tuyến tính trong nghiên cứu mẫu có thể suy rộng và áp dụng được cho toàn bộ tổng

thể/đám đông hay không. Bảng dưới cho thấy giá trị $F = 79.428$ (Sig. = 0.000), chứng tỏ kết quả thực hiện khảo sát trên mẫu có thể suy rộng cho toàn bộ tổng thể.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,338	8	13,792	79,428	,000 ^b
	Residual	67,895	391	,174		
	Total	178,234	399			

a. Dependent Variable: PTNNL

b. Predictors: (Constant), ĐĐNL, NLTC, CLKD, MTLV, GDĐT, TTLĐ, NTLĐ, KHCN

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng SPSS 20)

✚ Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến dựa trên chỉ số phóng đại phương sai VIF

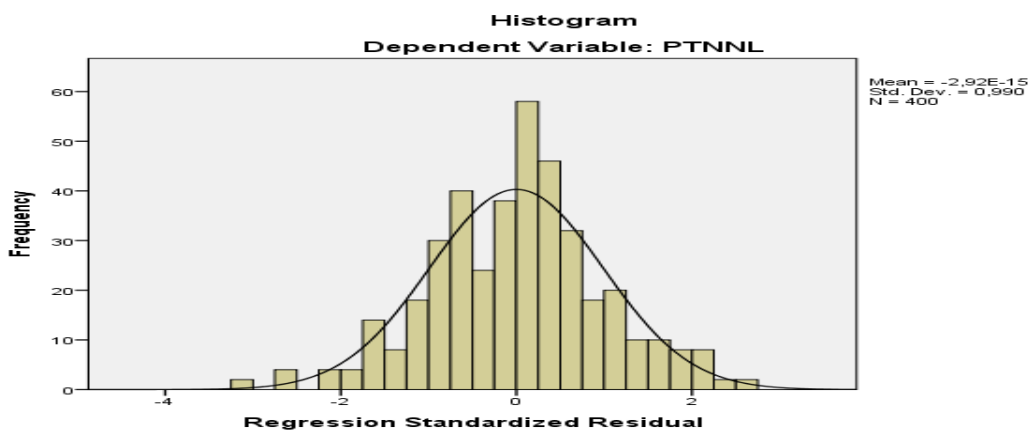
Hệ số phóng đại phương sai: Variance inflation factor (VIF) của tất cả 8 biến độc lập trong mô hình đều thấp hơn so với 2 -> Điều này chứng tỏ là không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình được xây dựng trên mẫu và có thể khái quát hóa và sử dụng sau này.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	,386	,219		1,763	,079		
1	QĐLĐ	,085	,035	,094	2,410	,016	,647	1,546
	KHCN	,355	,040	,376	8,964	,000	,553	1,807
	NLTC	,278	,028	,354	10,010	,000	,777	1,287
	CLKD	,050	,030	,060	1,689	,092	,766	1,306
	TTLĐ	,164	,038	,157	4,358	,000	,753	1,327
	GDĐT	,090	,032	,093	2,800	,005	,889	1,124
	MTLV	,113	,032	,117	3,541	,000	,887	1,127
	ĐĐNL	,066	,035	,063	1,857	,064	,843	1,186

a. Dependent Variable: PTNNL

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng SPSS 20)

Phần dư của mô hình có giá trị trung bình vô cùng nhỏ xấp xỉ bằng 0 trong khi đó độ lệch tiêu chuẩn thì xấp xỉ bằng 1, do đó có thể khẳng định rằng phần dư của mô hình tuân theo phân phối chuẩn (đồ thị có dạng hình chuông) -> Các giả định của mô hình hồi quy không bị vi phạm, mô hình mà NCS xây dựng được sử dụng bình thường



3.3.4. Kiểm định sự khác biệt mô hình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo lĩnh vực ngành nghề

Sử dụng thủ tục kiểm định ANOVA trong SPSS cho ra các kết quả như bảng dưới đây

Descriptives

PTNNL

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	56	3,49	,643	,070	3,35	3,63	2	5
2	128	3,50	,696	,050	3,41	3,60	2	5
3	84	3,51	,644	,057	3,39	3,62	2	5
Total	268	3,50	,668	,033	3,44	3,57	2	5

(Ghi chú: 1 – Lĩnh vực trồng trọt, 2 – Lĩnh vực chăn nuôi; 3 – lĩnh vực thủy sản)

Test of Homogeneity of Variances

PTNNL

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,357	2	399	,700

Với kết quả mức ý nghĩa 0,700 có thể nói rằng phương sai của sự đánh giá tầm quan trọng của PTNNLCLC giữa 3 nhóm lĩnh vực ngành nghề (trồng trọt, chăn nuôi và thủy sản) không khác nhau một cách có ý nghĩa thống kê, tức là phương sai là đồng nhất. Như vậy kết quả phân tích ANOVA có thể sử dụng tốt.

ANOVA

PTNNL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,019	2	,010	,022	,979
Within Groups	178,720	399	,448		
Total	178,739	401			

Bảng ANOVA trình bày kết quả phân tích ANOVA (hay cũng chính là phân tích vai trò của biến kiểm soát lĩnh vực ngành nghề). Với mức ý nghĩa quan sát $Sig.=0,979 > 0,05$ thì có thể nói rằng không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về đánh giá tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao giữa 3 nhóm lĩnh vực ngành nghề.

3.4. Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

3.4.1. Những kết quả đạt được

3.4.1.1. Về nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Về số lượng và cơ cấu: số lượng>NNLCLC lao động trực tiếp có xu hướng tăng lên hàng năm. Tùy vào đặc điểm của từng DN, nhu cầu sử dụng>NNLCLC lao động trực tiếp cũng sẽ khác nhau. Cơ cấu>NNLCLC là cán bộ KTNN tăng lên hàng năm với tỷ lệ 64,39% năm 2016 tăng lên 78,61%, trong khi đó công nhân có trình độ từ cao đẳng nghề trở lên có xu hướng giảm dần từ 2018 đến 2020 (năm 2018 là 35,89%, năm 2020 là 21,38%).

Về chất lượng: (1) Về mức độ phát triển thể lực:>NNLCLC lao động trực tiếp có đủ điều kiện về sức khỏe, thể chất và tinh thần để đảm nhận công việc tại doanh nghiệp>NNUDCNC, có sự chuyển biến trong phát triển thể lực của>NNLCLC lao động trực tiếp trong giai đoạn 2016-2020, thể hiện qua mức độ đánh giá các chỉ tiêu tăng từ 3.67 điểm năm 2016 đến 3.84 điểm năm 2020. (2) Về mức độ phát triển trí lực: Trình độ của>NNLCLC lao động trực tiếp có xu hướng tăng lên ở bậc từ Đại học trở lên trong những năm gần đây; và phần lớn>NNLCLC lao động trực tiếp có

chuyên môn đào tạo gắn với ngành nông nghiệp (chiếm 72,3% chuyên ngành được khảo sát).>NNLCLC lao động trực tiếp có kiến thức về an toàn lao động; văn hoá xã hội; chính trị pháp luật đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong công việc với mức tăng trong giai đoạn 2016-2020 (năm 2016 là 3.62 điểm – năm 2020 là 3.74 điểm). Kỹ năng của>NNLCLC lao động trực tiếp ứng với kỹ năng chuyên môn tốt (năm 2016 là 3.60 điểm; năm 2020 là 3.66 điểm), có khả năng thực hiện thao tác công việc thành thực, làm chủ được phương tiện lao động, máy móc trong quá trình thực hiện công việc hiện tại (năm 2016 là 3.87 điểm; năm 2020 là 3.88 điểm). Về năng lực,>NNLCLC lao động trực tiếp có năng lực hành nghề (năm 2016 là 3.51 điểm; năm 2020 là 3.66 điểm) và năng lực sáng tạo trong công việc tốt (năm 2016 là 3.57 điểm; năm 2020 là 3.66 điểm), giúp họ thực hiện công việc đạt hiệu quả cao hơn, đáp ứng tốt nhu cầu công việc của DN và bản thân NLĐ. (3) *Về mức độ phát triển phẩm chất nghề nghiệp:*>NNLCLC lao động trực tiếp được đánh giá tốt trong Tác phong làm việc (năm 2016 là 4.06 điểm; năm 2020 là 4.10 điểm), trách nhiệm trong thực hiện công việc (năm 2016 là 3.84 điểm; năm 2020 là 3.92 điểm) và tinh thần cầu tiến (năm 2016 là 3.76 điểm; năm 2020 là 3.93 điểm).

3.4.1.2. Về các hoạt động chủ yếu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Về quy hoạch, kế hoạch phát triển>NNLCLC lao động trực tiếp: các doanh nghiệp>NNUDCNC đã xây dựng quy định về quy hoạch phát triển cán bộ nguồn cho vị trí lãnh đạo; lập kế hoạch>NNLCLC lao động trực tiếp đều dựa trên việc xây dựng các chiến lược, mục tiêu sản xuất kinh doanh của DN. Và các DN đều nhận thức đúng đắn rằng: lập kế hoạch là cơ sở cho việc tuyển dụng, bố trí sử dụng, đào tạo nhân lực trong tương lai (đạt điểm đánh giá cao nhất là 3.71 điểm)

Về thu hút, tuyển dụng>NNLCLC lao động trực tiếp: các doanh nghiệp>NNUDCNC đã khai thác đa dạng các nguồn tuyển dụng phù hợp với các vị trí tuyển dụng. Trong đó, DN cũng rất quan tâm đến nguồn tuyển dụng thông qua các trường Đại học, Cao đẳng cho vị trí cán bộ KTNN. Phần lớn DN cũng đã xây dựng được tiêu chuẩn tuyển dụng một cách cụ thể (đạt điểm đánh giá cao nhất 3.48 điểm). Công tác tuyển dụng đảm bảo thực hiện các bước cơ bản của quy trình tuyển dụng một cách khoa học, hợp lý (đạt điểm đánh giá 3.40 điểm).

Về bố trí sử dụng>NNLCLC lao động trực tiếp: việc bố trí nhân lực tại doanh nghiệp>NNUDCNC đã đảm bảo được sự hợp lý về năng lực, về chuyên môn của đội ngũ lao động trực tiếp của DN, góp phần đảm bảo việc sử dụng hiệu quả năng lực làm việc, năng suất và hiệu quả làm việc đạt được kết quả tốt hơn (đạt điểm đánh giá 3.66 điểm).

Về đào tạo>NNLCLC lao động trực tiếp: các doanh nghiệp>NNUDCNC có quan tâm đến hoạt động đào tạo cho>NNLCLC lao động trực tiếp. Các DN có sự hỗ trợ kinh phí, tạo điều kiện về thời gian làm việc cho họ khi tham gia đào tạo

+ Nội dung đào tạo đã có sự cập nhật, phù hợp với yêu cầu công việc; chương trình đào tạo được xây dựng chú trọng đến kiến thức, kỹ năng liên quan đến công việc hiện tại (đạt điểm đánh giá 3.83 điểm).

+ Hình thức đào tạo được ưu tiên chủ yếu là kèm cặp tại chỗ để phát huy, sử dụng lợi thế trong truyền đạt kinh nghiệm thực tiễn từ công việc. Ngoài ra, vị trí

KTNN cũng được các DN sử dụng hình thức cử đi học tại nước ngoài hoặc trong nước tại các cơ sở đào tạo hiện nay.

+ Đánh giá hoạt động đào tạo được thực hiện dựa vào hai phương pháp là qua bài kiểm tra/ thực hành cuối khoá; và qua hiệu quả công việc sau đào tạo. Cách thức đánh giá này đảm bảo sự phù hợp, khách quan so với kế hoạch, yêu cầu công việc đặt ra.

Về đánh giá>NNLCLC lao động trực tiếp: phần lớn các doanh nghiệp>NNUDCNC đã xây dựng được hệ thống đánh giá hiệu quả công việc đối với>NLĐ. Việc đánh giá được triển khai hàng năm và kết quả được sử dụng trong các hoạt động quy hoạch, đào tạo, phát triển và đãi ngộ nhân lực; từ đó tạo được sự khuyến khích cho mỗi cá nhân nhận ra điểm mạnh, điểm yếu của mình để có hướng phấn đấu, hoàn thiện bản thân, đáp ứng yêu cầu công việc (đạt điểm đánh giá 3.71 điểm).

Về đãi ngộ>NNLCLC lao động trực tiếp: các doanh nghiệp>NNUDCNC đã thực hiện các chính sách đãi ngộ tài chính về tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi, phụ cấp và các chế độ liên quan như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về tiền lương cho>NLĐ. Các DN đều thực hiện đầy đủ các quy định về tiền lương tối thiểu. Về đãi ngộ phi tài chính, các DN đã đảm bảo các yếu tố về môi trường làm việc an toàn, hiệu quả (điểm đánh giá là 3.55 điểm); công nghệ sản xuất tiên tiến (điểm đánh giá là 3.66 điểm), tạo thuận lợi cho>NLĐ hoàn thành công việc hiệu quả.

3.4.2. Những hạn chế tồn tại

3.4.2.1. Về nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Số lượng và cơ cấu: Mặc dù số lượng>NNLCLC lao động trực tiếp có tăng nhưng số lượng trong tổng số lao động tại DN hiện nay còn ít, chiếm 36,13% so với tổng lực lượng lao động làm việc tại doanh nghiệp>NNUDCNC (năm 2020), chưa đáp ứng đủ nhu cầu của DN, đặc biệt là những người có thâm niên và kinh nghiệm làm việc.

Chất lượng: (1) Về kỹ năng:>NNLCLC lao động trực tiếp còn hạn chế về kỹ năng sử dụng ngoại ngữ (năm 2016 là 3.28 điểm; năm 2020 là 3.30 điểm), đặc biệt là đối tượng công nhân. Việc thiếu hụt kỹ năng này cũng sẽ là hạn chế, rào cản cho>NNLCLC lao động trực tiếp khi tiếp nhận kiến thức mới về công nghệ, máy móc trong quá trình hoạt động của mình. Ngoài ra, một số kỹ năng mềm trong công việc cũng chưa đáp ứng tốt, đạt mức trung bình như kỹ năng làm việc nhóm (năm 2016 là 3.16 điểm; năm 2020 là 3.25 điểm); kỹ năng giao tiếp, thuyết trình (năm 2016 là 3.21 điểm; năm 2020 là 3.28 điểm); kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai công việc (năm 2016 là 3.14 điểm; năm 2020 là 3.29 điểm). Đây đều là những kỹ năng mềm cần thiết hỗ trợ cho>NLĐ có thể thực hiện tốt công việc của mình. (2) Về phẩm chất, thái độ:>NNLCLC lao động trực tiếp chưa thực sự yêu thích và đam mê công việc, dẫn đến việc tuân thủ kỷ luật và nội quy lao động trong thời gian dài còn ở mức thấp (năm 2016 là 3.06 điểm; năm 2020 là 3.16 điểm).

3.4.2.2. Về các hoạt động chủ yếu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Về quy hoạch, kế hoạch phát triển>NNLCLC lao động trực tiếp: công tác quy hoạch phát triển>NNLCLC lao động trực tiếp theo hướng chuẩn hoá về chuyên môn chưa được xác định rõ ràng, chưa mang lại sự chuyển biến mạnh mẽ trong chất lượng>NNL. Ngoài ra, có khá nhiều DN mới chủ yếu lên kế hoạch>NNLCLC trong

ngắn hạn và trung hạn (dưới 1 năm và từ 1-3 năm) mà chưa có kế hoạch>NNLCLC trong dài hạn (trên 3 năm) - điểm trung bình đánh giá thấp nhất 3.16 điểm.

Về thu hút, tuyển dụng>NNLCLC lao động trực tiếp: Công tác thu hút, tuyển dụng>NNLCLC lao động trực tiếp cho doanh nghiệp>NNUDCNC trong thời gian qua vẫn còn một số khó khăn, DN khó tuyển dụng được ở một số các vị trí quan trọng như cán bộ>KTNN. Mặc dù, nhiều DN có cơ chế “đặt hàng” các trường Đại học, Cao đẳng khi sinh viên ra trường nhưng số lượng, chất lượng lao động thông qua tuyển dụng hầu như không sử dụng ngay được mà phải đào tạo mất nhiều thời gian và kinh phí (điểm đánh giá đạt 3.31 điểm).

Về đào tạo>NNLCLC lao động trực tiếp: Công tác xác định nhu cầu đào tạo còn thiếu căn cứ, chưa có hiệu quả. Có 61% DN chưa sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc để tìm ra nhu cầu đào tạo, phát triển cho>NNL. Vẫn còn khá nhiều DN chưa chú trọng lập kế hoạch đào tạo dài hạn cho>NNLCLC lao động trực tiếp. Nội dung đào tạo được xây dựng mới chỉ tập trung vào các yêu cầu công việc trong hiện tại, mà chưa kết hợp sâu với các chuyên gia trong các lĩnh vực kinh doanh của DN để xây dựng các chương trình đào tạo chuyên sâu và định hướng lâu dài cho tổ chức. Chưa đa dạng hình thức đào tạo, chủ yếu là hình thức đào tạo nội bộ.

Về đánh giá, đãi ngộ>NNLCLC: Nhiều DN chưa có hệ thống đánh giá với những tiêu chí cụ thể. Công tác đãi ngộ tài chính của các doanh nghiệp>NNUDCNC chưa tạo được động lực lớn cho>NLĐ. Thu nhập của họ còn ở mức thấp, đặc biệt là đối tượng công nhân (65,3% người được khảo sát có thu nhập dưới 5 triệu đồng). Các khoản tiền thưởng và phúc lợi của các DN đang còn ở mức thấp so với nhu cầu tiêu dùng và mức sống của>NLĐ, đôi khi chỉ mang tính tượng trưng (trên 50% đánh giá ở mức trung bình trở xuống). Mối quan hệ giữa các nhân viên với nhau, giữa nhân viên với lãnh đạo còn thiếu gắn kết (điểm đánh giá đạt 3.21 điểm); không khí làm việc chưa thực sự thoải mái. Do đó, yếu tố văn hoá doanh nghiệp này chưa thực sự khuyến khích>NLĐ chủ động học tập, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, phối kết hợp với nhau để hoàn thành tốt công việc.

3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế

3.4.3.1. Nguyên nhân chủ quan

- Do khá nhiều DN có sự hạn chế về tài chính nên việc khuyến khích hoạt động như đào tạo, phát triển; đãi ngộ nhân lực cũng bị ảnh hưởng.

- Do DN chủ yếu là các DN vừa và nhỏ, do đó DN còn thiếu một chiến lược tổng thể về>PT>NNLCLC cũng như những chính sách, biện pháp đồng bộ. Nhiều DN chưa xây dựng cho mình chính sách tuyển dụng với quy định rõ ràng cho từng vị trí công việc.

- Do công tác tổ chức nhân sự tại nhiều DN có quy mô nhỏ chưa cao, nên thường bố trí nhân viên kiêm nhiệm nhiều việc, một số DN chưa có cán bộ chuyên trách về tuyển dụng, đào tạo, đãi ngộ...

- Do>NNL có trình độ chuyên môn, có kinh nghiệm trong ngành nông nghiệp là nhân lực khan hiếm. Sự bùng nổ các công ty như hiện nay thì các đối thủ cạnh tranh đưa ra nhiều chế độ ưu đãi để thu hút nhân tài, do đó, nhân lực thuyên chuyển công tác trong DN vẫn thường xuyên diễn ra. Nhiều DN có cơ chế liên kết với các trường>ĐH,>CĐ để đào tạo nhân lực cho nhu cầu của DN. Do đó, số lượng và chất lượng lao động mới tốt nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu tuyển dụng do thiếu kinh nghiệm, kỹ năng công tác.

- Do nhu cầu đào tạo được nhận thức chủ quan và cảm tính từ ý muốn người quản lý, chưa xuất phát từ việc phân tích DN, phân tích tác nghiệp và phân tích nhân lực, để từ đó đưa ra nhu cầu công việc một cách đầy đủ và hệ thống. Chính vì điều đó, mà chương trình đào tạo còn khá nặng lý thuyết, chưa bám sát vào nhu cầu thực sự thiếu hụt của NLD.

- Do nhiều DN mới chỉ quan tâm đến những kiến thức và kỹ năng đảm bảo đáp ứng được yêu cầu công việc trong thời điểm hiện tại, có rất ít DN quan tâm tới việc lập kế hoạch đào tạo trong dài hạn cho NLD để đáp ứng yêu cầu công việc trong tương lai. DN phần lớn dành ngân sách và kinh phí cho đối tượng lao động như kỹ sư, kỹ thuật, LĐQL mà chưa tập trung cho đối tượng lao động là công nhân.

- Nhiều DN đã xây dựng được quy chế đãi ngộ, trả lương nhưng chưa áp dụng được cụ thể cho từng đối tượng, vị trí công việc trong DN. Bên cạnh đó, nhiều DN chưa chú trọng lập kế hoạch tài chính cho việc phát triển NNLC trong tổ chức. Bản thân nhân viên vẫn chưa cảm thấy được thoả đáng để tạo được sự nỗ lực trong công việc của họ, từ đó nâng cao hiệu quả công việc.

- Nhiều DN lớn có quy chế trả lương và mức lương cao hơn so với DN vừa và nhỏ, do đó, NLD đánh giá mức lương của DN mình so với các DN cùng ngành vẫn còn nhiều sự chênh lệch, chưa có sự tương đương với DN cùng ngành. Điều này cũng dẫn đến tâm lý nhảy việc khi được trả mức lương hấp dẫn hơn ở các DN khác.

- Mặc dù điều kiện cơ sở vật chất, công nghệ làm việc, an toàn lao động được DN khá quan tâm và đầu tư đầy đủ nhưng yếu tố về không khí làm việc, mối quan hệ trong công việc vẫn còn được đánh giá chưa tốt. Điều này gắn liền với yếu tố về văn hoá DN. Nguyên nhân xuất phát từ tư tưởng của người lãnh đạo và người quản lý các cấp trong quá trình quản lý nhân sự, chưa nhận thức đầy đủ về vai trò của mình trong phát triển môi trường văn hoá, tác phong làm việc nhằm phát triển năng lực nguồn nhân lực – một trong những công cụ hữu ích để gắn kết NLD và phát triển DN trong quá trình hội nhập đa văn hoá.

3.4.3.2. Nguyên nhân khách quan

- Hiện nay, Chính phủ Việt Nam cũng đã xây dựng nhiều chính sách, văn bản pháp luật liên quan đến phát triển KHCCN. Yếu tố nền tảng công nghệ đang được Chính phủ quan tâm và hỗ trợ, nhưng để nói đến một chặng đường lâu dài và toàn diện thì lực lượng lao động sẽ là yếu tố then chốt cho sự chuyển đổi này. Nhà nước mặc dù đã có các chính sách khuyến khích, ưu đãi tín dụng cho DN đưa KHCCN vào sản xuất nhưng chưa có cơ chế bảo đảm quyền lợi cho DN khi gặp rủi ro về vấn đề bản quyền nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao KHCCN trong nông nghiệp. Hoạt động KHCCN chưa đáp ứng được yêu cầu là nền tảng cho việc nâng cao năng suất, chất lượng, giá trị gia tăng phục vụ tái cơ cấu ngành nông nghiệp trước bối cảnh thích ứng với biến đổi khí hậu, dịch bệnh và hội nhập quốc tế. Nguyên nhân đưa ra là cơ sở trang thiết bị ở nhiều đơn vị nghiên cứu và DN còn lạc hậu; thiếu NNLC lao động trực tiếp để đáp ứng yêu cầu thực tiễn sản xuất; nguồn kinh phí cho KHCCN của Nhà nước còn thấp so với yêu cầu, trong khi việc xã hội hoá nguồn vốn cho lĩnh vực này rất hạn chế.

- Nhà nước có các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn được lồng ghép trong Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới. Theo đó, ngày 27/11/2009, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1956/QĐ-Ttg phê duyệt Đề

án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”. Kết quả đạt được đến hết tháng 9/2019 đã có trên 9,2 triệu lao động nông thôn được học nghề các trình độ; trong đó có 5,3 triệu người được hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 3 tháng theo chính sách Đề án (Bộ Lao động- Thương binh và xã hội). Tuy nhiên, thực tế cho thấy công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn vẫn còn gặp nhiều khó khăn, chưa được coi trọng đúng mức; nhiều địa phương vẫn chưa nhận thức đầy đủ về đào tạo nghề cho lao động nông thôn, coi đào tạo nghề chỉ là cứu cánh, có tính thời điểm, không phải là vấn đề quan tâm thường xuyên. Bên cạnh đó, nhiều NLĐ chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của đào tạo nghề, việc phát huy hiệu quả học nghề chưa cao. Chính điều này cũng có ảnh hưởng đến chất lượng lao động của cá nhân NLĐ. Lao động chuyên môn chưa đáp ứng tốt yêu cầu công việc, kỹ năng mềm yếu và thiếu, tính chủ động, sáng tạo trong công việc chưa cao.

- Hệ thống các cơ sở giáo dục và đào tạo về chuyên ngành NNUDCNC trong cả nước vẫn chưa nhiều. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo còn nhiều hạn chế trong việc thay đổi, cập nhật nội dung chương trình, phương pháp đào tạo phù hợp với xu hướng của CMCN 4.0. Điều đó dẫn đến sinh viên tốt nghiệp cũng chưa đáp ứng đủ nhu cầu của DN, chất lượng chưa cao; DN thường xuyên phải đào tạo mới, đào tạo lại gây lãng phí thời gian và nguồn lực của tổ chức.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Trong chương này, để phân tích thực trạng PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC, NCS đã làm sáng tỏ các nội dung sau:

- Khái quát tổng quan về các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam, trong đó, làm rõ được sự hình thành, phát triển, đặc điểm của các doanh nghiệp NNUDCNC; khái quát về NNL trong các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam. Chương 3 cũng đã thu thập, tổng hợp và phân tích được căn cứ, các số liệu đánh giá NNLCLC lao động trực tiếp của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam.

- Phân tích thực trạng PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam, trong đó, NCS đã phân tích sâu hiện trạng năng lực về kiến thức, kỹ năng, năng lực, thái độ và sức khỏe của NNLCLC lao động trực tiếp nhằm đáp ứng nhu cầu công việc hiện tại của các doanh nghiệp NNUDCNC. Bên cạnh đó, NCS đã phân tích, đánh giá được thực trạng các hoạt động nhằm PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC trong giai đoạn vừa qua.

- NCS cũng đã sử dụng các công cụ thống kê SPSS 20 để đánh giá định lượng các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam. Đây là cơ sở để xác định nguyên nhân ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam.

- Đánh giá chung về PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam. Trong đó, làm nổi bật những kết quả đạt được, những hạn chế chủ yếu và nguyên nhân của những hạn chế đó.

Kết quả ở chương 3 sẽ là cơ sở thực tế để NCS xây dựng và đề xuất các giải pháp PTNNLCLC cho các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của DN trong các giai đoạn tiếp theo.

CHƯƠNG 4. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO Ở VIỆT NAM

4.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

4.1.1. Căn cứ xác định phương hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam

a) Chiến lược phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam đến năm 2030

Sản xuất nông nghiệp công nghệ cao đang là một trong những mục tiêu hướng đến trong phát triển nông nghiệp tại Việt Nam, trong đó, ứng dụng công nghệ thông tin trong sản xuất nông nghiệp công nghệ cao là yếu tố không thể thiếu. Theo báo cáo của Vụ Khoa học, công nghệ và môi trường – Bộ NN&PTNT, từ năm 2015 đến nay có 18 nhiệm vụ KHCN thuộc Chương trình, tập trung vào ứng dụng các công nghệ mới (công nghệ tự động, bán tự động, công nghệ sinh học, công nghệ thông tin) trên các đối tượng cây con chủ lực, tổng kinh phí từ ngân sách nhà nước giai đoạn 2015-2020 khoảng 94 tỷ đồng, vốn huy động từ nguồn ngoài ngân sách để triển khai nhiệm vụ đạt trên 193 tỷ đồng. Thông qua việc thực hiện dự án và sự hỗ trợ một phần kinh phí của nhà nước, các DN đã chủ động huy động nguồn vốn của DN để ứng dụng các công nghệ tiên tiến trong từng khâu của quá trình sản xuất, chủ động nhập khẩu công nghệ trong chế biến bảo quản nông sản, hình thành chuỗi liên kết với hộ nông dân để xây dựng chuỗi giá trị sản phẩm đạt tiêu chuẩn chất lượng. Nhiều dự án đã tạo sự lan toả trong tỉnh, trong vùng (chi tiết tại Phụ lục 6).

Đồng thời, Bộ NN&PTNT đã lồng ghép thực hiện nhiệm vụ đào tạo và phát triển CNC trong nông nghiệp, ứng dụng CNC trong nông nghiệp thông qua Chương trình công nghệ sinh học nông nghiệp, thủy sản, ứng dụng công nghệ sinh học trong lĩnh vực chế biến, Chương trình KHCN cấp nhà nước và một số nhiệm vụ cấp Bộ nghiên cứu phát triển CNC trong nông nghiệp.

Bộ NN&PTNT và các Bộ ngành đã quyết liệt thực hiện các giải pháp tại Nghị quyết 30/NQ-CP, bên cạnh việc hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật để thúc đẩy ứng dụng CNC trong nông nghiệp, chương trình cho vay khuyến khích phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp sạch (gói tín dụng thương mại 100.000 tỷ đồng) đã tạo thuận lợi về vốn cho tổ chức, cá nhân đầu tư ứng dụng CNC để phát triển nông nghiệp, nông thôn. Theo tổng hợp từ Ngân hàng Nhà nước Việt Nam đến cuối tháng 10 năm 2019, doanh số cho vay lũy kế theo chương trình đạt khoảng 53.000 tỷ đồng, dư nợ đạt hơn 38.000 tỷ đồng với hơn 17.000 khách hàng đang có dư nợ, trong đó tập trung vào lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao với dư nợ hơn 34.000 tỷ đồng, chiếm khoảng 90% tổng dư nợ của chương trình, lãi suất cho vay ngắn hạn khoảng 5,3-6,5%/năm, cho vay trung dài hạn khoảng 8,5-10%/năm.

Như vậy, chiến lược phát triển nông nghiệp công nghệ cao ở Việt Nam đến

năm 2030 như sau: Xây dựng nền nông nghiệp phát triển toàn diện theo hướng hiện đại, bền vững, có khả năng cạnh tranh dựa trên nền tảng của nền nông nghiệp sản xuất hàng hóa CNC, đảm bảo an ninh lương thực, nâng cao đời sống nhân dân; sản xuất thân thiện với môi trường và thích ứng với biến đổi khí hậu.

- Phát triển nông nghiệp CNC phải đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, phục vụ đắc lực nhiệm vụ tái cơ cấu nền nông nghiệp và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới của các địa phương.

- Phải đáp ứng các yêu cầu về nghiên cứu ứng dụng, thử nghiệm, trình diễn, đào tạo, đồng thời thu hút các nguồn lực, sự tham gia phối hợp của các ngành, sự liên kết của các thành phần kinh tế, đặc biệt là các DN, các tổ chức KH-CN trong và ngoài nước để sản xuất các sản phẩm nông nghiệp theo hướng hàng hóa, có hiệu quả và khả năng cạnh tranh trong và ngoài nước.

- Phù hợp với điều kiện tự nhiên, thích hợp với từng loại hình sản xuất sản phẩm nông nghiệp, có địa điểm thuận lợi để liên kết với các cơ sở nghiên cứu, đào tạo có trình độ cao, liên kết chặt chẽ giữa vùng, khu và doanh nghiệp NN-UD-CNC.

- Phát triển bền vững, an toàn về môi trường và thích ứng với biến đổi khí hậu, tiết kiệm năng lượng trong sản xuất và quản lý chất lượng sản phẩm nông nghiệp.

b) Quy hoạch, chương trình phát triển doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam đến năm 2030

Đảng, Nhà nước ta đã xác định doanh nghiệp NN-UD-CNC cao đóng vai trò trung tâm trong ứng dụng KH-CN vào sản xuất nông nghiệp để tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng nông sản, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội và hướng tới phát triển nông nghiệp bền vững trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Để hỗ trợ doanh nghiệp NN-UD-CNC vào sản xuất, những năm qua, Chính phủ đã có nhiều chính sách thúc đẩy ứng dụng CNC trong nông nghiệp. Điển hình là Quyết định số 1895/QĐ-TTg năm 2012 phê duyệt chương trình phát triển NN-UD-CNC thuộc chương trình quốc gia phát triển CNC đến năm 2020. Quyết định số 575/QĐ-TTg ngày 04/5/2015 “Phê duyệt quy hoạch tổng thể khu và vùng NN-UD-CNC đến năm 2020, định hướng đến năm 2030”. Theo đó, quy hoạch tổng thể khu và vùng NN-UD-CNC đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 với quan điểm khai thác lợi thế so sánh về điều kiện tự nhiên, nguồn lực và kinh tế - xã hội của từng vùng sinh thái để phát triển ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp, góp phần thực hiện các mục tiêu tái cơ cấu ngành nông nghiệp của cả nước, từng vùng theo hướng nâng cao giá trị gia tăng và phát triển bền vững. Quyết định đưa ra mục tiêu góp phần đẩy mạnh phát triển nền nông nghiệp theo hướng hiện đại, sản xuất hàng hóa lớn, có năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh cao, đảm bảo vững chắc an ninh lương thực, thực phẩm quốc gia và tăng xuất khẩu.

Tiếp theo đó là Quyết định số 130/QĐ-TTg ngày 27 tháng 01 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc Ban hành chương trình quốc gia phát triển công nghệ cao đến năm 2030, mục tiêu cụ thể của Chương trình là phát triển và làm chủ được 20

công nghệ cao thuộc Danh mục công nghệ cao được ưu tiên đầu tư phát triển đạt trình độ tiên tiến trong khu vực, ứng dụng có hiệu quả vào hoạt động sản xuất sản phẩm CNC, cung ứng dịch vụ CNC của DN. Theo đó, chương trình phát triển NNUDCNC cao do Bộ NN&PTNT chủ trì sẽ tập trung hỗ trợ DN, các tổ chức KHCN triển khai các dự án NNUDCNC trên cơ sở kết quả nghiên cứu của các nhiệm vụ KHCN các cấp đã được nghiệm thu, các hợp đồng chuyển giao công nghệ hoặc các thoả thuận hợp tác về KHCN. Xây dựng, phát triển hệ sinh thái các doanh nghiệp NNUDCNC trong sản xuất nông nghiệp, cung ứng dịch vụ CNC; hỗ trợ ứng dụng CNC để phát triển doanh nghiệp NNUDCNC, phát triển vùng NNUDCNC, hỗ trợ các doanh nghiệp NNUDCNC tham gia sâu vào chuỗi cung ứng toàn cầu.

Cũng theo Chương trình này, sẽ xây dựng và phát triển 500 DN sản xuất sản phẩm CNC, cung ứng dịch vụ CNC thuộc Danh mục sản phẩm công nghệ cao được khuyến khích phát triển; xây dựng và phát triển khoảng 200 doanh nghiệp NNUDCNC có sự hợp tác, liên kết sản xuất theo chuỗi từ sản xuất đến chế biến và tiêu thụ sản phẩm nông nghiệp trên phạm vi cả nước.

Nhà nước đã có nhiều cơ chế, chính sách khuyến khích đầu tư phát triển NNUDCNC được ban hành từ khá sớm, liên tục và ngày càng thể hiện sự quyết liệt hơn trong thời gian gần đây như Nghị định số 57/2018/NĐ-CP ngày 17/04/2018 về cơ chế chính sách thu hút DN đầu tư vào nông nghiệp nông thôn. Hiện nay, theo pháp luật về đầu tư, nông nghiệp CNC được hưởng ưu đãi đầu tư theo ngành, lĩnh vực nông nghiệp và DN đầu tư, cụ thể một số ưu đãi như: Chính sách ưu đãi về thuế, hoạt động nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng nông nghiệp CNC; ưu đãi về tiền thuê đất; ưu đãi về tín dụng; đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng phục vụ hoạt động nông nghiệp CNC.

Nắm bắt xu hướng và xác định hướng đi cho nông nghiệp, hơn 10 năm qua, Đảng và Nhà nước đã dành nhiều sự quan tâm chỉ đạo và ban hành nhiều chủ trương, chính sách tạo nguồn vốn tín dụng ưu đãi hỗ trợ doanh nghiệp NNUDCNC vào sản xuất nông nghiệp như: Nghị quyết số 30/NQ-CP, ngày 7/3/2017, dành ít nhất 100.000 tỷ đồng để thực hiện chương trình cho vay với lãi suất thấp hơn lãi suất thị trường từ 0,5% -1,5% đối với lĩnh vực NNUDCNC, nông nghiệp sạch. Đặc biệt, Nghị định số 116/2018/NĐ-CP, ngày 7/9/2018, của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 55/2015/NĐ-CP ngày 9/6/2015 của Chính phủ về chính sách tín dụng phục vụ phát triển nông nghiệp, nông thôn có nhiều điểm đột phá mới trong cho vay đối với các dự án nông nghiệp CNC như: DN được vay không có tài sản đảm bảo tối đa bằng 70%-80% giá trị dự án nông nghiệp CNC với hình thức cho vay linh hoạt; ưu đãi về tiền thuê đất, cắt giảm thủ tục hành chính... Cùng với các chính sách cho vay vốn tín dụng với mức ưu đãi, mạng lưới tổ chức tín dụng và quỹ tín dụng nhân dân cho vay nông nghiệp nông thôn đã bao phủ rộng khắp cả nước với trên 80 tổ chức tín dụng và gần 1.181 quỹ tín dụng nhân dân tham gia. Năm 2020, mặc dù gặp nhiều khó khăn do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19, biến đổi khí hậu, hạn hán, xâm nhập mặn, bão lũ, dịch tả lợn Châu Phi... song tín

dụng đối với lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn vẫn có mức tăng trưởng khá, đến cuối tháng 10/2020 đạt trên 2,17 triệu tỷ đồng, tăng 6,5% so với cuối năm 2019, chiếm gần 25% tổng dư nợ tín dụng nền kinh tế.

c) Chiến lược phát triển nhân lực ngành nông nghiệp

Đại hội Đảng XIII đã xác định định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021-2030, trong đó có định hướng PTNNLCLC, đó là: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài. Thúc đẩy nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, chú trọng một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, có tiềm năng, lợi thế để làm động lực cho tăng trưởng theo tinh thần bất cập, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới”⁵. Theo đó, đột phá chiến lược cho giai đoạn này là “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, phát huy giá trị văn hóa, sức mạnh con người Việt Nam, tinh thần đoàn kết, tự hào dân tộc trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”⁶. Đây là định hướng đề ra cho tất cả các lĩnh vực, ngành nghề, trong đó có ngành nông nghiệp.

Ngày 28/01/2022, Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 150/QĐ-Ttg phê duyệt “Chiến lược phát triển nông nghiệp và nông thôn bền vững giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050”. Theo đó, một trong những giải pháp chính được đưa ra là nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho nông dân, lao động trẻ nông thôn muốn khởi nghiệp các kỹ năng về nông nghiệp, kỹ năng mới đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN 4.0 và thực hiện chuyển đổi số, kinh tế số theo hướng “trí thức hóa nông dân”; phát huy mạnh mẽ tiềm năng sáng tạo của người dân nông thôn; chuyển mạnh sang đào tạo theo nhu cầu của DN và thị trường để thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động, gắn với giải quyết việc làm, xu hướng và nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn của từng vùng miền. Bên cạnh đó, chiến lược cũng nhấn mạnh việc xây dựng Chính sách PTNNL bằng việc đổi mới hoạt động đào tạo nghề cho nông dân, lao động nông thôn. Giao quyền chủ động cho các HTX, tổ chức nông dân, cộng đồng địa phương và DN tham gia đề xuất yêu cầu, xây dựng nội dung đào tạo kỹ năng về sản xuất nông nghiệp, các ngành nghề phi nông nghiệp, các kỹ năng kinh tế số, công nghệ mới, kỹ năng quản lý kinh tế, xúc tiến thương mại, quản lý tài nguyên, môi trường, bảo vệ sản xuất, ngoại ngữ cho lao động xuất khẩu... theo sát yêu cầu thực tế để gắn với giải quyết việc làm và phù hợp với xu hướng chuyển

⁵ Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, NXB. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội

dịch cơ cấu kinh tế nông thôn Đào tạo năng lực cho đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý ngành nông nghiệp về kỹ năng đàm phán, pháp lý, phân tích thị trường, quản lý sinh thái, quản lý trách nhiệm, nông nghiệp hữu cơ, nông nghiệp tuần hoàn, nông nghiệp thông minh...

d) Bối cảnh quốc tế, trong nước tác động đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Trong giai đoạn hiện nay, khi đất nước đang tích cực đẩy mạnh hội nhập kinh tế quốc tế, tác động của biến đổi khí hậu ngày một phức tạp, việc ứng dụng những thành tựu của cuộc CMCN 4.0 ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế nói chung, và nền nông nghiệp nói riêng. Xu thế hợp tác để phát triển vẫn là xu thế lớn của thế giới và khu vực. Đối với Việt Nam, kể từ khi gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) năm 2007, nước ta liên tục tham gia đàm phán nhiều hiệp định thương mại tự do (FTA) đa phương và song phương. Đến nay, Việt Nam đã tham gia, ký kết thực hiện 14 FTA có hiệu lực và 01 FTA đã chính thức ký kết, sắp có hiệu lực (Hiệp định Đối tác Kinh tế Toàn diện Khu vực – RCEP); hiện đang đàm phán 02 FTA là Hiệp định Thương mại Tự do giữa Việt Nam và Khối EFTA (VN-EFTAFTA) và Hiệp định Thương mại Tự do giữa Việt Nam và Israel (VIFTA). Trong lĩnh vực nông nghiệp, việc tham gia các tổ chức thương mại quốc tế sẽ tạo cơ hội để phát triển sản xuất trong nước, đẩy mạnh ứng dụng KH&CN, nâng cao năng suất, chất lượng, khả năng cạnh tranh của nông sản và tăng cường hệ thống tiêu chuẩn kỹ thuật, an toàn vệ sinh thực phẩm; tạo việc làm, tăng thu nhập cho nông dân.

Ngày nay, thế giới đang bước vào cuộc CMCN 4.0 với sự xuất hiện của hàng loạt các công nghệ đột phá trong các lĩnh vực về số hóa, vật lý, công nghệ sinh học, PTNNL có trình độ chuyên môn, chất lượng cao đang ngày càng thể hiện rõ vai trò quyết định trong phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia. Những công nghệ phổ biến hiện nay của CMCN 4.0 có thể kể đến: trí tuệ nhân tạo và máy học (machine learning), robot và các hình thức tự động hóa mới, internet di động, cảm biến và internet vạn vật (IoT), block chain và sổ cái phân phối, công nghệ in 3D, các phương tiện tự động (máy bay và ô tô không người lái), các vật liệu mới, tiến bộ về di truyền, kỹ thuật sinh học, cá nhân hóa và chính xác trong y học, các nguồn năng lượng và công nghệ lưu trữ mới, tính toán lượng tử (WEF&ADB, 2017). Cuộc CMCN lần thứ 4 với các hệ thống liên kết thế giới thực và ảo, cùng với sự hội tụ của một loạt công nghệ mới xuất hiện dựa trên nền tảng kết nối và công nghệ số được ứng dụng trong nhiều lĩnh vực. Nó có tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động và việc làm của các quốc gia trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Hệ quả của cuộc CMCN 4.0 có thể làm dịch chuyển nền sản xuất từ thâm dụng lao động sang thâm dụng tri thức và thâm dụng công nghệ. Khi tự động hoá thay thế NLĐ bằng máy móc sẽ có nhiều lo ngại về thất nghiệp; và những người bị ảnh hưởng nặng nhất có thể là lực lượng lao động có kỹ năng trung bình do sự phát triển của tự động hoá và kết nối, cộng với trí tuệ nhân tạo sẽ tác động đáng kể đến đối tượng này. Tuy nhiên,

điều này đòi hỏi>NNL phải có trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng cao mới có thể đáp ứng được. Ngoài ra, theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện chỉ đạt 3,79 điểm (thang điểm 10), xếp thứ 11 trong số 12 nước Châu Á tham gia xếp hạng. Chỉ số cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam đạt 3,39/10 điểm và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế xếp thứ 73/133 quốc gia được xếp hạng. Theo báo cáo Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 thì năng suất lao động Việt Nam thấp hơn năng suất lao động của Trung Quốc 2,5 lần; thấp hơn Thái Lan 4,2 lần⁶.

Tại Việt Nam, CMCN 4.0 sẽ giúp giải quyết những thách thức mà ngành nông nghiệp đang phải đối mặt, đó là: (i) điều kiện sản xuất ngày càng khó khăn hơn (diện tích đất nông nghiệp bị thu hẹp do quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa; lực lượng lao động trong nông nghiệp có xu hướng giảm do chuyển dịch cơ cấu kinh tế và tình trạng già hóa dân số; biến đổi khí hậu khiến cho việc canh tác truyền thống ngày càng trở nên bấp bênh...); (ii) mức thu nhập của người tiêu dùng tăng khiến cho nhu cầu về các hàng hóa nông nghiệp ngày càng thay đổi, chuyển từ số lượng sang chất lượng, tính đa dạng và bảo vệ môi trường (Matthieu và các cộng sự, 2018).

WEF&ADB (2017) nhận định cuộc CMCN lần thứ tư có thể mang lại những tác động tích cực cho ngành nông nghiệp của các nước đang phát triển, nơi ngành nông nghiệp vẫn chiếm tỉ trọng tương đối cao trong nền kinh tế. Trong ngắn hạn, có thể thấy internet giúp cải thiện đáng kể năng suất lao động, lợi nhuận và tính bền vững trong nông nghiệp. Nó giúp cho người nông dân tiếp cận tốt hơn với các thông tin về giá cả thị trường, thời tiết, và tiếp cận các kiến thức về đất đai, hạt giống, phân bón. Điện thoại thông minh cũng có thể giúp hiện thực hóa “nền kinh tế chia sẻ”, ví dụ như họ thay vì phải bỏ một số tiền lớn để mua máy móc, thiết bị, có thể chuyển sang thuê thông qua mạng lưới chia sẻ trực tuyến với các nông dân khác. CMCN lần thứ tư cũng giúp việc truy xuất nguồn gốc của hàng hóa dễ dàng hơn; các hình thức thanh toán trực tuyến giúp giảm chi phí giao dịch; các công nghệ phân tích dữ liệu giúp việc đánh giá tín dụng dễ dàng hơn, tạo ra các đột phá trong việc cung cấp tài chính cho nông nghiệp. Về dài hạn, công nghệ sinh học giúp tạo ra các giống mới (cây trồng, vật nuôi) với nhiều phẩm chất vượt trội.

Đối với doanh nghiệp NNUDCNC, CMCN lần thứ 4 đang tạo cơ hội cho các DN trong việc ứng dụng KHCN tiên tiến hiện đại vào sản xuất, nhằm nâng cao năng suất và hiệu quả kinh doanh. Với xu hướng sử dụng CNC trong sản xuất và tham gia vào chuỗi giá trị sản xuất toàn cầu, đòi hỏi doanh nghiệp NNUDCNC không ngừng PTNNL về trình độ chuyên môn, về kỹ năng và phẩm chất thái độ làm việc để họ có thể tiếp cận và vận hành nhanh chóng KHCN vào sản xuất.

Như vậy, với bối cảnh kinh tế thế giới và cuộc CMCN 4.0 đang đặt ra những yêu cầu mới đối với>NNLCLC tại các doanh nghiệp NNUDCNC như sau:

Thứ nhất, trình độ công nghệ trong các doanh nghiệp NNUDCNC ngày một

⁶ Ngọc Quỳnh (2018), “Phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp 4.0: Yêu cầu cấp bách”

nâng cao, tốc độ thay đổi công nghệ lớn và ứng dụng dây chuyền sản xuất mới nhanh, đòi hỏi NNL có chất lượng cao, có trình độ CMKT ngày càng cao, kỹ năng tốt hơn, chuyên nghiệp hơn; có khả năng sáng tạo, linh hoạt trong hoạt động, sản xuất kinh doanh để thích ứng nhanh chóng với sự thay đổi của công nghệ hiện đại.

Thứ hai, với xu hướng CMCN 4.0 và tiến tới nền nông nghiệp thông minh, nông nghiệp số, các DN nông nghiệp cần đi đầu trong việc áp dụng công nghệ trong hoạt động sản xuất. Vì vậy, đòi hỏi NNL cần phải có thêm một số tri thức, kỹ năng về thương mại, công nghệ, sinh học chứ không chỉ đơn thuần là kỹ năng sản xuất.

Thứ ba, tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu với áp lực cạnh tranh lớn và đòi hỏi của thị trường về chất lượng sản phẩm dịch vụ phải an toàn, ngày càng tốt hơn. Do đó, đòi hỏi NNL không chỉ có kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp mà còn cần các kỹ năng xã hội, tổng hợp để thích nghi với môi trường kinh doanh mới.

Thứ tư, với xu hướng hội nhập, hợp tác để phát triển, NNL trong các doanh nghiệp NNUDCNC có cơ hội làm việc, học tập, giao tiếp truyền thông với đồng nghiệp hoặc cấp trên là những người nước ngoài. Bên cạnh đó, công nghệ mới áp dụng chủ yếu với công nghệ tiên tiến, nhập khẩu, do đó đòi hỏi NNL cần được nâng cao về khả năng sử dụng ngoại ngữ trong giao tiếp để trao đổi và tương tác sâu hơn trong công việc; giúp NLD có thể sử dụng công nghệ một cách nhanh chóng và hiệu quả trong sản xuất.

Thứ năm, NNLCLC cần có ý thức chấp hành kỷ luật lao động, có khả năng chịu áp lực cao, hiểu biết về pháp luật và tinh thần tự học tập, tìm tòi, sáng tạo không ngừng. Mỗi NLD trong DN cần phát triển để trở thành một hạt nhân cốt lõi nhằm lan toả tinh thần học tập, lao động, sự cống hiến và phát triển nghề nghiệp với DN.

4.1.2. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam đến năm 2030

Trong tiến trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, nhất là trong thời kỳ đổi mới, quan điểm chỉ đạo cơ bản của Đảng ta là đặt con người vào vị trí trung tâm của quá trình phát triển, coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển đất nước. Quan điểm này của Đảng và Nhà nước ta là sự vận dụng tổng hợp các quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lê-nin, sự kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh về con người. Tinh thần trên được phản ánh trong các bước phát triển về nhận thức, tư duy của Đảng về con người, về phát triển nguồn nhân lực từ Đại hội VI (năm 1986) đến nay. Con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực và là nhân tố quan trọng nhất quyết định đến sự phát triển. Với đặc thù của doanh nghiệp NNUDCNC là hoạt động đầu tư, sản xuất kinh doanh lĩnh vực nông nghiệp là chính nên rủi ro cao hơn các ngành nghề khác. Vì vậy, cùng với sự phát triển của KHCN trong CMCN 4.0, cần chú trọng đầu tư cho phát triển, đào tạo NNL là ưu tiên hàng đầu của các DN nói chung và doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam nói riêng. Bên cạnh đó, với trọng tâm cần đầu tư vào NNLCLC lao động trực tiếp trong DN, bởi họ là đội ngũ có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của DN. Từ những lý luận về PTNNLCLC, PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC và định hướng phát

triển nông nghiệp CNC ở Việt Nam, sự PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC cần xuất phát từ những phương hướng chung sau:

Một là, PTNNLCLC là vấn đề quan trọng của các doanh nghiệp NNUDCNC để chuẩn bị đội ngũ lao động trực tiếp có trình độ CMKT, kỹ năng làm việc và thái độ lao động tốt. Các DN đầu tư PTNNLCLC với trình độ kỹ sư, thạc sĩ, tiến sĩ đúng chuyên ngành về nông nghiệp. Khoa học công nghệ càng hiện đại đòi hỏi NNL ngày càng cần được nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chuyên môn tốt để sử dụng và vận hành thành thạo máy móc, dây chuyền sản xuất tiên tiến. Do đó, PTNNLCLC cần được triển khai thực hiện ngay để có thể đón đầu các cơ hội từ cuộc CMCN mới hiện nay.

Hai là, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, năng lực làm việc của NNLCLC lao động trực tiếp của các doanh nghiệp NNUDCNC, đặc biệt là đội ngũ cán bộ KTNN.

Phát triển NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC đáp ứng tốt nhu cầu của DN về lao động trực tiếp trong các vị trí công việc khác nhau, kết hợp nhiều giải pháp đồng bộ, nhất quán để thực hiện phát triển cả về số lượng và chất lượng. Có chính sách thu hút đội ngũ chuyên gia, NNLCLC có trình độ cao nhằm đáp ứng yêu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh của DN.

Coi trọng công tác đào tạo, phát triển trình độ chuyên môn, nhất là nâng cao trình độ chuyên môn đào tạo cho NLĐ bậc cao đẳng, đại học trở lên; nhất là đội ngũ lao động trực tiếp; phát hiện, bồi dưỡng tài năng trẻ và các nhà quản lý DN.

Ba là, nâng cao thể lực cho NNLCLC lao động trực tiếp của các doanh nghiệp NNUDCNC đáp ứng yêu cầu sản xuất của DN.

Doanh nghiệp NNUDCNC đề ra phương hướng phát triển nâng cao thể lực cho đội ngũ NNLCLC lao động trực tiếp của DN thông qua việc nỗ lực nâng cao thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống của NLĐ, đảm bảo đầy đủ các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... cho NLĐ của DN. Thường xuyên cải thiện điều kiện lao động, đảm bảo máy móc, nhà xưởng khi nhân lực làm việc được sạch sẽ, vệ sinh, an toàn. Tổ chức các hoạt động vui chơi, giải trí, văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao cho NLĐ tại DN sau thời gian làm việc.

4.1.3. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam đến năm 2030

Chính phủ cũng đặt mục tiêu đến 2030, tốc độ tăng trưởng giá trị sản xuất nông, lâm thủy sản đạt khoảng 3,0%/năm; tốc độ tăng trưởng kim ngạch xuất khẩu nông, lâm, thủy sản đạt khoảng 6%-8%/năm. Lĩnh vực nông nghiệp có 80.000 đến 100.000 doanh nghiệp đầu tư kinh doanh có hiệu quả, trong đó khoảng 3.000 đến 4.000 doanh nghiệp có quy mô lớn và 6.000 đến 8.000 DN có quy mô vừa⁷. Để đảm bảo những mục tiêu đó, Bộ NN&PTNT đã đề các mục tiêu về PTNNLCLC của ngành như sau:

- Tiếp tục triển khai thực hiện Đề án nâng cao chất lượng NNL của ngành đã được phê duyệt; thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp theo chỉ đạo của Chính phủ và Nghị quyết số 18-NQ/TW và Nghị quyết số 19-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá XII về tiếp tục đổi mới sắp xếp, tổ chức bộ máy hệ thống chính trị;

⁷ <https://tuyengiao.vn/dua-nghi-quyet-cua-dang-vao-cuoc-song/huong-toi-muc-tieu-phat-trien-nong-nghiep-hien-dai-hieu-qua-va-ben-vung-124850>

đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Triển khai Đề án tổ chức quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn cấp xã đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

- Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo NNL của ngành, bao gồm>NNLCLC phục vụ cơ cấu lại ngành và xây dựng nông thôn mới theo các Đề án/Kế hoạch đã phê duyệt. Hoàn thành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức theo chỉ tiêu kế hoạch năm 2021.

- Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp cho khoảng 200.000 lao động nông thôn nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất nông nghiệp hàng hoá, quy mô lớn thực hiện quá trình cơ cấu lại ngành nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới. Tập trung đào tạo nghề phục vụ cho phát triển nông nghiệp công nghệ cao, cơ giới hóa, chế biến, liên kết sản xuất theo chuỗi giá trị, chứng nhận an toàn; nghề về quản trị trang trại, DN, hợp tác xã và các dịch vụ phục vụ sản xuất, kinh doanh nông nghiệp. Xây dựng mới danh mục nghề đáp ứng yêu cầu cơ cấu ngành nông nghiệp. Xây dựng chuẩn đầu ra cho 5 nhóm nghề nông nghiệp: Trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản, lâm nghiệp, chế biến và các nghề dịch vụ khác. Phối hợp xây dựng Đề án “Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp cho lao động nông thôn giai đoạn 2021-2025”.

Như vậy, căn cứ dựa trên mục tiêu chung cho ngành nông nghiệp, các DN thuộc ngành này, đặc biệt là doanh nghiệp NNUDCNC xác định những mục tiêu như sau:

- Về số lượng và cơ cấu: phát triển>NNLCLC đủ về số lượng và cơ cấu hợp lý theo nhu cầu phát triển DN đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Bảng 4. 1. Mục tiêu số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam đến năm 2030

Năm	2023	2025	2030
1. Số lượng NNL (người)	19.351	23.136	36.161
2. Số lượng>NNLCLC (người)	8.076	10.630	21.123
3. Số lượng>NNLCLC lao động trực tiếp (người)	6.781	9.217	19.854
<i>Cơ cấu %</i>	35,0	39,8	54,9
4. DN lĩnh vực trồng trọt			
- Số lượng NNL của DN lĩnh vực trồng trọt	5.355	6.928	113.191
- Số lượng>NNLCLC lao động trực tiếp (người)	1.548	2.003	3.813
<i>Cơ cấu %</i>	22,8	21,7	19,2
5. DN lĩnh vực chăn nuôi			
- Số lượng NNL của DN lĩnh vực chăn nuôi	9.660	13.224	28.989
- Số lượng>NNLCLC lao động trực tiếp (người)	2.792	3.822	8.380
<i>Cơ cấu %</i>	41,2	41,5	42,2
6. DN lĩnh vực thủy sản			
- Số lượng NNL của DN lĩnh vực thủy sản	8.499	11.899	27.588
- Số lượng>NNLCLC lao động trực tiếp (người)	2.441	3.440	7.975
<i>Cơ cấu %</i>	35,9	37,3	40,2

(Nguồn: NCS tổng hợp và đề xuất)

- Về chất lượng: Nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 70-75%. Đến năm 2025, tỷ lệ này đạt 80%. Trong đó, tỷ lệ lao động trực tiếp có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học đạt 40% năm 2025; đến năm 2030, tỷ lệ này cần đạt 50%. Chú trọng đào tạo cán bộ khoa học, kỹ thuật, đặc biệt đối với cán bộ chuyên sâu trong các lĩnh vực về chăn nuôi, trồng trọt, thủy sản, cụ thể:

+ Đối với DN lĩnh vực chăn nuôi⁸: chú trọng đào tạo nâng cao năng lực quản lý cho cán bộ chăn nuôi, thú y; đào tạo kỹ năng quản trị, kỹ thuật chăn nuôi, quản lý dịch bệnh và an toàn thực phẩm cho người chăn nuôi thông qua các chương trình dạy nghề, hoạt động khuyến nông. Chú trọng đào tạo cán bộ nghiên cứu và cán bộ giảng dạy có trình độ chuyên sâu một số lĩnh vực quan trọng như giống, dinh dưỡng, thú y, công nghệ chế biến thức ăn và sản phẩm chăn nuôi... Tạo điều kiện cho các chuyên gia nước ngoài, cán bộ trẻ tham gia hợp tác nghiên cứu và hoạt động giảng dạy trong lĩnh vực chăn nuôi, thú y, chế biến thực phẩm...

+ Đối với DN lĩnh vực trồng trọt: đào tạo nhân lực có trình độ chuyên môn cao, đủ trình độ tiếp cận công nghệ hiện đại, tạo những bước đột phá trong nghiên cứu, chọn tạo và sản xuất giống, công nghệ sinh học, ứng dụng CNC trong trồng trọt.

+ Đối với DN lĩnh vực thủy sản⁹: chú trọng vào đối tượng cán bộ khoa học, kỹ thuật trong ứng dụng công nghệ số, công nghệ sinh học trong quản lý thủy sản, khai thác nguồn lợi thủy sản, nuôi trồng thủy sản, di truyền, chọn giống, dịch bệnh, dinh dưỡng, môi trường, công nghệ sơ chế, bảo quản sản phẩm sau thu hoạch...). Đào tạo cán bộ quản lý thủy sản đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, có khả năng ứng dụng CNC trong quản lý, điều hành. Ngoài ra, thu hút nguồn lực quốc tế trong hợp tác, đào tạo PTNNLCLC cho ngành thủy sản.

4.2. Một số giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam giai đoạn đến năm 2030

4.2.1. Giải pháp về tiêu chuẩn đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao

Theo căn cứ và khảo sát tại chương 3 cho thấy tiêu chuẩn đánh giá NNLCLC lao động trực tiếp của các doanh nghiệp NNUDCNC được dựa trên trình độ, sức khỏe, thể lực, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc trong DN. Đảng và Nhà nước cũng xác định định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021-2030, trong đó có PTNNLCLC, đó là: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, PTNNLCLC, thu hút và trọng dụng nhân tài. Thúc đẩy nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc CMCN 4.0 vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, chú trọng một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, có tiềm năng, lợi thế để làm động lực cho tăng trưởng theo tinh thần bắt kịp, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới”. Do đó, trong giai đoạn tới, các doanh nghiệp NNUDCNC

⁸ Quyết định số 1520/QĐ-TTg ngày 06/10/2020 v/v Phê duyệt Chiến lược phát triển chăn nuôi giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2045

⁹ Quyết định số 339/QĐ-TTg ngày 11/3/2021 v/v Phê duyệt Chiến lược phát triển thủy sản Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

cần có định hướng cụ thể về tiêu chuẩn đánh giá NNLCLC lao động trực tiếp, từ đó làm cơ sở cho định hướng PTNNLCLC của DN.

Bảng 4. 2. Tiêu chuẩn về trí lực cho NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC

Tiêu chuẩn NNLCLC	Thực tế 2020	Yêu cầu đến 2025	Yêu cầu đến 2030
- Học vấn	Cao đẳng nghề trở lên	Cao đẳng trở lên	Cao đẳng trở lên
- Tỷ lệ lao động đạt trình độ học vấn	28,91%	40%	50%
- Kỹ năng			
+ Chuyên môn	Đáp ứng được yêu cầu công việc	Thuần thục mọi thao tác	Lành nghề toàn diện
+ Bổ trợ	Phối hợp chưa tốt	Phối hợp chặt chẽ	Phối hợp chặt chẽ

(Nguồn: Đề xuất của NCS)

Cơ sở đề xuất tiêu chuẩn đánh giá NNLCLC lao động trực tiếp về trình độ học vấn xuất phát từ khía cạnh xem xét trình độ NNLCLC của Bộ GD&ĐT và trong Đề án nhu cầu PTNNL và cơ hội việc làm của Bộ LĐTBXH có thể thấy “NNLCLC là những người làm việc trong nền kinh tế ở những vị trí yêu cầu trình độ CMKT cao, thường là họ được đào tạo từ trình độ cao đẳng trở lên, có kiến thức, kỹ năng lao động, làm được các công việc phức tạp và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của KHCN, có khả năng vận dụng sáng tạo những kiến thức, những kỹ năng được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất”. Bên cạnh đó, theo Quyết định số 19/2018/QĐ-Ttg ngày 19/04/2018 thì tiêu chí “số lao động có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên *trực tiếp thực hiện nghiên cứu và phát triển* trên tổng số lao động của DN đạt ít nhất 2,5%”. Điều này cũng đòi hỏi doanh nghiệp NNUDCNC cần tăng cường nhân lực có trình độ đại học trở lên với vị trí cán bộ KTNN, với đối tượng công nhân thì cần trình độ từ Cao đẳng. Do đó, định hướng tiêu chuẩn về trình độ học vấn đến năm 2030 là cần từ Cao đẳng trở lên, chiếm tỷ lệ 50%.

Để có thể thực hiện được các công việc phức tạp và thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của KHCN thì NNLCLC lao động trực tiếp của DN cần đáp ứng được các yêu cầu về kỹ năng, trong đó có các kỹ năng chuyên môn và kỹ năng bổ trợ. Dựa trên thực tế về kỹ năng của NNLCLC lao động trực tiếp còn nhiều hạn chế, còn thiếu nhiều kỹ năng, nhất là kỹ năng bổ trợ thì trong giai đoạn tới, DN cần xây dựng tiêu chuẩn về kỹ năng cho NNLCLC lao động trực tiếp hướng đến việc phối hợp chặt chẽ trong công việc để có thể đáp ứng tốt được yêu cầu công việc.

Căn cứ đề NCS đưa ra đề xuất về thể lực dựa trên tiêu chuẩn phân loại sức khoẻ của Bộ Y tế theo Quyết định số 1613/QĐ-BYT. Với yêu cầu thể lực tối thiểu theo đề xuất của NCS có thể đảm bảo NNLCLC lao động trực tiếp trong các doanh

nghiệp NNUDCNC khoẻ mạnh, phù hợp chiều cao, cân nặng để thực hiện trên máy móc thiết bị kỹ thuật.

Bảng 4. 3. Tiêu chuẩn về thể lực và tâm lực cho NNLCLC lao động trực tiếp của các doanh nghiệp NNUDCNC

	Nam		Nữ	
Thể lực tối thiểu	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)
	≥ 160	≥ 50	≥ 155	≥ 45
Phẩm chất thái độ	Có lòng yêu nghề, say mê với công việc; có tinh thần trách nhiệm cao; chấp hành tốt quy định, nội quy tại nơi làm việc; sẵn sàng, nỗ lực trong công việc			

(Nguồn: Đề xuất của NCS)

4.2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng cho bản thân người lao động

Từ phân tích thực trạng chương 3 cho thấy NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC chưa đáp ứng được những thay đổi trong bối cảnh CMCN 4.0, một số kỹ năng cần thiết như kỹ năng sử dụng ngoại ngữ; kỹ năng mềm như giao tiếp, thuyết trình, làm việc nhóm, lập kế hoạch và tổ chức triển khai công việc; năng lực thích ứng với điều kiện, thay đổi; sự yêu nghề, say mê với công việc... mới chỉ đạt được ở mức trung bình, trên trung bình và chưa đáp ứng được yêu cầu công việc của DN. Bên cạnh đó, kết quả kiểm định yếu tố ảnh hưởng cũng chỉ ra đặc điểm nội tại của bản thân NLĐ cũng có ảnh hưởng đến PTNNLCLC. Người lao động có tinh thần ham học hỏi, cầu tiến, chịu thương, chịu khó cũng sẽ tạo điều kiện DN trong thực hiện tốt các hoạt động PTNNLCLC. Do đó, để đáp ứng được yêu cầu công việc của DN, đòi hỏi phát triển chất lượng cho NNLCLC lao động trực tiếp (trình độ, kiến thức, kỹ năng, năng lực, phẩm chất nghề nghiệp, sức khoẻ thể lực) và cần tập trung vào một số nội dung sau:

Thứ nhất, nâng cao về kiến thức, kỹ năng, năng lực làm việc cho NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC

Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, một số kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, thuyết trình; kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai công việc; năng lực thích ứng mặc dù có tăng trong giai đoạn 2016-2020 nhưng vẫn ở mức trung bình cho thấy những trở ngại cho việc PTNNLCLC đồng bộ giữa các vị trí công việc, thích ứng với môi trường sản xuất kinh doanh của DN. Đứng trước thực trạng đó, cần có một số định hướng hoạt động sau:

+ Các cơ sở đào tạo cần nâng cao nhận thức cho NNL trong trang bị nghề nghiệp cho bản thân, làm cho mỗi cá nhân nhận thức được học tập vừa là quyền lợi vừa là nghĩa vụ và trách nhiệm với bản thân và xã hội. Từ đó, mỗi cá nhân NLĐ có định hướng phát triển bản thân bằng việc không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề tại cơ sở đào tạo phù hợp với điều kiện của mình. Ngoài ra, trong thời kỳ CMCN 4.0, hội nhập kinh tế như hiện nay, các cơ sở đào tạo cần nghiên cứu, bổ sung thêm các kỹ năng mềm; tin học, ngoại ngữ để người học có điều kiện nâng cao chất lượng NNLCLC lao động trực tiếp, đảm bảo nguồn đầu vào có chất

lượng cho các DN, trong đó có doanh nghiệp nông nghiệp nói chung và doanh nghiệp NNUDCNC nói riêng.

+ Các doanh nghiệp NNUDCNC cần tiến hành xây dựng môi trường làm việc văn hoá lành mạnh, tạo điều kiện thuận lợi để NLD rèn luyện, phát triển bản thân trong môi trường chuyên nghiệp.

Thứ hai, nâng cao phẩm chất nghề nghiệp và thể lực cho NNLCLC lao động trực tiếp của các doanh nghiệp NNUDCNC.

+ Mức độ tuân thủ kỷ luật và nội quy lao động vẫn đạt ở mức trung bình. Do đó, dưới góc độ cá nhân NLD cần nhận thức đúng nghề nghiệp đã lựa chọn, có định hướng công việc rõ ràng, và cần thực hiện tốt các quy phạm đạo đức nghề nghiệp trong cuộc CMCN 4.0. Bởi khi họ nhận thức đúng thì họ mới tự giác chấp hành kỷ luật và nội quy lao động. Bản thân mỗi NLD cần tự giác giáo dục, rèn luyện đạo đức, tác phong làm việc chuyên nghiệp.

+ Người lao động trong DN cần chủ động nâng cao thể chất cho bản thân, cả về thể lực và khả năng chịu áp lực nhằm đáp ứng tốt yêu cầu trong hoạt động sản xuất kinh doanh của DN. Ngoài ra, bản thân NLD cần không ngừng tích lũy kinh nghiệm làm việc thông qua các chương trình đào tạo ngắn hạn, các buổi tập huấn, học tập do DN hay các Hiệp hội tổ chức.

4.2.3. Giải pháp về quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

4.2.3.1. Căn cứ đề xuất giải pháp quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và xu hướng CMCN 4.0, DN luôn có sự biến động và thích ứng linh hoạt trong hoạt động sản xuất kinh doanh; do đó, DN cần thiết phải quy hoạch, lập kế hoạch trong dài hạn với thời gian từ 3 năm trở lên nhằm chủ động về NNLCLC lao động trực tiếp trước sự biến đổi

Bảng 4. 4. Tên giải pháp và căn cứ đề xuất giải pháp về quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Tên giải pháp	Căn cứ đề xuất
Hoàn thiện chính sách quy hoạch theo hướng chuẩn hoá về chuyên môn NNLCLC	- Do công tác quy hoạch PTNNLCLC theo hướng chuẩn hoá về chuyên môn chưa được xác định rõ ràng
Hoàn thiện công tác kế hoạch NNLCLC	- Do nhiều DN chưa có kế hoạch NNLCLC trong dài hạn

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

4.2.3.2. Nội dung và điều kiện thực hiện giải pháp về quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

a) Hoàn thiện chính sách quy hoạch theo hướng chuẩn hoá về chuyên môn cho nguồn nhân lực chất lượng cao

Quy hoạch NNLCLC là một nội dung trọng yếu của công tác sử dụng NNLCLC của các DN. Nhằm đảm bảo cho công tác sử dụng NNLCLC có sự chủ động, có chiến lược, tầm nhìn dài hạn để có đủ NNLCLC có đủ năng lực chuyên môn đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài, làm tiền đề và căn cứ cho công tác bổ

nhệm và luân chuyển>NNL trong DN. Để làm tốt công tác quy hoạch>NNLCLC, các doanh nghiệp>NNUDCNC cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp khác nhau.

- Doanh nghiệp cần rà soát, đánh giá đúng thực trạng số lượng, chất lượng>NNL hiện có, dự báo chính xác nhu cầu>NNLCLC cần có trong thời gian tới, xác định rõ đối tượng, tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể cho từng vị trí chức danh công việc; định kỳ kiểm tra, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch, sơ kết, tổng kết về công tác quy hoạch>NNLCLC trong doanh nghiệp>NNUDCNC.

- Ngành nông nghiệp có lợi thế là nguồn cung lao động dồi dào, tuy nhiên nhân lực có CMKT, đặc biệt là>NNLCLC, có năng lực làm việc tốt lại thiếu hụt. Thực tiễn cho thấy, nhân lực mới tốt nghiệp từ các trường đào tạo vào làm việc ở các vị trí đều chưa thể đáp ứng ngay được yêu cầu về năng lực. Do đó, công ty cần có kế hoạch về>NNLCLC để thực hiện tổ chức đào tạo ngay từ khi mới nhận và có lộ trình để bồi dưỡng, phát triển cho số nhân lực này theo các vị trí từ thấp đến cao. Việc xây dựng quy hoạch về chuyên môn là cơ sở để DN có các kế hoạch>PT>NNLCLC, là định hướng để>NLĐ có sự chuẩn bị cho kế hoạch phát triển về chuyên môn cho bản thân.

- Với hạn chế về chất lượng>NNLCLC, các DN cần thực hiện thực hiện hoạt động phân tích công việc để đưa ra được yêu cầu về năng lực theo từng vị trí công tác. Từ đó, sẽ giúp dự báo được yêu cầu về chất lượng>NNLCLC ở các cấp, các vị trí, bộ phận khác nhau. Dự báo về năng lực yêu cầu ở các vị trí công tác là quan trọng nhất và tạo sự khác biệt trong thực hiện quy hoạch>PT>NNL nói chung so với>NNLCLC của DN.

✚ Để thực hiện được các nội dung cụ thể này cần dựa vào các điều kiện:

+ Chủ DN phải nhận thức đúng đắn về công tác quy hoạch chuyên môn cho>NNLCLC trong dài hạn. Trong đó, việc quy hoạch về chuyên môn giúp DN có được một đội ngũ nhân lực có đầy đủ khả năng thích ứng với mọi sự thay đổi của môi trường và thị trường.

+ Doanh nghiệp cần phân tích thực trạng nhân lực của các bộ phận, từ đó đưa ra nhu cầu cần phát triển về năng lực cho các vị trí nhân lực.

b) Hoàn thiện công tác kế hoạch nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp>NNUDCNC có xu hướng tăng lên trong năm 2016-2020 và kế hoạch tiếp tục tuyển dụng>NNLCLC của các DN trong ngắn và trung hạn, doanh nghiệp>NNUDCNC cần tiếp tục phát huy nhận thức tích cực, đúng đắn về vai trò của công tác lập kế hoạch>NNL nói chung và>NNLCLC nói riêng. Đây sẽ là cơ sở cho việc tuyển dụng, bố trí sử dụng và đào tạo>NNLCLC tại các DN trong tương lai.

Các doanh nghiệp>NNUDCNC cần lập kế hoạch dài hạn, cụ thể hoá cho kế hoạch trung và ngắn hạn. Trong đó, cần cụ thể hoá>NNLCLC đã có tại DN để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, kết hợp với các chính sách tạo động lực làm việc. Bên cạnh đó, cần cụ thể hoá đối với>NNLCLC tuyển mới về chính sách thu hút, nguồn tuyển, phương pháp tuyển...

Doanh nghiệp cần xây dựng được chiến lược dài hạn với tầm nhìn ít nhất từ 5 – 10 năm tới về NNL, giúp DN tăng trưởng quy mô, nâng cao sức cạnh tranh, đặc biệt trong điều kiện kinh tế hội nhập như hiện nay. Sau đó, tùy năng lực, quy mô của DN mà xây dựng một lộ trình thực hiện phù hợp. Lộ trình phát triển giúp DN có kế hoạch tuyển dụng, đào tạo NNLCLC; đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị; xây dựng chế độ về lương thưởng đảm bảo sự cạnh tranh với DN cùng ngành; tạo môi trường thuận lợi để NLĐ phát triển, gắn bó với DN, phát huy được hết năng lực của mình.

Để thực hiện kế hoạch hoá NNLCLC tại doanh nghiệp NNUDCNC cần theo các bước cơ bản sau:

- Bước 1: Xác định kế hoạch chiến lược hoạt động sản xuất kinh doanh của DN có liên quan đến NNLCLC, đặc biệt là trực tiếp liên quan đến lao động trực tiếp của DN.

- Bước 2: Dự báo nhu cầu NNLCLC trong tương lai của DN. Doanh nghiệp có thể sử dụng các phương pháp dự báo nhu cầu NNLCLC của DN như sau:

Phương pháp dự báo gián đơn

Để dự báo quy mô NNLCLC của DN trong tương lai, ta căn cứ vào quy mô NNLCLC có tại thời kỳ nghiên cứu và căn cứ vào tốc độ phát triển quy mô bình quân NNLCLC của DN, ta có thể dự báo quy mô NNLCLC đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của DN vào năm n (thời kỳ trong tương lai) với phương pháp gián đơn như sau:

Với Y_0 là quy mô NNLCLC hiện có đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của DN vào thời kỳ nghiên cứu.

\bar{t} - là tốc độ PTNNLCLC giai đoạn nghiên cứu.

Gọi Y_n là quy mô NNLCLC dự kiến cần phải đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của DN vào năm n (thời kỳ trong tương lai), theo đó ta dự báo được quy mô NNLCLC cần có của DN vào năm n là:

$$Y_n = Y_0(\bar{t})^{n-1} \text{ (người)}$$

Phương pháp dự báo theo quan hệ giữa đầu ra - đầu vào

Theo phương pháp dự báo theo quan hệ giữa đầu ra-đầu vào, việc dự báo quy mô NNLCLC của DN được bắt đầu bằng dự báo theo tốc độ tăng trưởng giá trị sản xuất của DN, trên cơ sở thừa nhận cầu NNLCLC có quan hệ đến tốc độ tăng trưởng giá trị sản xuất của DN đạt được.

Dự báo này dựa vào mối quan hệ giữa tăng trưởng giá trị sản xuất, đại diện cho tiềm năng phát triển về giá trị sản xuất của DN và NNLCLC. Việc sử dụng giá trị sản xuất để dự báo về nhu cầu NNLCLC của DN đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của DN là hết sức cần thiết.

Dự báo cầu NNLCLC có thể được gắn với dự báo việc làm đòi hỏi NNLCLC đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của DN được tính toán thông qua dự báo của DN, hệ số tương quan giữa số NNLCLC và tốc độ tăng trưởng giá trị sản xuất của DN theo công thức:

$$L_t = L_0 \times (1 + K \times \text{GTSX}) \times n \quad (\text{người})$$

Trong đó: L_t :>NNLCLC dự báo cần có vào năm t .

L_0 : Nguồn nhân lực chất lượng cao có ở năm hiện tại (0).

K : Hệ số tương quan giữa lao động và tăng trưởng giá trị sản xuất.

n : Độ dài thời kỳ dự báo

GTSX : Tốc độ tăng trưởng GTSX bq năm trong thời kỳ dự báo (%).

Dự báo nhu cầu>NNLCLC theo sản lượng và vốn đầu tư

Theo Cobb-Douglas, tồn tại một mối quan hệ cơ hữu giữa quy mô>NNL và vốn đầu tư với sản lượng đầu ra của DN. Theo đó, quy mô>NNLCLC dự kiến cần đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của DN trong tương lai được xác định như sau:

$$L = \alpha \sqrt{\frac{Y}{A \cdot K^\beta}}$$

Trong đó:

Y : Mức sản lượng dự kiến đạt được của nền kinh tế;

L : Quy mô>NNLCLC cần có;

K : Vốn dự kiến đầu tư sản xuất;

A , α và β lần lượt là các hệ số tự do; hệ số co giãn của>NNLCLC và hệ số co giãn của vốn đầu tư.

Mối tương quan giữa>NNLCLC với sản lượng (giá trị sản xuất) được sử dụng phổ biến để dự báo nhu cầu>NNLCLC của DN khi biết các thông số về mức sản lượng (giá trị sản xuất) dự kiến đạt được của DN, vốn đầu tư dự kiến của DN vào thời điểm dự báo trong tương lai.

- Bước 3: Phân tích tình hình thực trạng>NNLCLC là lao động trực tiếp của DN về số lượng, chất lượng, cơ cấu để xác định điểm mạnh, điểm yếu nhằm đáp ứng nhu cầu chiến lược hoạt động sản xuất kinh doanh của DN.

- Bước 4: So sánh giữa nhu cầu và tình hình thực trạng>NNLCLC của DN nhằm đáp ứng chiến lược hoạt động sản xuất kinh doanh của DN.

- Bước 5: Đề ra các chính sách, giải pháp thực hiện kế hoạch PT>NNLCLC của các doanh nghiệp>NNUDCNC trong giai đoạn nhằm đáp ứng chiến lược hoạt động sản xuất kinh doanh của DN.

- Bước 6: Tổ chức việc kiểm soát, đánh giá thực hiện kế hoạch và điều chỉnh (nếu có).

Ngoài ra, bên cạnh lập kế hoạch về số lượng, các doanh nghiệp>NNUDCNC cần chú trọng cả công tác lập kế hoạch dài hạn về chất lượng. Bổ sung kịp thời những kiến thức, kỹ năng, thái độ phù hợp cho các vị trí lao động trực tiếp tại DN như cán bộ KTNN, công nhân.

🚩 Để thực hiện được các nội dung cụ thể này cần dựa vào các điều kiện:

- Doanh nghiệp>NNUDCNC cần phải có chiến lược sản xuất kinh doanh. Bởi kế hoạch hoá>NNLCLC trong các DN có mối quan hệ chặt chẽ với kế hoạch chiến lược

sản xuất kinh doanh của DN. Độ dài của kế hoạch nhân lực sẽ tương ứng với độ dài thời gian của kế hoạch chiến lược sản xuất kinh doanh của DN.

- Đội ngũ lập kế hoạch NNL của DN nói chung và NNLCLC nói riêng cần có kiến thức, kỹ năng về phân tích, dự báo nhu cầu nhân lực.

4.2.4. Giải pháp về thu hút, tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

4.2.4.1. Căn cứ đề xuất giải pháp thu hút, tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

Hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng và sử dụng NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC là giải pháp chủ yếu nhằm đảm bảo trước hết về mặt số lượng nhân lực cho DN. Cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng và sử dụng nhân lực phù hợp là cơ sở vững chắc để có thể thu hút và giữ chân nhân lực làm việc cho các doanh nghiệp NNUDCNC. Thực tế cho thấy, công tác thu hút, tuyển dụng NNLCLC lao động trực tiếp cho doanh nghiệp NNUDCNC trong thời gian qua vẫn còn một số khó khăn, DN khó tuyển dụng được ở một số các vị trí quan trọng như cán bộ KTNN. Bên cạnh đó, nhiều DN chưa có quy định cụ thể về chính sách tuyển dụng nhân lực, đặc biệt là các DN nhỏ và vừa. Tình trạng nhảy việc, bỏ việc vẫn xảy ra, đòi hỏi DN cần có chính sách nhằm thu hút giữ chân NLD.

Bảng 4. 5. Tên giải pháp và căn cứ đề xuất giải pháp về thu hút, tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

Tên giải pháp	Căn cứ đề xuất
- Hoàn thiện và đổi mới chính sách, thực hiện chính sách thu hút, tuyển dụng NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC	- Do hạn chế về chính sách thu hút, tuyển dụng lao động của DN - Tuyển đúng lao động đáp ứng được nhu cầu của DN, tiếp cận ứng viên đa dạng theo nhiều nguồn khác nhau
- Thực hiện chính sách giữ chân người lao động giỏi	- Đảm bảo ổn định, thu hút NNLCLC lao động trực tiếp
- Bố trí, sắp xếp nhân lực phù hợp, tạo động lực phát triển sự nghiệp	- Sử dụng hợp lý lao động, đáp ứng yêu cầu của chức danh công việc, phát triển sự nghiệp NLD.

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

4.2.4.2. Nội dung và điều kiện thực hiện giải pháp về thu hút, tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

a) Hoàn thiện và đổi mới chính sách, thực hiện chính sách thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Tuyển dụng chính là quá trình tìm ra những người phù hợp nhất, đảm bảo công việc được thực hiện với số lượng lao động phù hợp, giảm chi phí tuyển dụng, tiết kiệm thời gian và một phần chi phí đào tạo. Để hoàn thiện công tác tuyển dụng NNLCLC, trong đó có NNLCLC lao động trực tiếp, các doanh nghiệp NNUDCNC có thể lưu ý đến một số nội dung sau:

- Hoàn thiện chính sách tuyển dụng của DN: Hiện nay, chính sách tuyển dụng lao động của DN được đánh giá ở mức trung bình, như vậy, chính sách này chưa thực sự tốt. Chính sách tuyển dụng được áp dụng trong quá trình tuyển dụng nên có ba nội dung chính, đó là: chính sách tuyển chọn, chính sách định hướng nhân viên mới và chính sách thử việc. Thực tế, các DN hiện mới chỉ quan tâm trong xây dựng chính sách tuyển chọn, các chính sách định hướng nhân viên mới và chính sách thử việc chưa rõ ràng, thậm chí không có. Sau khi đã lựa chọn được ứng viên, bộ phận nhân sự sẽ hướng dẫn nhân viên mới thích nghi với công việc và văn hoá DN. Người mới cũng sẽ nắm rõ được trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền lợi của bản thân trong môi trường chung để làm việc một cách hiệu quả. Người lao động và DN cũng cần có khoảng thời gian để xem xét khả năng và mức độ phù hợp trong công việc với nhau nên sẽ áp dụng chính sách thử việc. Chính sách thử việc cần quy định rõ ràng về thời gian, mức thu nhập phù hợp và tiêu chuẩn thực hiện công việc tương ứng với các vị trí công việc. Với vị trí công việc đòi hỏi chuyên môn cao như cán bộ KTNN, thời gian thử việc cần 3 đến 6 tháng, đối với công việc giản đơn như công nhân tại các khu vực sản xuất thời gian thử việc có thể từ 1 đến 3 tháng.

- Trong công tác tuyển dụng, DN cần xác định và công khai các tiêu chí cụ thể trong chính sách tuyển dụng của DN, xác định các tiêu chí tuyển dụng chính xác cho từng vị trí công việc; trong đó, tiêu chí tuyển dụng được hiểu là tổng hợp những kiến thức, kỹ năng, hành vi, thái độ để có thể hoàn thành tốt một công việc cụ thể trong môi trường làm việc. Để xác định được chính xác tiêu chí tuyển dụng, DN cần đầu tư xây dựng bản mô tả công việc cho các vị trí chức danh trong DN. Từ bản mô tả công việc đó, đối với mỗi vị trí công việc, cần xác định từ 5-10 tiêu chí tuyển dụng. Căn cứ vào các tiêu chí này, sẽ giúp DN tìm ra được ứng viên phù hợp cho vị trí cần tuyển dụng.

- Đổi mới công tác tuyển dụng NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC gắn với nhu cầu công việc thực tế của đơn vị. Doanh nghiệp nên thực hiện phân tích công việc, yêu cầu thực hiện công việc để tuyển chọn người đúng với chuyên môn và yêu cầu của công việc. Tùy vào tình hình thực tế của DN, số lượng và vị trí cần tuyển dụng để tuyển từ nguồn bên trong hay bên ngoài DN. Tuy nhiên, luôn ưu tiên tuyển dụng bên trong DN trước. Trong trường hợp DN không đủ hoặc không phù hợp với chuyên môn và yêu cầu công việc, DN mới nên tiến hành tuyển dụng từ nguồn bên ngoài. Nguồn tuyển bên ngoài cần được định hướng cho phát triển dài hạn của mỗi DN và của ngành; không nên tuyển dụng lao động phổ thông, trừ một số công việc như phụ máy, phụ việc dọn dẹp, vệ sinh có thể sử dụng lao động phổ thông. Số nhân lực còn lại tối thiểu phải có trình độ trung cấp để có thể sử dụng trong bất kỳ hoạt động sản xuất nào của DN. Bên cạnh đó, đối với nguồn tuyển dụng bên ngoài, cần đa dạng hoá nguồn tuyển dụng. Các DN hoạt động trong ngành này khá khan hiếm về NNLCLC lao động trực tiếp, do đó, hiện nay nguồn tuyển dụng NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC chủ yếu thông qua nguồn đặt hàng sinh viên ở các cơ sở đào tạo NNL như trường Đại học, Cao đẳng. Ngoài ra, DN còn tuyển

dụng bên ngoài DN bằng việc đăng thông tin tuyển dụng trên website DN, hay các trang web tìm kiếm việc làm. Đối với các vị trí quản lý trong DN, thì DN ưu tiên tuyển dụng thông qua bên thứ 3 như qua các công ty tuyển dụng, tư vấn quản lý nhân sự... Vì lao động trong ngành NNUDCNC là nhân lực khan hiếm, do đó, DN có thể đa dạng hoá nguồn tuyển dụng từ lao động nước ngoài. Việc xây dựng chính sách, biện pháp tuyển dụng, bổ nhiệm lao động nước ngoài có trình độ CMKT cao để thực hiện các công việc quản lý, kỹ thuật then chốt trong DN. Việc này cũng sẽ giúp quốc tế hoá, nâng cao trình độ cho>NNL tại doanh nghiệp NNUDCNC. Bên cạnh đó, hình thức tuyển dụng tiếp cận ứng viên cần được đầu tư. Thực tế cho thấy, có khá nhiều doanh nghiệp NNUDCNC hiện nay chưa có website DN, đặc biệt là với các DN nhỏ và vừa. Do đó, DN cần đầu tư xây dựng các website riêng của DN, đây cũng là cách thức để DN dễ dàng tiếp cận ứng viên hơn. Một website đầy đủ thông tin, được đầu tư kỹ lưỡng sẽ giúp thể hiện sự chuyên nghiệp của DN, các ứng viên cũng sẽ có ấn tượng tốt và mong muốn được làm việc với DN hơn.

- Doanh nghiệp nên ưu tiên với hình thức thi tuyển để đảm bảo chất lượng lao động. Hơn nữa, cần đẩy mạnh công nghệ tin học trong tuyển dụng>NNLCLC lao động trực tiếp. Công nghệ giúp DN trong rất nhiều hoạt động sản xuất kinh doanh, và trong hoạt động tuyển dụng cũng vậy. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong thi tuyển không phải là mới, tuy nhiên không phải DN nào cũng áp dụng công nghệ trong hoạt động tuyển dụng. Hình thức thi này đảm bảo nguyên tắc cạnh tranh khách quan, công bằng và minh bạch.

Để thực hiện được các nội dung cụ thể này cần dựa vào các điều kiện:

+ Lãnh đạo DN, bộ phận nhân sự cần phải thống nhất và quyết tâm xây dựng và ban hành Quy chế tuyển dụng cho DN mình.

+ Lãnh đạo DN phải có tiêu chí cụ thể được lượng hoá trong quá trình tuyển dụng.

+ Phải tạo sự khách quan, công bằng trong quá trình tuyển chọn ứng viên.

b) Thực hiện chính sách thu hút và giữ chân những người lao động giỏi

Theo nghiên cứu của Stone (2002)¹⁰, mất đi những nhân viên tài năng làm việc với hiệu quả cao đồng nghĩa với việc tổ chức phải bỏ ra nhiều chi phí hơn để thay thế người làm, chưa kể tiền lương. Somaya và Williamson (2008)¹¹ cũng dẫn ra số liệu tương tự cho thấy, chi phí tuyển dụng thay thế có thể lên đến 100-150% so với chi phí lương cho nhân viên làm việc hiệu suất cao với các kỹ năng chuyên biệt. Các tổ chức cũng phải chịu tổn thất từ việc tuyển người thay thế, bởi vì mỗi nhân viên khi chuyển đi mang theo các giá trị thuộc về nguồn vốn con người, các kiến thức, kỹ năng và cả các bí quyết của tổ chức. Việc mất đi những nhân viên tài

¹⁰ Stone, Florence. 2002. Recruiting and Retaining People. (Tuyển dụng và giữ chân người tài). Oxford: Capstone Publishing.

¹¹ Somaya, Deepak and Williamson, Ian A. 2008. Rethinking the 'War for Talent'. (Đôi điều suy ngẫm về "Chiến tranh giành giật nhân tài"). MIT Sloan Management Review. 49 (Summer): 29-34.

năng gây tổn thất nhiều hơn so với những thiệt hại tính được bằng tiền, làm sa sút trí lực của tổ chức, giảm đi khả năng hoạt động và sản xuất của DN.

Để sở hữu>NNLCLC thì các doanh nghiệp>NNUDCNC phải thực hiện các chính sách thu hút và tìm kiếm nhân tài. Để thu hút nhân viên giỏi, các doanh nghiệp>NNUDCNC không phải chỉ áp dụng các biện pháp đối phó nhất thời mà cần phải có chiến lược, từ thu hút, tuyển dụng, đến hội nhập. Một quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp cũng góp phần lôi kéo và giữ chân nhân viên giỏi. Đồng thời, sự thiếu chuyên nghiệp và minh bạch trong tuyển dụng cũng sẽ làm DN mất nhân viên giỏi ngay trong tầm tay.

Việc giữ người giỏi phải bắt đầu ngay từ lúc nhân viên mới vào DN và tạo điều kiện để họ hoà nhập nhanh trong DN. Sau tuyển dụng, chủ DN cũng như người phụ trách về tuyển dụng cần tạo ấn tượng tốt cho nhân viên ngay từ đầu đi làm. Do đó, cần lập kế hoạch hoà nhập nhân viên mới vào văn hoá công ty. Cần có kế hoạch cho cuộc nói chuyện giữa người quản lý trực tiếp và nhân viên mới sau vài tuần làm việc để lắng nghe nhận xét và cảm nhận về văn hoá công ty, những điều tốt, chưa tốt tại công ty.

Các chính sách thu hút>NNLCLC nói chung và>NNLCLC lao động trực tiếp nói riêng được đề cập đến ở đây liên quan đến chính sách đãi ngộ phúc lợi, tiền lương nhằm thu hút các nguồn lực từ bên ngoài về làm việc. Bên cạnh đó, DN cần xây dựng văn hoá DN lành mạnh, đây cũng là yếu tố quan trọng để DN thu hút nhân tài. DN cần xây dựng một môi trường làm việc thân thiện với chế độ lương, thưởng, phúc lợi công bằng và hợp lý. Bên cạnh đó, NLD rất cần sự quan tâm chân thành của lãnh đạo; họ mong một người lãnh đạo thật sự mong muốn giúp họ phát triển năng lực cá nhân, một người lãnh đạo giỏi để họ có thể nể trọng và tin tưởng.

Doanh nghiệp>NNUDCNC cần phải sáng tạo khi công nhận và thưởng nhân viên, phần thưởng cần có ý nghĩa, tìm những phương thức để áp dụng. Ví dụ, DN có thể khen ngợi họ trước toàn thể công ty, đề ra mục tiêu phù hợp, thưởng vật chất và cả tinh thần khi họ hoàn thành mục tiêu đó. Việc đánh giá cao thành tích cá nhân của họ cũng là động lực để họ phấn đấu và giữ chân họ ở lại với công ty. Bên cạnh đó, việc mang đến cho họ tinh thần làm chủ là điều rất quan trọng, DN cũng có thể tính đến phương án cho nhân viên nắm giữ cổ phần của công ty. Doanh nghiệp cần chắc chắn các chương trình công nhận và khen thưởng nhằm thu hút và giữ chân NLD giỏi này cần phải gắn với hiệu quả công việc, tránh hiện tượng cào bằng. Những chính sách khen thưởng và ghi nhận phù hợp sẽ làm nhân viên hài lòng và thu hút được nhân viên mới, những NLD giỏi làm việc cho DN.

🚦 Để thực hiện được các nội dung cụ thể này cần dựa vào các điều kiện:

+ Dựa vào tình hình thực tế, các DN cần phối hợp đồng bộ các chính sách trong thu hút, sử dụng, đào tạo, đãi ngộ người tài cho DN.

+ Luôn công khai và tạo sự bình đẳng trong cán bộ nhân viên khi xem xét giữa kết quả công việc với quyền lợi được hưởng.

c) Bố trí, sắp xếp nhân lực phù hợp, tạo động lực phát triển sự nghiệp

Tuyển dụng là một khâu hết sức quan trọng để tìm ra nhân lực phù hợp, có chất lượng cao với vị trí công việc. Tuy nhiên, sau khi tuyển dụng, DN cần bố trí nhân sự đúng khả năng, sở trường. Việc bố trí nhân lực đúng nhiệm vụ, đúng thời điểm sẽ làm tăng hiệu quả sử dụng NNL.

- Bố trí, phân công hợp lý NNLC dựa trên cơ sở năng lực và phân tích công việc. Việc xác định đúng chức năng, nhiệm vụ cũng như các yêu cầu của công việc kết hợp với năng lực thực tế của NLĐ sẽ tránh được tình trạng dựa theo cảm tính hoặc dựa vào mối quan hệ thân thiết, nhất là các vị trí công việc quan trọng cần có sự năng động, sáng tạo cao.

- Doanh nghiệp cần rà soát, đánh giá, phân loại và thống kê toàn bộ nhân lực ở tất cả các vị trí để xem có phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ của họ hay không, họ có yêu thích công việc đang làm hay không. Từ đó, có sự tổng hợp đánh giá để điều chuyển, sắp xếp và bố trí lại cho phù hợp với chuyên môn, với nguyện vọng để giúp họ có điều kiện làm tốt công việc được giao. Bên cạnh đó, việc sắp xếp, bố trí lại giúp tránh tình trạng người quá nhiều việc, người lại ít việc, ảnh hưởng tới môi trường làm việc chung và tính công bằng trong công việc.

- Doanh nghiệp thường xuyên thực hiện việc khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng công tác sắp xếp, bố trí và đề bạt lao động để xác định những vấn đề đã làm được và những vấn đề còn tồn tại hạn chế, các chức năng nhiệm vụ chủ yếu của công việc, các điều kiện cần thiết để thực hiện công việc đó; từ đó, có giải pháp để sắp xếp, bố trí nhân lực hợp lý để thực hiện các mục tiêu chiến lược của DN.

- Một số DN có quy mô vừa và nhỏ thường không có người phụ trách về nhân sự, chủ DN thường kiêm luôn công tác này. Điều này cũng dẫn đến những hạn chế nhất định trong công tác quản trị nhân lực nói chung, và công tác phát triển nhân lực nói riêng. Đối với DN có từ 50-100 lao động nên có cán bộ chuyên trách về NNL và đảm nhiệm công tác PTNNL nói chung. Đối với DN có trên 100 lao động nên có bộ phận nhân sự đảm nhận công tác về tổ chức, nhân sự và công tác PTNNL. Doanh nghiệp tùy theo quy mô của mình để sắp xếp bố trí nhân lực cho bộ phận này phù hợp.

✚ Để thực hiện được các nội dung cụ thể này cần dựa vào các điều kiện:

+ DN phải thu thập các thông tin cần thiết liên quan đến nhân lực, năng lực, sở trường của họ để sắp xếp, sử dụng hiệu quả.

+ Lãnh đạo DN phải tìm hiểu về điều kiện cá nhân, tâm tư nguyện vọng của NLĐ khi sắp xếp, bố trí, luân chuyển nhân lực.

4.2.5. Giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

4.2.5.1. Căn cứ đề xuất giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Để phát triển năng lực thực hiện công việc cho NNL nói chung và NNLCLC nói riêng, công tác đào tạo được coi là hoạt động cần thiết và quan trọng để nâng cao chất lượng NNL của tổ chức. Các DN hiện nay coi khoản tiền cho đào tạo là những khoản đầu tư cấp thiết, chứ không phải là một khoản chi phí. Qua đào tạo, NNL sẽ được nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng làm việc, phẩm chất cần có để phát triển bản thân và phát triển DN. Bên cạnh đó, để phát triển năng lực thực hiện công việc cho NNLCLC thì còn cần phát huy được tinh thần tự học tập, chủ động rèn luyện phát triển bản thân cho NLĐ. Một số giải pháp được đề xuất dựa trên các căn cứ như bảng dưới đây.

Bảng 4. 6. Tên giải pháp và căn cứ đề xuất giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Tên giải pháp	Căn cứ đề xuất
- Hoàn thiện hoạt động đào tạo NNLCLC lao động trực tiếp	<ul style="list-style-type: none"> - Do công tác xác định nhu cầu đào tạo còn thiếu căn cứ, chưa có hiệu quả (61% DN chưa sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc làm căn cứ xác định nhu cầu). - Do DN chưa xây dựng các chương trình đào tạo chuyên sâu và định hướng lâu dài cho tổ chức. - Do DN chưa đa dạng hình thức đào tạo, chủ yếu là hình thức đào tạo nội bộ.
- Thực hiện hoạt động phát triển nghề nghiệp cho NLĐ	Nhiều DN chưa chú trọng lập kế hoạch đào tạo dài hạn cho NNLCLC
- Xây dựng môi trường học tập suốt đời tại nơi làm việc cho NNL	Tạo điều kiện cho NLĐ có điều kiện học tập, nâng cao năng lực cho bản thân

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

4.2.5.2. Nội dung và điều kiện thực hiện giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

a) Hoàn thiện hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao lao động trực tiếp

Đứng trước yêu cầu đòi hỏi nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm, các doanh nghiệp NNUDCNC phải đầu tư thêm công nghệ mới để theo kịp xu hướng phát triển của ngành và nâng cao năng lực cạnh tranh của DN mình. Do đó, công tác đào tạo, PTNNL cần phải có kế hoạch thực hiện bài bản nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ công nhân viên có năng lực và nhạy bén so với đối thủ cạnh tranh. Như thực trạng phân tích ở chương 3, công tác đào tạo và PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC còn nhiều bất cập như: công tác xác định nhu cầu đào tạo còn thiếu căn cứ, chưa có hiệu quả; nội dung đào tạo và hình thức đào tạo còn chưa phù hợp. Hoàn thiện công tác đào tạo và PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC cần triển khai theo hướng sau:

(1) Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu đào tạo

Xác định nhu cầu đào tạo có ý nghĩa quan trọng trong quá trình thực hiện đào tạo và phát triển nhân lực của DN. Nếu xác định không chính xác, không khách quan và đầy đủ thì dễ dẫn đến nhiều lãng phí trong việc sử dụng nguồn lực, giảm hiệu quả của công tác đào tạo và phát triển nhân lực. Trên thực tế, công tác đào tạo phải giúp ích cho việc thực hiện mục tiêu của DN; hay không có sự khác biệt giữa mục tiêu của DN với mục tiêu của đào tạo nhân viên.

Để có thể xác định đúng nhu cầu đào tạo, DN phải trả lời được các câu hỏi:

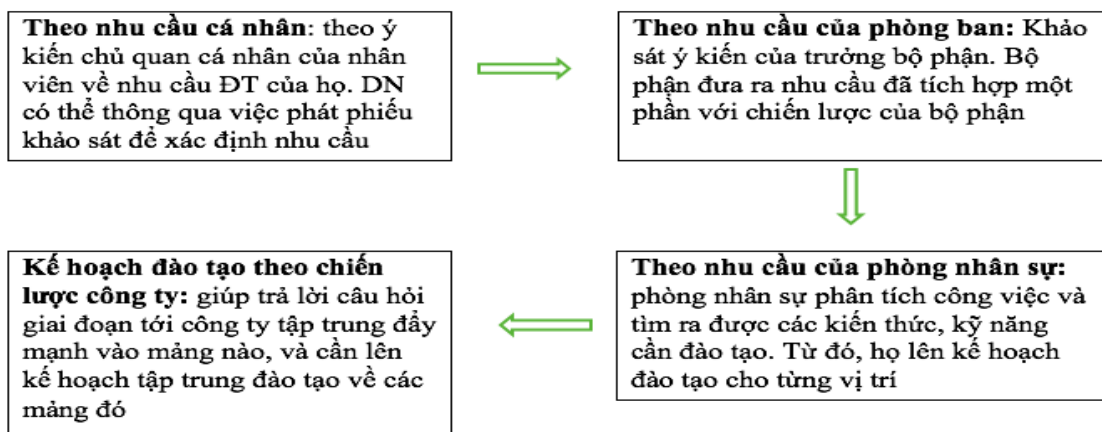
+ Thách thức của môi trường kinh doanh đặt ra cho DN trong ngắn hạn và dài hạn là gì?

+ Nhân viên của DN có khả năng đáp ứng đến đâu các đòi hỏi của thị trường?

+ Nhân viên của DN còn thiếu những điều kiện, khả năng gì để thực hiện chiến lược của DN?

Nhu cầu đào tạo quyết định phương pháp đào tạo. Không có bất kỳ chương trình hay phương pháp nào phù hợp với mọi nhu cầu. Các chương trình đào tạo được chọn lựa trên cơ sở dung hoà mong muốn của các cá nhân với mục tiêu của DN, trong đó hiệu quả kinh doanh được đưa ra làm tiêu chí có ảnh hưởng quyết định.

Để xác định nhu cầu đào tạo, DN có thể áp dụng theo các cách thức để phân tích nhu cầu đào tạo như sau:



Sơ đồ 4. 1. Các dạng phân tích nhu cầu đào tạo

Để đánh giá đúng nhu cầu đào tạo>NNLCLC, doanh nghiệp>NNUDCNC cần thực hiện theo quy trình sau:

Bước 1: Xác định số lượng và năng lực>NNL cần có để đạt được mục tiêu của DN

Doanh nghiệp cần xác định số lượng và năng lực>NNL cần có thể hoàn thành khối lượng công việc theo kế hoạch của DN. Trong bước này, DN cần căn cứ vào chiến lược sản xuất kinh doanh của DN trong trung, dài hạn và xác định xem DN sẽ

cần bao nhiêu người cho mỗi vị trí công việc trong tương lai và năng lực của NNL cần có để thực hiện vị trí công việc đó.

Bước 2: Phân tích yêu cầu công việc và năng lực nhân viên

Phân tích yêu cầu công việc là nhằm xác định cụ thể những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết của NLD để thực hiện công việc đó. Với bước này, DN cần trả lời chính xác câu hỏi như: NLD cần có những kiến thức, kỹ năng và thái độ như thế nào mới có thể đảm nhận và thực hiện công việc được phân công hiệu quả? Do đó, DN cần có sự kết hợp giữa cán bộ phụ trách về NNL và cán bộ, lãnh đạo các cấp để xây dựng Tiêu chuẩn kỹ năng nghề cho các vị trí công việc. Tiêu chuẩn kỹ năng nghề có thể được xây dựng dựa vào các văn bản Tiêu chuẩn kỹ năng nghề của ngành đã được Cơ quan có thẩm quyền ban hành (ví dụ: Thông tư số 42/2014/TT-BNNPTNT v/v Ban hành Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia đối với các nghề thuộc nhóm nghề nông nghiệp) hay căn cứ vào Bản mô tả công việc và các văn bản tương đương đang lưu hành nội bộ tại DN. Ngoài ra, DN cần phân tích các bản yêu cầu công việc và bản yêu cầu chuyên môn công việc đối với người thực hiện công việc, nhằm thu thập các thông tin về: (i) Bản chất công việc như nhiệm vụ chính, nhiệm vụ phụ, các bước tiến hành công việc, quy trình hoàn thành công việc; (ii) Những yêu cầu cụ thể về kiến thức, kỹ năng và thái độ cần có để thực hiện tốt công việc; (iii) Điều kiện môi trường làm việc như máy móc, công nghệ, thời gian làm việc...

Bước 3: Xác định khoảng cách năng lực thực hiện công việc của nhân viên

Năng lực nhân viên được xác định dựa trên khoảng cách về kết quả thực hiện công việc trên thực tế với kết quả thực hiện công việc theo tiêu chuẩn. Từ đó giúp chúng ta xác định được ai hoàn thành tốt công việc, ai không hoàn thành tốt công việc

Khoảng cách về kết quả thực hiện công việc = Kết quả thực hiện công việc theo tiêu chuẩn – Kết quả thực hiện công việc trong thực tế

Để có thể có được thông tin về kết quả thực hiện công việc trong thực tế sẽ được thu thập dựa trên bản đánh giá kết quả thực hiện công việc, thông tin trao đổi với nhân viên, với cấp trên trực tiếp và với khách hàng có liên quan. Đánh giá kết quả thực hiện công việc hiện tại nhằm giúp DN nắm bắt được năng lực thực sự về kiến thức, kỹ năng, tay nghề và thái độ lao động của NNL trong quá trình làm việc, từ đó, xây dựng các chương trình đào tạo phát triển nâng cao tay nghề của NNL. Kết quả thực hiện công việc trong thực tế của NLD cần được đánh giá và tổng hợp định kỳ (có thể theo tháng, sau đó tổng hợp theo quý, 6 tháng và cả năm), kết hợp với nhận xét đánh giá của cán bộ LDQL trực tiếp để đưa ra mức độ đánh giá khách quan nhất.

Bước 4: Phát hiện và tìm nguyên nhân của khoảng cách

Sau khi xác định được khoảng cách kết quả thực hiện công việc của NNL, nếu khoảng cách so với yêu cầu công việc của NLD còn nhiều hạn chế, DN cần xác

định đúng nguyên nhân để đưa ra được giải pháp để khắc phục. Thông thường, có 2 nhóm nguyên nhân chính:

- Nguyên nhân do thiếu kiến thức và kỹ năng: Họ chưa có đủ kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp để hoàn thành tốt công việc được giao.

- Nguyên nhân do sự thay đổi trong tổ chức, do thiếu động lực làm việc, do tổ chức công việc chưa hợp lý. Mặc dù NLĐ có kiến thức và kỹ năng làm việc nhưng họ vẫn không hoàn thành tốt công việc

Bước 5: Đưa ra các phương án để giải quyết vấn đề

Khi xác định được các nguyên nhân của khoảng cách thực hiện công việc trên, DN có thể đưa ra các giải pháp để giải quyết vấn đề đó

- Nếu nguyên nhân do thiếu kiến thức và kỹ năng, DN có thể lên kế hoạch tổ chức các chương trình đào tạo trong hoặc ngoài công việc nhằm cung cấp, bổ sung và nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho NLĐ. Ngoài ra, có thể tính đến biện pháp chuyển chuyên sang vị trí khác hoặc chấm dứt hợp đồng lao động nếu giải pháp đào tạo bồi dưỡng không hiệu quả

- Nếu nguyên nhân do sự thay đổi trong tổ chức, do thiếu động lực làm việc, do tổ chức công việc... thì giải pháp cho những vấn đề này có thể bao gồm xây dựng kế hoạch chiến lược, tái cơ cấu tổ chức, thực hiện quản lý thực hiện công việc, khuyến khích vật chất và tinh thần, xây dựng, bố trí công việc đúng người, đúng năng lực, đúng sở trường để họ phát huy tối đa năng lực của mình trong công việc.

Ngoài ra, DN cũng cần có sự trao đổi với NNL về tâm tư, nguyện vọng được đào tạo của NLĐ, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo tổng thể DN.

Bước 6: Xác định thứ tự ưu tiên cho các nhu cầu đào tạo và quyết định lựa chọn phương án tối ưu

Doanh nghiệp cần lập danh sách các nhu cầu được đào tạo, đánh giá tầm quan trọng của các nhu cầu được đào tạo và sắp xếp thứ tự ưu tiên của các nhu cầu đào tạo đã xác định. Nếu thứ tự ưu tiên thuộc về các nhu cầu đào tạo khẩn cấp thì đòi hỏi DN thực hiện ngay vì nếu không nó sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới mục tiêu của DN, và có thể gây ra hậu quả đáng kể. Sau khi xác định thứ tự ưu tiên nhu cầu đào tạo và phát triển cần lập kế hoạch đào tạo và phát triển.

(2) Xây dựng kế hoạch đào tạo tổng thể và dài hạn

Hàng năm, các DN nên xây dựng các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cần thiết tổng thể. Kế hoạch đào tạo tổng thể và dài hạn cần đạt được mục tiêu đảm bảo đủ về số lượng, cơ cấu NNL hợp lý và đáp ứng được yêu cầu thực hiện công việc trong tương lai cho NNL. Đối với lao động mới tuyển dụng, thì căn cứ trên kế hoạch đào tạo tổng thể sẽ bố trí người kèm cặp, hướng dẫn nghiệp vụ, kỹ năng cần thiết; có đánh giá kết quả công việc sau đào tạo. Đối với đối tượng cán bộ KTNN cần tập trung nhiều vào các khoá đào tạo kiến thức chuyên môn; đối với đối tượng công nhân thì các khoá đào tạo nên tập trung vào kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ. Doanh nghiệp cần có định hướng phát triển nghề nghiệp đối với nhóm đối tượng này. Các hướng dẫn này sẽ giúp họ định hướng được mục tiêu phát triển của mình,

họ còn thiếu những kiến thức, kỹ năng gì để có kế hoạch bổ sung kịp thời, nhằm phát huy các thế mạnh, tiềm năng của bản thân.

Bảng 4. 7. Kế hoạch đào tạo tổng thể hàng năm

STT	Khoá đào tạo dự kiến	Đối tượng tham gia	Đối tác ĐT dự kiến/Giảng viên ĐT	Chi phí dự kiến	Thời gian đào tạo	Kết quả đầu ra	Ghi chú

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

(3) Đa dạng hoá các phương pháp, hình thức đào tạo

Tùy vào mục đích đào tạo, mỗi loại hình đào tạo nhắm đến các đối tượng cụ thể. Thực tế là, doanh nghiệp NNUDCNC sử dụng đào tạo trong DN với hình thức kèm cặp tại chỗ là chính. Mặc dù hình thức đào tạo này cũng đem lại những tác động tích cực đến NLĐ và DN. Doanh nghiệp có thể chủ động và linh hoạt trong từng tình huống, có thể tiến hành thường xuyên, duy trì liên tục, không gián đoạn. Người lao động cũng học tập được ngay tại DN, không tốn kém chi phí và thời gian di chuyển đến nơi học. Doanh nghiệp tận dụng được nguồn lực nội bộ mà không làm gián đoạn, trì trệ công việc trong suốt quá trình nhân viên được đào tạo. Tuy nhiên, DN cần đa dạng hoá hình thức đào tạo bên ngoài DN. Phối hợp thêm với cơ sở đào tạo để xây dựng các chương trình cần đào tạo sao cho phù hợp và xác thực với công việc. Đặc biệt, với một số kế hoạch đào tạo dài hạn như nâng cao trình độ, bằng cấp thì sử dụng hình thức đào tạo ngoài DN, tại các cơ sở giáo dục, đào tạo sẽ phù hợp và đem lại kết quả tốt hơn. Doanh nghiệp NNUDCNC có thể sử dụng hình thức đào tạo từ xa, online để NLĐ có thể tiết kiệm được thời gian, chi phí đi lại trong quá trình đào tạo. Đây cũng là một hình thức khá phổ biến hiện nay, khi mà các điều kiện về dịch bệnh đòi hỏi DN cần phải có sự thích ứng trong các hoạt động nói chung, và hoạt động đào tạo nói riêng.

Ngoài ra, doanh nghiệp NNUDCNC có thể thực hiện đào tạo ngắn hạn tại nước ngoài. Thực tế là đào tạo theo hình thức này rất tốt cho học viên vì được tiếp cận với môi trường nông nghiệp công nghệ cao tại các quốc gia hiện nay; nhưng việc tổ chức đào tạo này sẽ tốn kinh phí, yêu cầu người học phải có trình độ sử dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ tốt. Hiện nay, các DN có quy mô lớn cũng đã có các chương trình đào tạo tại nước ngoài khá tốt như Vinamilk hay Dabaco, Việt-Úc; tuy nhiên, với các DN vừa và nhỏ thì còn khá hạn chế, thậm chí là không có. Do đó, các DN cần có kế hoạch áp dụng hình thức này đối với những nhân lực giỏi, lãnh đạo các phòng, ban, vì đây vừa là chính sách đãi ngộ, vừa giúp họ có tầm nhìn về xu thế phát triển NNUDCNC trên thế giới để thuận lợi hơn trong quá trình điều hành đơn vị.

(4) Cập nhật các nội dung chương trình đào tạo phù hợp

Các nội dung đào tạo cần có sự cập nhật và gắn với từng vị trí công việc. Nội dung đào tạo không những đáp ứng được công việc trong hiện tại, mà còn tính

đến những yêu cầu công việc cần đáp ứng trong tương lai. Qua khảo sát cũng cho thấy, đối tượng công nhân có sự hạn chế về kiến thức ngành nghề công việc, ngoại ngữ và tin học. Đây là những kiến thức quan trọng gắn liền với công việc của họ. Để bổ sung kiến thức về công việc, ngoại ngữ, tin học, ngoài việc tự nâng cao thông qua sách, báo, thông tin trên mạng internet, NLĐ còn cần tham gia những lớp nâng cao kiến thức chuyên môn, ngoại ngữ, tin học của DN hoặc các đơn vị đào tạo, bồi dưỡng. Do đó, DN cần có kế hoạch về chương trình nội dung đào tạo cho đối tượng này. Ngoài ra, cuộc CMCN 4.0 cũng đặt ra những yêu cầu mới về những năng lực toàn cầu cho NLĐ như năng lực sáng tạo, khả năng thích ứng, kỹ năng lập kế hoạch, xử lý tình huống... Do đó, DN cần chú trọng xây dựng các chương trình đào tạo về kiến thức ngoại ngữ, tin học, các kỹ năng như kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai công việc, các kỹ năng thích ứng và làm việc hiệu quả... Với các chương trình đào tạo kỹ năng cần kết hợp cả lý thuyết (30%), thực hành (70%). Nội dung đào tạo cần được rà soát, kiểm duyệt, lưu hành nội bộ dưới dạng giáo án, bài giảng điện tử... Đội ngũ chuyên gia biên soạn là những người có sự am hiểu về kiến thức chuyên môn, công việc, bao gồm: cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cao; cán bộ quản lý trực tiếp tại các phòng ban; đội ngũ NNLCLC trong tổ chức, hoặc chuyên gia được thuê từ bên ngoài.

(5) Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên giảng dạy

Thực tế cho thấy, các doanh nghiệp NNUDCNC sử dụng hình thức đào tạo trong DN với hình thức kèm cặp, chỉ dẫn là chủ yếu. Người có kinh nghiệm lâu năm sẽ đào tạo cho người mới hoặc những người được xác định là còn yếu về kiến thức, kỹ năng. Do đó, để nâng cao được chất lượng với hình thức đào tạo này, DN cần chú trọng nâng cao chất lượng NNL tham gia đào tạo. Doanh nghiệp cần mở thêm các lớp đào tạo về kỹ năng sư phạm dành cho đội ngũ giáo viên tham gia giảng dạy trong DN, giúp nâng cao kỹ năng truyền đạt và giảng dạy. Bên cạnh đó, để đánh giá chất lượng giáo viên, DN cần có các bài kiểm tra đánh giá năng lực giảng dạy; phối hợp với giáo viên trong việc xây dựng chương trình đào tạo có mục tiêu học tập phù hợp.

(6) Hoàn thiện tổ chức, thực hiện đào tạo

Khi thực hiện kế hoạch đào tạo cần linh hoạt trong việc sử dụng các hình thức, cũng như phương pháp đào tạo, đảm bảo tốt nhất các điều kiện để hoạt động đào tạo được tiến hành. Các bộ phận phụ trách đào tạo sẽ là đầu mối chính trong việc tổ chức thực hiện, phối kết hợp với các bộ phận/phòng ban trong DN để lựa chọn đúng đối tượng cần đào tạo, thông báo lịch học, địa điểm đào tạo và tạo các điều kiện cần thiết để NLĐ tham gia đào tạo có hiệu quả. Bên cạnh đó, cần đảm bảo các điều kiện hậu cần về lớp học: trang thiết bị giảng dạy phù hợp, bố trí chỗ ngồi phù hợp với phương pháp giảng dạy, bữa ăn nhẹ giữa giờ...

Đối với các DN có quy mô vừa và nhỏ cần phải phân công nhân lực chuyên trách về công tác đào tạo và phát triển nhân lực, người cán bộ này phải có chuyên

môn, am hiểu về lĩnh vực hoạt động sản xuất kinh doanh của DN và được đào tạo chuyên sâu về công tác đào tạo và phát triển nhân lực.

(7) Hoàn thiện kiểm tra, đánh giá hiệu quả đào tạo

Đánh giá chương trình, hiệu quả đào tạo là bước sau cùng của công tác đào tạo NNL. Doanh nghiệp có thể áp dụng mô hình đánh giá hiệu quả đào tạo theo 4 mức độ của Kirkpatrick như đã đề cập đến trong phần cơ sở lý luận. Để thực hiện tốt công tác đánh giá hiệu quả đào tạo, DN có thể vận dụng bốn mức độ như sau:

- Mức độ 1, 2 để đánh giá mức độ phản ứng, học tập của người học:

+ Doanh nghiệp có thể có bài kiểm tra đầu vào ban đầu nhằm đánh giá những hiểu biết về kiến thức, kỹ năng của nhân sự trước khi tham gia khoá học. Bài kiểm tra này sẽ là cơ sở để giúp đo lường được những thay đổi của kiến thức, kỹ năng trước và sau khi đào tạo.

+ Sau khi kết thúc đào tạo, DN sẽ có bản câu hỏi đánh giá yêu cầu học viên chăm điểm và cho ý kiến về chương trình học. Qua đó, DN biết được điểm nào cần hoàn thiện cho chương trình (Phụ lục 8). Bên cạnh đó, DN có thể kết hợp phương pháp tiến hành thảo luận nhóm với người học sau khoá học để trực tiếp nhận phản hồi của nhiều người một lúc về khoá học. Bài kiểm tra cuối khoá cũng là một công cụ để đánh giá xem liệu người học có nắm được những kiến thức như mong muốn hay không. Bài kiểm tra có thể dưới hình thức bài tập tình huống, câu hỏi trắc nghiệm, bài tự luận. Bài kiểm tra này sẽ được so sánh với bài kiểm tra đầu vào để thấy hiệu quả học tập của người học.

+ Giảng viên cũng cần có bản nhận xét về người học. Bản nhận xét bao gồm thái độ tham gia khoá học, cũng như những thành tích nổi bật của học viên. Mẫu biểu nên sử dụng xuyên suốt quá trình học để có cái nhìn bao quát về sự chuyên cần, thái độ học của học viên (Phụ lục 7).

- Mức độ 3, 4 là mức độ đánh giá liệu người học có thật sự áp dụng những điều đã học vào công việc và mang lại kết quả gì cho DN. So với mức độ 1, 2 là có thể thực hiện được ngay sau chương trình đào tạo; thì với mức độ 3, 4 cần đặt ra một khoảng thời gian để người học áp dụng sau đó mới đánh giá.

+ Người quản lý thông qua quá trình quan sát NLD tại nơi làm việc, qua việc quan sát những biểu hiện của nhân viên trong công việc có thể biết được những kiến thức và kỹ năng mới có được áp dụng hay không. Nếu có những thay đổi thì mang lại kết quả gì cho DN, năng suất, hiệu suất lao động có tăng lên sau khi đào tạo không?

+ Ngoài ra, DN có thể dựa vào bảng đánh giá công việc và kết quả công việc hàng tháng, quý, năm. Bảng đánh giá kết quả công việc thể hiện chất lượng làm việc của nhân sự, đặc biệt với những phần việc liên quan đến kiến thức, kỹ năng nhân viên được học.

+ Doanh nghiệp cũng nên yêu cầu người học cuối mỗi buổi đào tạo nên có một kế hoạch hành động nêu rõ kế hoạch áp dụng những gì đã học vào thực tế như thế nào để nâng cao hiệu quả công việc, cần những sự hỗ trợ gì từ cán bộ

quản lý trực tiếp, từ đó DN sẽ dễ thực hiện và tạo điều kiện tốt nhất cho NLĐ thực hiện công việc.

✚ Để thực hiện được các nội dung cụ thể này cần dựa vào các điều kiện:

+ Lãnh đạo DN phải xây dựng được quy chế đào tạo chung trong DN trong đó quy định rõ về đối tượng, phạm vi, quyền lợi của người đi đào tạo.

+ Phải có quy trình cụ thể về thực hiện công tác đào tạo trong DN và thực hiện theo đúng quy trình đề ra, từ xác định nhu cầu, lên kế hoạch đào tạo, tổ chức thực hiện đào tạo, đánh giá đào tạo.

+ Lãnh đạo DN phải xây dựng được Quỹ đào tạo, phát triển nhân lực; nguồn quỹ là cơ sở để triển khai các hoạt động đào tạo một cách hiệu quả.

b) Thực hiện hoạt động phát triển nghề nghiệp cho người lao động

Như phân tích trong nội dung thực trạng (chương 3) PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC, thì phần lớn DN chưa có kế hoạch phát triển nghề nghiệp cho nhân viên, họ không nhận thấy sự cần thiết phải có kế hoạch này. Doanh nghiệp sẽ chỉ phát triển tốt khi họ có nhân lực đủ năng lực để thực hiện các chiến lược mà DN đặt ra. Vì vậy, chủ DN cần có sự thay đổi nhận thức về phát triển NNL, đặc biệt là PTNNLCLC, những người lao động giỏi trong tổ chức. Để thực hiện được hoạt động phát triển nghề nghiệp cho NLĐ, DN có thể lưu ý những việc sau:

- Doanh nghiệp cần có kế hoạch cụ thể về các chương trình phát triển nghề nghiệp cho NLĐ. Tổ chức các buổi hội thảo nghề nghiệp, đặc biệt với nhân viên mới tuyển dụng, sẽ giúp nhân viên thấy rõ những cơ hội nghề nghiệp. Thường xuyên động viên nhân viên tự nhìn nhận về bản thân và cung cấp các thông tin phản hồi đến người quản lý trực tiếp để họ hiểu rõ mình hơn, từ đó NLĐ lập kế hoạch phát triển nghề nghiệp cá nhân, nêu rõ được những yêu cầu hỗ trợ để nâng cao năng lực của mình nhằm đạt yêu cầu của những vị trí công tác đó.

- Có kế hoạch luân chuyển nhân viên sang những vị trí mới, vai trò mới để họ rèn luyện thêm kiến thức, kỹ năng mới với các vị trí công việc khác nhau, DN sẽ tận dụng được tối đa khả năng làm việc của những nhân viên xuất sắc trong nội bộ DN.

- Doanh nghiệp thường xuyên khuyến khích cá nhân cần có trách nhiệm trong phát triển nghề nghiệp của mình. Doanh nghiệp có kế hoạch hướng dẫn đánh giá điểm mạnh, điểm yếu của cá nhân, từ đó đề ra mục tiêu nghề nghiệp phù hợp; biết cách đưa ra những biện pháp để đạt mục tiêu đó. Doanh nghiệp cũng cần nêu rõ trách nhiệm của mình cũng như của NLĐ trong quá trình phát triển nghề nghiệp. Và những điều này cần được nêu rõ trong chính sách đào tạo, phát triển nhân lực của DN.

✚ Để thực hiện được các nội dung cụ thể này cần dựa vào các điều kiện:

+ Doanh nghiệp phải xây dựng được lộ trình nghề nghiệp, lộ trình công danh gắn với các chức danh công việc trong DN.

c) Xây dựng môi trường học tập suốt đời tại nơi làm việc cho nguồn nhân lực

Doanh nghiệp luôn coi>NNLCLC là tài sản quý giá, đóng vai trò quan trọng và quyết định sự thành công của DN. Hưởng ứng Đề án “Xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021-2030” theo quyết định số 1373/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 30/7/2021, bên cạnh việc chăm lo thiết thực, nâng cao đời sống cho NLĐ; các DN cần không ngừng đẩy mạnh việc học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.>NNL chất lượng cao cần rèn luyện được tinh thần học tập góp phần đáp ứng được những yêu cầu mới trong bối cảnh nền kinh tế tri thức, trong điều kiện KHCN phát triển mạnh mẽ. Muốn vậy, các DN có thể áp dụng một số giải pháp sau để đẩy mạnh tinh thần học tập suốt đời cho>NNL:

- Doanh nghiệp có thể thường xuyên tổ chức các lớp hội thảo nghề nghiệp, hội nghị tuyên truyền đẩy mạnh học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong lao động, văn hoá ứng xử cho>NNLCLC. Ngoài ra, DN cần thành lập các câu lạc bộ kỹ năng nghề để tạo điều kiện cho>NNLCLC thoả mãn được nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, đồng thời giúp họ tự khẳng định và phát triển bản thân.

- Doanh nghiệp có thể xây dựng chính sách khuyến khích học tập, tự nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp. Đồng thời, DN cần xây dựng Quỹ khuyến khích học tập nâng cao tay nghề để hỗ trợ, động viên, tặng học bổng, khen thưởng lao động tích cực và có thành tích cao trong học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.

- Thường xuyên mở các cuộc thi chuyên môn, tay nghề giỏi với những phần thưởng khuyến khích hấp dẫn, phù hợp để NLĐ có cơ hội tham gia, thường xuyên tự trau dồi kiến thức, kỹ năng cho bản thân. NLĐ cũng sẽ chủ động học tập, tìm hiểu các kiến thức liên quan và chủ động nâng cao sự hiểu biết của mình qua mỗi lần tham gia các cuộc thi. Bên cạnh đó, thông qua các cuộc thi tay nghề, NLĐ sẽ phải làm việc nhóm với nhau, là dịp để họ thể hiện năng lực bản thân và gắn kết với người khác. Qua đó, DN sẽ nâng cao trình độ hiểu biết cho mỗi người và tạo dựng văn hoá đoàn kết gắn bó trong DN.

- Doanh nghiệp có thể đầu tư thêm thư viện sách và không gian đọc sách tại nơi làm việc. Trong đó, thư viện cung cấp đầy đủ các loại sách, báo, tạp chí, tài liệu về các lĩnh vực của DN. Khu vực đọc sách với không gian yên tĩnh, thoải mái. Hệ thống máy tính cũng cần được tính đến trong khu vực thư viện và đọc sách này, nhằm giúp NLĐ có cơ hội tiếp cận, tra cứu những thông tin liên quan, nghiên cứu những kiến thức phù hợp. Sự kết hợp giữa thư viện truyền thống với công nghệ internet tạo điều kiện thuận lợi thu hút và nâng cao văn hoá đọc của NLĐ. Họ cũng có cơ hội giải trí sau thời gian làm việc tại DN.

Tóm lại, DN cần tạo ra văn hoá hiếu học thông qua việc có kế hoạch, chính sách đào tạo phát triển nguồn nhân lực, hỗ trợ thêm chi phí học tập cho những người học tập kết quả khá giỏi, có chính sách hỗ trợ cho những người thực hiện đào tạo kèm cặp nhân viên mới; bố trí công việc và thu nhập tốt hơn cho những người đã học nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Doanh nghiệp nên tạo những cơ

hội thăng tiến cho nhân viên, giúp họ nhận ra những cơ hội mới để phát triển nghề nghiệp, không ngừng rèn luyện, học tập để đạt mục tiêu công việc đã đặt ra.

✚ Để thực hiện được các nội dung cụ thể này cần dựa vào các điều kiện:

+ Doanh nghiệp phải trích một phần doanh thu trong việc xây dựng các Quỹ khuyến khích học tập cho NLĐ trong DN.

+ Toàn bộ DN cần được phủ mạng wifi

+ Hệ thống thư viện phải là hệ thống mở và được cập nhật thường xuyên

4.2.6. Giải pháp về đánh giá, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao

4.2.6.1. Căn cứ đề xuất giải pháp về đánh giá, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao

Đánh giá, đãi ngộ NNLCLC, trong đó có NNLCLC lao động trực tiếp là một công việc quan trọng trong quá trình sử dụng, giữ chân người lao động giỏi. Kết quả đánh giá NNLCLC lao động trực tiếp của doanh nghiệp NNUDCNC sẽ giúp cho nhà quản lý sử dụng nhân lực hợp lý, phát huy được năng lực cá nhân của mỗi NLĐ; từ đó có chính sách đãi ngộ NNL một cách phù hợp. Các hoạt động này thực hiện tốt góp phần phát triển về số lượng, chất lượng NNLCLC lao động trực tiếp; giúp họ có cơ hội nâng cao, cải thiện năng lực, chất lượng trong công việc. Thực tế cho thấy, công tác đánh giá và đãi ngộ NNLCLC nói chung của doanh nghiệp NNUDCNC vẫn còn gặp nhiều hạn chế đòi hỏi cần có những giải pháp khắc phục. Một số giải pháp được thể hiện ở bảng dưới đây

Bảng 4. 8. Tên giải pháp và căn cứ đề xuất giải pháp đánh giá, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao

Tên giải pháp	Căn cứ đề xuất
- Hoàn thiện công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc	Do DN chưa có hệ thống đánh giá với những tiêu chí cụ thể.
- Hoàn thiện công tác đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính	- Do công tác đãi ngộ tài chính của DN chưa tạo động lực lớn cho NLĐ (thu nhập còn thấp, tiền thưởng, phúc lợi...) - Tạo sự yên tâm trong công việc, giúp kích thích NLĐ phát huy hết khả năng của mình
- Phát triển văn hoá doanh nghiệp	- Do mối quan hệ giữa các nhân viên với nhau, giữa nhân viên với lãnh đạo còn thiếu gắn kết - Tạo động lực và hứng khởi cho NLĐ

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

4.2.6.2. Nội dung và điều kiện thực hiện giải pháp về đánh giá, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong xã hội phát triển, các cơ quan, tổ chức đều nhận thức được rằng sử dụng người tài mới có thể tăng cường hiệu quả và thế mạnh cạnh tranh của tổ chức, người tài hay NNLCLC là phương tiện để tăng cường lợi thế cạnh tranh. Thực tế

cho thấy, một khi quyền lợi của NLD được bảo đảm, thì đồng thời trách nhiệm sẽ được đề cao. NLD họ càng có trách nhiệm với công việc, họ càng cố gắng làm việc tốt, thì khả năng để đạt quyền lợi cao là hiện thực. Quyền lợi của NLD được thoả mãn, họ càng thấy rằng, công sức, tài năng, giá trị lao động của họ được trân trọng, được đánh giá đúng; họ cũng có xu hướng gắn bó lâu dài, trung thành với tổ chức, DN hơn. Như vậy, để đảm bảo, thoả mãn được quyền lợi cho NLD, DN cần tập trung cho công tác đãi ngộ tài chính và phi tài chính, cũng như tạo được môi trường văn hoá, môi trường làm việc thuận lợi cho NLD.

a) Hoàn thiện công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc

Đánh giá kết quả thực hiện công việc có mục tiêu là nhằm tạo ra môi trường làm việc công bằng, vì nó là cơ sở để khen thưởng, động viên, kỷ luật và là cơ sở để trả lương một cách công bằng.

- Với mỗi vị trí khác nhau, DN cần xây dựng mẫu đánh giá riêng tương ứng với các vị trí khác nhau trong các bộ phận. Với những DN đã xây dựng một mẫu đánh giá chung thì có thể giao cho các bộ phận khác nhau trong DN xây dựng các chỉ tiêu đánh giá sát với từng nhóm công việc, từng vị trí công việc, bám sát với mục tiêu và chiến lược phát triển chung của DN.

- Phổ biến rộng rãi phương pháp đánh giá đến từng lao động trong DN để họ hiểu rõ phương pháp đánh giá đối với từng nhóm công việc, vị trí công việc của mình. Xác định chỉ tiêu quan trọng đối với từng vị trí công việc, để NLD ở vị trí công việc nào có thể xác định được mức độ quan tâm để hoàn thành tốt công việc ở các chỉ tiêu đó; còn những chỉ tiêu không thật sự quan trọng với vị trí của họ thì sẽ có mức độ quan tâm ít hơn. Bản thân NLD muốn hoàn thành tốt công việc cũng cần dựa trên các chỉ tiêu đánh giá đó để phấn đấu.

- Đổi mới phương pháp đánh giá thực hiện công việc. Hiện nay, phương pháp đánh giá còn mang tính hình thức, do đó, DN cần có những phương pháp đánh giá thiết thực hơn, nên dùng phương pháp chấm điểm cụ thể từng nội dung công việc cho từng cá nhân, có thể sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá khác nhau cho các cá nhân ở các bộ phận vị trí làm việc khác nhau. Ngoài ra, có thể sử dụng kết hợp phương pháp đánh giá nội bộ DN với đánh giá ngoài từ các bên liên quan, đánh giá chéo giữa các bộ phận.

🌈 Để thực hiện nội dung cụ thể này cần dựa vào các điều kiện:

- Doanh nghiệp cần xác định được tiêu chuẩn thực hiện công việc, từ đó xác định được tiêu chí đánh giá cho các vị trí công việc khác nhau trong các bộ phận của DN.

b) Hoàn thiện công tác đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính

- Theo kết quả phân tích các yếu tố ảnh hưởng có thể thấy tác động lớn nhất đến PTNNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC là yếu tố Khả năng tài chính của DN. Đây cũng là nền tảng để thực hiện các hoạt động đãi ngộ tài chính trong DN. Qua phân tích thực trạng (chương 3), công tác đãi ngộ tài chính tại doanh nghiệp NNUDCNC được đánh giá ở mức độ trung bình, điều này cho thấy các chính sách về

lương, phúc lợi chưa đảm bảo để thoả mãn nhu cầu của NLĐ. Vì vậy, DN cần đổi mới chính sách trả lương, thưởng đảm bảo công bằng và phù hợp với hiệu quả công việc, năng lực của mỗi người là giải pháp quan trọng. Doanh nghiệp NNUDCNC cần xây dựng chính sách trả lương sao cho đảm bảo phù hợp với năng lực thực hiện công việc và đóng góp của mỗi người vào mục tiêu sản xuất, hoạt động kinh doanh của DN, đồng thời tăng cường những khuyến khích vật chất và tinh thần nhằm động viên NNL hoàn thành công việc và nỗ lực phát triển bản thân. Để thực hiện được điều này, DN cần xuất phát từ khâu đánh giá thành tích của NLĐ trong DN. Doanh nghiệp nên xây dựng tiêu chí đánh giá thành tích cho NLĐ của từng phòng ban, phòng chức năng, đơn vị trực thuộc. Doanh nghiệp cần thực hiện công việc:

- + Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ của từng vị trí công việc, chức năng nhiệm vụ từng phòng ban, DN xây dựng tiêu chuẩn công việc cho từng vị trí
- + Xây dựng các tiêu chí đánh giá năng lực của NNL so với tiêu chuẩn công việc cho từng vị trí
- + Đánh giá hiệu quả công việc của từng vị trí cụ thể.

Doanh nghiệp có thể tiến hành đánh giá hàng tháng, hàng quý để có kết quả khách quan nhất cho NLĐ. Dựa trên thành tích đó, DN tiến hành xây dựng chính sách trả lương cho phù hợp. DN nên áp dụng chính sách trả lương 3P; trong đó, phương pháp trả lương này dựa theo ba yếu tố: (1) P1: Position – trả lương theo vị trí công việc; (2) P2: Person – trả lương theo năng lực cá nhân; (3) P3: Performance – trả lương theo kết quả thực hiện công việc. Đây cũng là hình thức trả lương đã được các DN nước ngoài có quy mô trên 100 nhân viên áp dụng rất thành công, do đó, cũng khá phù hợp với doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam, đặc biệt với DN có quy mô vừa và lớn.

- Đa dạng hình thức tiền thưởng cho NLĐ. Tiền thưởng là động lực để NLĐ thực hiện công việc tốt hơn; đặc biệt với một số vị trí công việc nặng nhọc, độc hại như ở các khu chăm sóc, chăn nuôi, chế biến. Về tiền thưởng, cần đa dạng hình thức tiền thưởng như thưởng vật chất thông qua tiền mặt theo kết quả thực hiện công việc, thưởng sáng kiến cải tiến, thưởng hoàn thành mục tiêu trong công việc... Ngoài ra, DN có thể lựa chọn hình thức thưởng ngoài tiền mặt như khen ngợi, bằng khen với những người có thành tích trong DN. Khen thưởng, động viên cần kịp thời, đúng mức độ cống hiến, và cần xác định là việc làm thường xuyên, liên tục, chứ không phải là đến cuối năm hay định kỳ mới khen thưởng. Những chính sách về tiền lương và khen thưởng phù hợp về mặt thời gian, hợp lý về hình thức sẽ giúp NLĐ an tâm làm việc và sẵn sàng cống hiến, gắn bó với tổ chức.

- Về điều kiện làm việc, DN cần áp dụng chế độ về thời gian làm việc hợp lý, linh hoạt. Đảm bảo cơ sở vật chất, điều kiện làm việc cho cá nhân an toàn, vệ sinh; đặc biệt là các đối tượng công nhân trong các khu vực chăn nuôi, chăm sóc, chế biến... DN thường xuyên xem xét, cải thiện, nâng cấp chất lượng điều kiện về máy

móc, thiết bị và nhà xưởng đảm bảo an toàn, vệ sinh trong lao động. Để thực hiện được giải pháp này, đòi hỏi DN cần có sự đầu tư thích đáng vào máy móc, thiết bị, dây chuyền sản xuất và ứng dụng KHCN hiện đại vào sản xuất. Hơn nữa, doanh nghiệp NNUDCNC cần quan tâm xây dựng thêm các khu nghỉ ngơi riêng cho NLĐ nhằm tạo điều kiện để họ có thể sinh hoạt, nghỉ ngơi tại nơi làm việc. Điều kiện nghỉ ngơi tốt sẽ giúp NLĐ giảm căng thẳng, mệt mỏi, tăng cường sức khỏe, thể lực sau mỗi giờ làm việc dài.

- Mạnh dạn trao quyền, giao trọng trách, nhiệm vụ lớn và tạo điều kiện để NNLCLC được thử thách trong môi trường sáng tạo. Đây cũng là một cách thức nhằm tạo động lực cho NNLCLC. Việc được tổ chức trao cho những công việc, nhiệm vụ lớn, quan trọng sẽ thể hiện sự coi trọng, công nhận những cống hiến mà NLĐ đã phân đấu trước đó.

- Nâng cao đời sống tinh thần cho NNL là một hoạt động cần thiết. Bên cạnh việc đảm bảo đời sống vật chất, đảm bảo đời sống tinh thần cũng rất quan trọng, tạo sự an tâm làm việc, ổn định tâm lý trong quá trình làm việc, giúp nâng cao năng suất lao động và gắn bó hơn với tổ chức. Vì vậy, DN cần coi những khoản chi phí nhằm thoả mãn đời sống tinh thần cho NLĐ là một khoản đầu tư dài hạn. Bảng dưới đây là một số chính sách đãi ngộ nhằm nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho NLĐ bên cạnh các yếu tố về Lương thưởng và phúc lợi.

Bảng 4. 9. Đề xuất một số chính sách đãi ngộ nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao lao động trực tiếp

TT	Chính sách ưu đãi	Đối tượng	
		CN	KTNN
1	Hỗ trợ nhà ở/chi phí nhà ở cho CBNV quê ở xa	x	x
2	Xe ô tô con riêng đưa đón lãnh đạo		
3	Xe ô tô đưa đón CBNV đi làm và đi về	x	x
4	Cung cấp phương tiện liên lạc (điện thoại, máy tính...) cho cán bộ chất lượng cao		x
5	Đào tạo nâng cao chuyên môn quản lý, nghiệp vụ miễn phí trong và ngoài nước		x
6	Các chế độ bảo hiểm: BHXH, BHYT, BHTN	x	x
7	Trang bị quần áo đồng phục, bảo hộ lao động...	x	x
8	Tham quan, du lịch trong và ngoài nước	x	x

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

- Phối hợp với tổ chức Công đoàn động viên NLĐ phát huy mọi năng lực, thực hiện tốt việc chăm sóc sức khỏe, đời sống vật chất và tinh thần của NLĐ

+ Doanh nghiệp cần phối hợp với tổ chức Công đoàn thực hiện tốt hoạt động giáo dục, động viên NLĐ, đặc biệt là NNLCLC lao động trực tiếp phát huy mọi năng lực, khả

năng của bản thân trong hoạt động công việc. Tạo niềm tin cho NLĐ về tính ổn định của hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như triển vọng phát triển của DN. Tất cả những đóng góp của NLĐ đều được trân trọng và ghi nhận, NLĐ sẽ nhận về cho mình những quyền lợi tương xứng với những gì đã đóng góp. Công đoàn cũng cần kịp thời động viên, khen thưởng những cá nhân, tập thể có thành tích tốt trong hoạt động Công đoàn.

+ Thực hiện tốt công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho NLĐ thông qua các nội dung: (1) Thực hiện tốt việc trang bị phương tiện bảo hộ lao động cho NLĐ và trợ cấp nghề nghiệp cho nhóm đối tượng làm việc trong các khu vực có rủi ro nghề nghiệp, sức khỏe cao. (2) Đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị cho phòng y tế của DN, nâng cao tay nghề thường xuyên cho các y bác sĩ phụ trách phòng y tế. (3) Liên hệ với các cơ sở y tế có uy tín thực hiện khám chữa bệnh định kỳ cho NLĐ mỗi năm một lần. (4) Thường xuyên giám sát hoạt động của căngtin (nếu có) phục vụ ăn uống trong DN. Căng tin phải đảm bảo chất lượng bữa ăn và vệ sinh an toàn thực phẩm.

+ Đẩy mạnh hoạt động phong trào thể dục thể thao. Khuyến khích, động viên NLĐ tham gia chơi thể thao ngoài giờ làm việc. Thành lập các nhóm thể thao, câu lạc bộ thể thao để thu hút NLĐ tham gia. Thường xuyên tổ chức các hoạt động thể dục thể thao, văn nghệ, ngày hội gia đình, các hoạt động sinh hoạt nhân dịp các ngày lễ truyền thống. Các hoạt động này giúp tạo sự gắn kết giữa lãnh đạo, quản lý với nhân viên và giữa nhân viên với nhau.

+ Phát huy hơn nữa vai trò của Công đoàn trong việc tham gia quản lý doanh nghiệp, giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, quản lý tốt việc sử dụng quỹ phúc lợi. Công đoàn đại diện cho NLĐ trong bảo vệ, giải quyết quyền lợi chính đáng của NLĐ. Kịp thời đề xuất các biện pháp phòng ngừa bệnh nghề nghiệp và các chế độ hợp lý cho NLĐ phải làm việc trong điều kiện độc hại, nguy hiểm. Nắm bắt thông tin và giúp đỡ kịp thời cho các đối tượng khó khăn trong DN; các hoạt động xã hội, nhân đạo, từ thiện cho xã hội.

- Phát động phong trào thi đua trong DN về lao động giỏi, sáng tạo, an toàn trong toàn bộ công nhân viên. Phát huy áp dụng nhiều sáng kiến, cải tiến kỹ thuật trong sản xuất và tăng cường thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong mọi lĩnh vực hoạt động.

🌈 Để thực hiện được các nội dung cụ thể này cần dựa vào các điều kiện:

- + Lãnh đạo DN phải xây dựng được quy chế chi tiêu nội bộ DN
- + Phải phổ biến công khai, minh bạch các quy định, quy chế đãi ngộ trong DN
- + Doanh nghiệp cần nguồn tài chính ổn định.

c) Phát triển văn hoá doanh nghiệp

Văn hoá doanh nghiệp có tác động lớn đến quá trình PTNNL, cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu trong các DN hiện nay. Văn hoá doanh nghiệp giúp gắn kết các thành viên của DN, giúp các thành viên thống nhất về cách đánh giá, lựa chọn và định hướng hành động. Bên cạnh đó, văn hoá DN thúc đẩy sự hợp tác giữa các cá nhân trong công việc, tạo bầu không khí và tác phong làm việc tích cực, nâng

cao đạo đức kinh doanh, nâng cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ cung cấp khách hàng, mang lại hình ảnh tốt đẹp cho DN.

Doanh nghiệp là nơi tập hợp những con người khác nhau về trình độ chuyên môn, văn hoá, mức độ nhận thức, quan điểm tư tưởng... góp phần tạo nên môi trường làm việc đa dạng và phức tạp trong quản lý. Để đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh của DN được liên tục, ổn định, giúp phát huy tối đa nguồn lực con người cho sự phát triển bền vững của DN, đòi hỏi DN phải xây dựng và phát triển văn hoá đặc thù. Kết quả khảo sát cho thấy,>NNLCLC lao động trực tiếp của các doanh nghiệp>NNUDCNC chưa sẵn sàng thay đổi, ngại thay đổi để thích nghi với môi trường công việc cũng do họ thiếu tin tưởng vào DN nên mức độ cam kết gắn bó với tổ chức còn thấp. Bên cạnh đó, môi trường văn hoá tạo dựng mối quan hệ giữa cấp trên, cấp dưới; sự gắn kết, hợp tác chặt chẽ giữa các nhân viên với nhau chưa thực sự tốt, mới chỉ được đánh giá ở mức trung bình cũng đặt cho DN cần phải có các biện pháp nhằm phát triển hơn nữa văn hoá trong DN mình. Một số biện pháp doanh nghiệp>NNUDCNC có thể áp dụng nhằm phát triển văn hoá doanh nghiệp trong các DN mình như sau:

- Doanh nghiệp nên xây dựng triết lí kinh doanh riêng cho DN mình. Triết lí kinh doanh được xem như sứ mệnh trong sự nghiệp kinh doanh của DN. Nó có ý nghĩa quan trọng cho sự phát triển, định hướng của DN trong cả một thời kì phát triển lâu dài. Thông qua triết lí kinh doanh giúp gắn kết mọi người và khách hàng biết đến DN nhiều hơn, có ý nghĩa như một thương hiệu, bản sắc của DN.

- Doanh nghiệp cần xây dựng văn hoá doanh nghiệp khuyến khích học tập nâng cao trình độ nhân viên. Trong đó, nhà lãnh đạo, quản lý DN phải là tấm gương sáng về tinh thần ham học hỏi, cầu thị; phong cách quản lý khuyến khích học tập và phát triển của nhà lãnh đạo, quản lý DN sẽ tác động mạnh nhất đến văn hoá này. Hơn nữa, DN cần xây dựng tầm nhìn và tư duy chiến lược phát triển DN, tăng cường truyền thông để toàn bộ nhân viên thấu hiểu và cam kết thực hiện các mục tiêu của tổ chức.

- Doanh nghiệp cần xây dựng tinh thần, kỹ năng làm việc nhóm cho nhân viên; trong đó, mọi người làm việc hợp tác, chia sẻ thông tin và kinh nghiệm, hỗ trợ lẫn nhau, phát huy tính năng động, sáng tạo của cá nhân và tập thể>NLĐ trong công việc. Sự phối hợp nhịp nhàng giữa các bộ phận, sự hoà hợp các nhân viên trong DN sẽ giúp nâng cao năng suất làm việc của DN. Để làm được điều này, cần tạo ra một môi trường giao tiếp cởi mở trong các nhóm làm việc trong DN; áp dụng nguyên tắc không chỉ trích, không phê phán hay áp đặt tính cá nhân vào công việc. Từ đó, làm việc nhóm sẽ tạo nên tinh thần gắn kết>NLĐ với nhau và gắn kết>NLĐ với tổ chức. NLĐ khi được làm việc với tâm lý thoải mái trong mối quan hệ với đồng nghiệp sẽ nâng cao hiệu quả trong lao động.

- Nhà lãnh đạo, quản lý DN cần hoàn thiện các kênh giao tiếp, truyền thông trong nhóm, trong DN, quy định thời gian, quy trình báo cáo và hội họp. Giám đốc DN, trưởng các bộ phận cần là tấm gương về sự chia sẻ thông tin, kinh nghiệm và

tin tưởng người khác trong quá trình làm việc. Họ cần đảm bảo quá trình trao đổi thông tin diễn ra thông suốt, mọi thông tin đưa ra đều được các thành viên hiểu, xác nhận và phản hồi thực hiện. Có như vậy, sẽ khuyến khích NLD chia sẻ sáng kiến và đóng góp ý kiến vào việc vận hành DN.

- Xây dựng văn hóa, tinh thần hiếu học cho người lao động của DN từ lãnh đạo đến nhân viên. Doanh nghiệp cần tạo ra văn hóa hiếu học thông qua việc có chính sách đào tạo PTNNL; xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo và phát triển, hỗ trợ thêm chi phí học tập của nhân viên cho những người học tập kết quả khá giỏi; có chính sách hỗ trợ cho những người thực hiện đào tạo kèm cặp nhân viên mới, nhân viên có tiềm năng; bố trí công việc và thu nhập tốt hơn cho những người đã học nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Doanh nghiệp nên tạo những cơ hội thăng tiến cho nhân viên, giúp họ nhận ra những cơ hội mới để phát triển nghề nghiệp và thực hiện bổ nhiệm cán bộ theo năng lực.

- Khi tạo lập và phát triển văn hoá DN, các nhà lãnh đạo, quản lý cần lưu ý tìm hiểu đặc điểm tâm lý của cán bộ, nhân viên; tìm hiểu xem cán bộ, nhân viên mong đợi gì ở đơn vị, thu hút họ làm việc theo nhóm, biết cầu tiến, thật thà, tích cực tham gia quản lý đơn vị. Thường xuyên tổ chức các hình thức sinh hoạt, tuyên truyền giáo dục về truyền thống và các giá trị văn hoá đã được đề cao trong DN; tạo cho cán bộ, nhân viên trào lưu gắn bó lâu dài và cống hiến hết mình cho tổ chức.

✚ Để thực hiện được các nội dung cụ thể này cần dựa vào các điều kiện:

+ Lãnh đạo DN phải xây dựng quy chế văn hoá doanh nghiệp phù hợp, đầy đủ và thực hiện nó một cách nghiêm túc. Trong đó, cần xác định rõ một quy tắc ứng xử trong quy chế văn hoá.

+ Lãnh đạo DN phải là người đi đầu, gương mẫu trong thực hiện văn hoá DN.

4.2.7. Một số giải pháp khác

- Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý trong doanh nghiệp về PTNNLCLC. Với xu hướng PTNNL hiện nay, đặc biệt là đối với NNLCLC lao động trực tiếp, thì NLD cần được xem là tài sản của DN. Vì vậy, PTNNL nói chung và PTNNLCLC nói riêng cần được các DN coi là hoạt động đầu tư chứ không phải là gánh nặng chi phí. Các hoạt động PTNNL sẽ giúp cho nhân viên hiểu rõ hơn yêu cầu công việc. Thông qua đào tạo và phát triển nhân lực, NLD được nâng cao kiến thức, kỹ năng, thay đổi quan niệm, thái độ và đem lại hiệu quả cho DN. Các hoạt động PTNNL được thực hiện tốt không chỉ bù đắp thiếu hụt về chất lượng lao động hiện có, mà còn giúp thu hút NNL tiềm năng trong xã hội và giữ chân được những NLD giỏi. Thực tiễn cho thấy, một khi người đứng đầu và bộ máy quản lý có nhận thức đúng về vai trò của NNLCLC, họ sẽ có được những quyết định đúng đắn nhất về việc cử cán bộ, nhân viên đi học, đi đào tạo, có các chính sách phù hợp về đãi ngộ. Điều này giúp thu hút và sử dụng NNLCLC cho DN mình. Vì vậy, DN cần nhận thức được vai trò của công tác PTNNL trong DN mình và dành thời gian, nguồn lực phù hợp đầu tư cho hoạt động này.

- Nâng cao nhận thức của NLD trong DN về PTNNLCLC. Nếu chỉ dừng lại ở việc nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý DN thôi thì chưa đủ, DN cần nâng cao nhận thức cho đối tượng là toàn thể NLD trong DN về chính sách, vai trò của PTNNLCLC trong DN. Bởi vì, đối tượng của hoạt động này chính là NLD trong DN, một khi họ có nhận thức đầy đủ, nhìn thấy tầm quan trọng của việc nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ và cơ hội phát triển cho bản thân mình, họ mới có động lực phấn đấu, đồng lòng với DN trong thực hiện các chính sách nói chung và chính sách phát triển nhân lực nói riêng.

- Doanh nghiệp NNUDCNC cần tham gia vào các hiệp hội, các khoá đào tạo, hội thảo, giao lưu để tăng cường sự liên kết, hiểu biết và cập nhật về PTNNL. Các DN tập trung nhiều trong vùng, hoặc trong từng tỉnh, địa bàn cần có liên kết thành lập hội, câu lạc bộ liên quan đến PTNNL cho nông nghiệp công nghệ cao. Tham gia tích cực vào hoạt động đào tạo, PTNNLCLC, kể cả hình thức tổ chức thành lập cơ sở đào tạo trực thuộc DN. Ngoài ra, DN cần phối hợp với cơ quan nhà nước tạo điều kiện cho NLD thường xuyên cập nhật hệ thống pháp luật, các quy định cũng như chính sách hỗ trợ đối với NNL của DN.

4.3. Một số kiến nghị

4.3.1. Kiến nghị đối với Nhà nước và các Bộ

- Nhà nước tăng cường chỉ đạo, giám sát việc xây dựng và thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam trong giai đoạn mới. Các Bộ ngành xây dựng và thực hiện các chương trình, đề án phát triển nhân lực trong giai đoạn đó, tăng cường sự phối hợp với Bộ NN&PTNT.

- Trong nông nghiệp nói chung và NNUDCNC nói riêng, Nhà nước cần hoàn thiện cơ chế, chính sách về khoa học công nghệ theo hướng thị trường, cũng như các chính sách hỗ trợ của Nhà nước về đất đai nhà ở cho công nhân.

- Nhà nước, ngành nông nghiệp, doanh nghiệp NNUDCNC tiếp tục hoàn thiện các chính sách về: Lương và thu nhập, Nhà ở xã hội, Môi trường làm việc và học tập, Khu học tập và vui chơi cho con em của NNL... nhằm tạo môi trường, điều kiện làm việc và khuyến khích NLD làm việc.

- Nhà nước cần bổ sung doanh nghiệp NNUDCNC vào đối tượng được hưởng các biện pháp ưu đãi và hỗ trợ đầu tư ở mức cao nhất vào Nghị định 210/2013/NĐ-CP về chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào nông nghiệp, nông thôn. Theo quy định của Nghị định này, dự án thuộc lĩnh vực nông nghiệp đặc biệt ưu đãi đầu tư, trong đó có cả dự án nông nghiệp công nghệ cao, muốn được hưởng các biện pháp ưu đãi và hỗ trợ phải được thực hiện tại địa bàn thuộc Danh mục địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, hoặc chỉ ít tại vùng nông thôn (tức là khu vực địa giới hành chính không bao gồm địa bàn của phường, quận thuộc thị xã, thành phố). Nếu như vậy thì các dự án nông nghiệp công nghệ cao của các doanh nghiệp NNUDCNC thực hiện ở ngoài 3 khu vực nói trên sẽ không được hưởng các chính sách hấp dẫn của Nghị định 210/2013/NĐ-CP.

- Bộ NN&PTNT chỉ đạo các cơ quan, đơn vị thuộc Bộ cung cấp thông tin, chiến lược, chương trình, kế hoạch quốc gia về nông nghiệp và phát triển nông thôn hàng năm, và giai đoạn đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 để làm căn cứ xây dựng kế hoạch, đề án, dự án các nhiệm vụ của địa phương về nông nghiệp và phát triển nông thôn. Ưu tiên bố trí nguồn lực theo thẩm quyền để thực hiện các nội dung của chương trình phối hợp. Trong đó, cần có các chính sách tập trung PTNNLCLC cho nông nghiệp CNC.

4.3.2. Kiến nghị đối với các địa phương

- Căn cứ dựa trên các chính sách, chương trình quốc gia phát triển nông nghiệp công nghệ cao của Nhà nước. Các địa phương cần nhanh chóng đưa ra những chính sách riêng dành cho địa phương mình về NNUDCNC và doanh nghiệp NNUDCNC, tránh việc ban hành chậm khiến cho cả DN và các cấp chính quyền lúng túng và chưa thể thực hiện được các ưu đãi dành cho các mô hình nông nghiệp công nghệ cao. Ví dụ như Hội đồng nhân dân Thành phố Hà Nội đã ban hành Nghị quyết số 03/2015/NQ-HĐND ngày 8/7/2015 về một số chính sách thực hiện Chương trình Phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao trên địa bàn Thành phố Hà Nội, giai đoạn 2016 - 2020, có hiệu lực từ ngày 1/1/2016, nhưng đến ngày 7/8/2017, UBND thành phố mới ban hành Quyết định số 28/2017/QĐ-UBND hướng dẫn thực hiện. Bởi vậy, để chính sách thực sự có ý nghĩa đối với phát triển nông nghiệp công nghệ cao, các địa phương cần rà soát quy trình và ban hành kịp thời, nhanh chóng các văn bản hướng dẫn thi hành, không để chính sách đã có mà chưa thể thực hiện được.

- Các địa phương cần phối hợp với các ngành chức năng và các cơ sở dạy nghề tổ chức tuyên truyền sâu rộng các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về lĩnh vực giáo dục và dạy nghề, tăng cường công tác tuyên truyền và phổ biến pháp luật về lao động cho các doanh nghiệp NNUDCNC trên địa bàn mình quản lý và NLD thông qua các tổ công tác chuyên môn trên địa bàn.

- UBND tỉnh cần quan tâm đầu tư các công trình nhà ở cho NNL, nhà trẻ, trường học, trạm y tế, các công trình phúc lợi khác phục vụ NNL nói chung và NNL của các doanh nghiệp NNUDCNC trên địa bàn nói riêng. Cần có chính sách hỗ trợ vốn, lãi suất để các thành phần kinh tế tham gia xây dựng các hạ tầng xã hội.

- Các địa phương cần là cầu nối thành lập các hội, câu lạc bộ dành cho các doanh nghiệp NNUDCNC; tạo cơ hội cho các DN tham gia vào các hiệp hội, các khoá đào tạo, hội thảo, giao lưu để tăng cường sự liên kết, hiểu biết và cập nhật về PTNNL.

- Cần hình thành hệ thống các cơ sở đào tạo nghề, các trường trung cấp, cao đẳng, đại học trên địa bàn với chuyên ngành về nông nghiệp. Tập trung vào chương trình đào tạo, nội dung đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển nông nghiệp công nghệ cao của địa phương. Địa phương cần quan tâm hơn nữa tới chất lượng dạy nghề, theo đó cần gắn với yêu cầu công việc, ngành nghề và DN sử dụng lao động.

- Tăng cường thông tin tuyên truyền các chủ trương chính sách về phát triển nông nghiệp công nghệ cao đến các tổ chức và cá nhân trong xã hội để nâng cao sức cạnh tranh của sản phẩm nông nghiệp Việt Nam; nâng cao nhận thức của xã hội, các ngành, các cấp về vai trò của phát triển nông nghiệp công nghệ cao. Chú trọng hỗ trợ, tạo điều kiện để các doanh nghiệp NNUDCNC, đổi mới công nghệ, làm chủ công nghệ và tìm kiếm thị trường đầu ra cho sản phẩm nông nghiệp, phát huy hiệu quả hoạt động quản trị tài sản trí tuệ của DN.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 4

Trên cơ sở nghiên cứu phương hướng, quan điểm và mục tiêu PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC, cùng với kết quả đánh giá thực trạng ở nội dung chương 3, đề tài luận án cũng đã đề xuất một số giải pháp PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC. Cụ thể gồm: (i) giải pháp về tiêu chuẩn đánh giá NNLCLC; (ii) giải pháp nâng cao chất lượng cho bản thân người lao động; (iii) giải pháp về quy hoạch, kế hoạch PTNNLCLC; (iv) giải pháp về thu hút, tuyển dụng, sử dụng NNLCLC; (v) giải pháp về đào tạo NNLCLC; (vi) giải pháp về đánh giá, đãi ngộ NNLCLC và (vii) một số giải pháp khác. Dựa trên các giải pháp được đưa ra, NCS cũng đưa ra các điều kiện cơ bản để thực hiện các giải pháp.

Đồng thời, để các giải pháp PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC đáp ứng được yêu cầu phát triển bền vững hiện nay, NCS đã đề xuất một số kiến nghị đối với Nhà nước và các Bộ; đối với các địa phương nhằm tăng cường hỗ trợ cho các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam trong việc PTNNLCLC trong những năm tiếp theo.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu cơ sở lý luận chỉ ra vai trò quan trọng của NNLCLC trong các DN nói chung và doanh nghiệp NNUDCNC. Để đảm bảo có đủ số lượng, chất lượng và cơ cấu NNLCLC cho thực hiện các mục tiêu của DN thì công tác PTNNLCLC có vị trí nền tảng, thúc đẩy DN. Trong luận án này, NCS tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận về PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC gồm: một số khái niệm cơ bản; đặc điểm NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC; các tiêu chí đánh giá PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC; các hoạt động PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC và các yếu tố chính ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC.

Nghiên cứu thực trạng PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC giai đoạn 2016-2020: Luận án tập trung phân tích khái quát về doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam; khái quát về NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam giai đoạn 2016-2020; phân tích thực trạng các hoạt động PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam và phân tích định lượng các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC ở Việt Nam. Luận án đã chỉ ra những năng lực còn hạn chế của NNLCLC lao động trực tiếp và những điểm chưa hoàn thiện trong PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC. Phần lớn nhân lực còn hạn chế về kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, tin học; kỹ năng mềm trong công việc như kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp, thuyết trình; kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai công việc và kỹ năng thích ứng; thái độ trong công việc chưa thực sự yêu thích và đam mê công việc; dẫn đến khả năng chịu áp lực công việc trong thời gian dài còn ở mức thấp. Các hoạt động PTNNLCLC vẫn còn một số hạn chế dẫn đến việc chưa phát huy được hết khả năng của NLĐ.

Nghiên cứu phương hướng, quan điểm và mục tiêu, đồng thời đề xuất 6 nhóm giải pháp lớn và 2 kiến nghị nhằm PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC đến năm 2030, gồm: Giải pháp về tiêu chuẩn đánh giá NNLCLC; Giải pháp nâng cao chất lượng cho bản thân NLĐ và Giải pháp về hoạt động PTNNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC, gồm quy hoạch, kế hoạch PTNNLCLC; thu hút, tuyển dụng, sử dụng NNLCLC; đào tạo NNLCLC; đánh giá, đãi ngộ NNLCLC. Bên cạnh sự nỗ lực của các doanh nghiệp, Nhà nước, các Bộ liên quan và Ủy ban nhân dân tỉnh, huyện cần hoàn thiện các chính sách tổng thể, vĩ mô nhằm khuyến khích, hỗ trợ các doanh nghiệp NNUDCNC phát triển hơn nữa NNL nói chung và NNLCLC nói riêng đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của các DN trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Tiếng Việt:

1. Chính phủ (2010), *Quyết định 176/QĐ-TTg phê duyệt Đề án phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao đến năm 2020*
2. Chính phủ (2013), *Quyết định 889/QĐ-Ttg Đề án Tái cơ cấu ngành nông nghiệp theo hướng nâng cao giá trị gia tăng và phát triển bền vững*
3. Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn (2020), *Danh sách công nhận vùng và doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.*
4. Bùi Quang Bình (2009), *Vốn con người và đầu tư vào vốn con người*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng, số 2
5. Nguyễn Thị Cành (2016), *Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học*, Đại học Kinh tế Luật, Đại học Quốc gia Tp.HCM
6. Nguyễn Thị Hồng Cẩm (2011), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp chế biến gỗ Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân
7. Trần Xuân Cầu & Mai Quốc Chánh (2009), *Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội
8. Công ty Cổ phần Tập đoàn Dabaco Việt Nam, *Báo cáo thường niên (2018, 2019, 2020)*
9. Công ty Cổ phần sữa Việt Nam (Vinamilk), *Báo cáo thường niên (2018, 2019, 2020)*
10. Công ty Cổ phần thực phẩm xuất khẩu Đồng Giao (DOVECO), *Báo cáo thường niên (2017, 2018, 2019, 2020)*
11. Công ty Cổ phần chè Bàu Cạn, *Báo cáo thường niên; Báo cáo kiểm toán độc lập về báo cáo tài chính (2019, 2020)*
12. Công ty Cổ phần thủy sản Việt Úc, *Báo cáo thường niên; Báo cáo tài chính (2019, 2020)*
13. Công ty Cổ phần thủy sản Việt Úc, *Điều lệ Công ty cổ phần thủy sản Việt Úc 2018*
14. Công ty TNHH Mía đường Nghệ An (NASU), *Báo cáo thường niên (2019, 2020)*
15. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội
16. Hoàng Văn Châu (2009), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - Vấn đề cấp bách sau khủng hoảng*, Tạp chí kinh tế đối ngoại, số 38
17. Lưu Tiến Dũng, Nguyễn Thị Kim Hiệp (2014), *Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và phát triển nông nghiệp bền vững ở Việt Nam*, Hội thảo quốc tế “những vấn đề nổi bật về kinh tế và kinh doanh trong bối cảnh hội nhập quốc tế”
18. Ngô Tiến Dũng (2013), *Công nghệ cao - con đường phát triển bền vững của nông nghiệp Việt Nam.*

19. Nguyễn Tiến Dũng (2017), *Phát triển nhân lực nhà báo của các Đài phát thanh – truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam – nghiên cứu điển hình tại Đài phát thanh – truyền hình Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ – Đại học Thương Mại
20. Đinh Thị Hồng Duyên (2015), *Đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp nội dung số*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân
21. Vũ Thuỳ Dương, Hoàng Văn Hải (2010), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Lao động Thương binh xã hội
22. Đảng Cộng sản Việt Nam (2002), *Văn kiện Ban Chấp hành TW khóa IX*, NXB. Chính trị Quốc gia.
23. Trần Thọ Đạt, Đỗ Tuyết Nhung (2008), *Tác động của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế các tỉnh, thành phố Việt Nam*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
24. Lê Thị Hồng Điệp (2010), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế, Hà Nội
25. Nguyễn Vân Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội
26. Phạm Công Đoàn (2015), *Đào tạo cán bộ quản trị trong doanh nghiệp nhỏ và vừa: thực trạng và những khuyến nghị*, Tạp chí Cộng sản
27. Phạm Công Đoàn (2018), *Quản trị nhân lực 4.0: một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Tạp chí Giáo dục lý luận
28. Phạm Công Đoàn (2021), *Tuyển dụng nhân tài cho doanh nghiệp Việt Nam trong quá trình chuyển đổi số*, Tạp chí Giáo dục lý luận, số 322, 4/2021, trang 65-70.
29. Nguyễn Bình Đức (2011), *Một số vấn đề về đời sống và việc làm của công nhân trong các khu công nghiệp ở Thành phố Đà Nẵng*, Tạp chí Sinh hoạt lý luận, số 5 (108).
30. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
31. Trương Minh Đức (2013), *Chất lượng nguồn nhân lực các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại tỉnh Lạng Sơn – Thực trạng và giải pháp*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước, Đại học Kinh tế- Đại học quốc gia Hà Nội.
32. Tô Minh Giới (2009), *Giải pháp đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật nông nghiệp cho thành phố Cần Thơ trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá*
33. Vũ Thị Hà (2016), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội*, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội.
34. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.

35. Chu Hảo (2012), *Nhân lực chất lượng cao không đồng nghĩa học vị cao*, <http://www.doanhtri.vn/article/chuyen-muc-chuyen-gia/nhan-luc-chat-luong-cao-khong-dong-nghia-hoc-vi-cao.aspx>
36. Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn dầu khí Việt Nam đến năm 2025*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh.
37. Nguyễn Phan Thu Hằng (2016), *Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong thúc đẩy sáng tạo và ứng dụng khoa học công nghệ*, Tạp chí phát triển khoa học và công nghệ, tập 19, số Q2 – 2016
38. Phạm Thị Thanh Hằng (2019), *Phát triển nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Giang*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội
39. Bùi Huy Hiền (2007), *Một số ý kiến về tiêu chí, nội dung, quy mô bước đi và các chính sách vĩ mô nhằm phát triển nông nghiệp công nghệ cao*, Kỷ yếu Hội thảo phát triển nông nghiệp công nghệ cao tại Việt Nam, Bộ NN&PTNT, Hà Nội.
40. Phạm Văn Hiền (2017), *Phát triển khoa học và công nghệ phục vụ nông nghiệp ở vùng Đồng bằng sông Hồng hiện nay*, Luận án tiến sĩ Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị, Hà Nội.
41. Hiệp hội doanh nghiệp ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp - ATE (2019, 2020), *Báo cáo tổng kết hoạt động năm 2019, 2020*.
42. Nguyễn Hoàng (2011), *Nông nghiệp Israel, kỳ tích trên hoang mạc*, <http://vneconomy.vn/>
43. Đinh Việt Hòa (2009), *Phát triển nguồn vốn nhân lực – chiến lược tối ưu của nhà lãnh đạo*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, số 25
44. Đinh Phi Hồ (2003), *Ảnh hưởng của kiến thức nông nghiệp đối với nông dân sản xuất lúa ở An Giang*, Đề tài cấp Bộ, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh
45. Nguyễn Mạnh Hùng (2019), *Phát triển nguồn nhân lực du lịch cho các tỉnh trung du, miền núi Bắc Bộ*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Thương Mại
46. Đoàn Thị Thu Hương (2017), *Phát triển nguồn nhân lực trong các trường Đại học, Cao đẳng ngoài công lập Việt Nam hiện nay*
47. JICA (2022), *Báo cáo nghiên cứu tổng thể thực trạng phát triển nguồn nhân lực công nghiệp Việt Nam*.
48. Đoàn Văn Khái (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Lý luận chính trị, Hà Nội
49. Nguyễn Văn Khánh (2010), *Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỉ XXI*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội
50. Nguyễn Văn Khánh (2018), *Nguồn lực trí tuệ Việt Nam - Lịch sử, hiện trạng và triển vọng*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội

51. Lê Văn Kỳ (2018), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công nghiệp của tỉnh Thanh Hoá*, Luận án Tiến sĩ, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
52. Nguyễn Thị Lan (2019), *Gắn kết cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp để phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp trình độ cao*, Học viện Nông nghiệp Việt Nam
53. Trần Thị Lan (2013), *Nâng cao chất lượng lao động của tri thức giáo dục đại học – Khâu quan trọng để thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực theo quan điểm của Đảng tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Tạp chí phát triển nhân lực, số 5(36)
54. Lê Thị Mỹ Linh (2009), *Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân.
55. Vũ Thị Kim Loan (2015), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ở thành phố Hồ Chí Minh*, Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh
56. Bùi Sỹ Lợi (2002), *Phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở tỉnh Thanh Hoá đến năm 2010*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội
57. Nguyễn Lộc (2010), *Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*, Đề tài khoa học B2006-37-02TĐ, Hà Nội.
58. Trịnh Duy Luân (2016), *Một số vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH*, Tạp chí Xã hội, Hà Nội.
59. Hồ Kỳ Minh (2012), *Phát triển một số vùng sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao trên địa bàn huyện Hoà Vang đến năm 2020*
60. Nguyễn Văn Mão (2015), “*Mấy vấn đề về phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao ở tỉnh Lâm Đồng*”, <http://www.nhantai.org.vn>
61. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB Tư pháp.
62. Trần Thị Nhung và Nguyễn Duy Dũng (2005), *Phát triển nguồn nhân lực trong các công ty Nhật Bản hiện nay*, NXB Khoa học xã hội.
63. Lê Thị Ngân (2005), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tiếp cận kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh
64. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội
65. Trần Lê Hữu Nghĩa (2008), *Đôi điều về lý thuyết vốn nhân lực trong mối quan hệ với giáo dục và vốn xã hội*, Bản tin Đại học Quốc gia Hà Nội, Số 213.
66. Phạm Thị Minh Nghĩa (2008), *Thực trạng và giải pháp thúc đẩy sự phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội trong điều kiện gia nhập WTO*, Đề tài cấp Bộ
67. Vũ Thị Mai Oanh (2012), *Hiện đại hoá giáo dục – phát triển nguồn nhân lực, chủ động hội nhập vào nền kinh tế thế giới*, Tạp chí phát triển nhân lực.

68. Nguyễn Văn Phúc, Mai Thị Thu (2012), *Khai thác và phát triển tài nguyên nhân lực Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
69. Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế*, NXB Chính trị Quốc gia – sự thật Hà Nội.
70. Vũ Thị Ngọc Phùng (2006), *Giáo trình Kinh tế phát triển*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội, tr.168.
71. Nguyễn Thị Mai Phương (2015), *Phát triển nhân lực tại tập đoàn công nghiệp than – khoáng sản Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
72. Quốc hội (2019), *Luật Công nghệ cao số 32/VBHN-VPQH ngày 16/12/2019*
73. Nguyễn Thị Thanh Quý (2016), *Phát triển nhân lực ngành Hàng không Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội.
74. Nguyễn Tuấn Sơn (2010), *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực cán bộ nông nghiệp xã, phường, thị trấn phục vụ sự phát triển nông nghiệp tỉnh Hoà Bình*.
75. Steven S. Little (2007), *7 nguyên tắc bất biến để phát triển doanh nghiệp nhỏ*, NXB Hồng Đức (bản dịch)
76. Nguyễn Đình Tài (2017), *Giải pháp phát triển doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao*, Tạp chí Tài chính.
77. Đặng Thị Tố Tâm (2015), *Sử dụng nguồn nhân lực nông nghiệp nông thôn Thái Bình trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Tạp chí Giáo dục lý luận số 282 (12/2018).
78. Nguyễn Chí Tân, Trần Mai Ước, Nguyễn Vạn Phúc (2011), *Nguồn nhân lực chất lượng cao với sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, Tạp chí phát triển nhân lực, số 3, tr 51).
79. Bùi Thị Minh Tiệp (2015), *Nguồn nhân lực của các nước Asean và những tham chiếu cho Việt Nam trước thềm hội nhập*, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 212.
80. Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình nguồn nhân lực*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội
81. Lương Trọng Thành (2018), *Xây dựng phong cách làm việc khoa học của đội ngũ cán bộ cơ sở theo tư tưởng HCM*
82. Bùi Thị Phương Thảo (2015), *Phát triển nguồn nhân lực ngành nông nghiệp tỉnh Hòa Bình*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Nông nghiệp Việt Nam.
83. Nguyễn Hữu Thân (2012), *Quản trị nhân sự*, NXB Lao động, Hà Nội.
84. Hồ Bá Thâm (2003), *Khoa học con người và phát triển nguồn nhân lực*, NXB Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh.
85. Hồ Bá Thâm (2014), *Nhân lực chất lượng cao: Quan niệm và nhu cầu hiện nay. Liên hệ với trường hợp tỉnh Lâm Đồng*, Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh.

86. Nguyễn Đình Thọ (2013), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh – Thiết kế và thực hiện*, NXB Lao động xã hội
87. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định số 176/QĐ-TTg v/v phê duyệt Đề án phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao đến năm 2020*.
88. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 1895/QĐ-TTg v/v phê duyệt Chương trình phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao thuộc Chương trình quốc gia phát triển công nghệ cao đến năm 2020*.
89. Thủ tướng Chính phủ (2014), *Quyết định số 66/2014/QĐ-TTg v/v phê duyệt Danh mục công nghệ cao được ưu tiên đầu tư phát triển và danh mục sản phẩm công nghệ cao được khuyến khích phát triển*.
90. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định số 19/2018/QĐ-TTg v/v quy định tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục công nhận doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao*.
91. Thủ tướng Chính phủ (2021), *Quyết định số 130/QĐ-TTg v/v ban hành Chương trình quốc gia phát triển công nghệ cao đến năm 2030*.
92. Phạm Đức Tiến (2016), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình Việt Nam hội nhập quốc tế*
93. Nguyễn Thị Anh Trâm (2014), *Phát triển nguồn cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa của ngành sản xuất thức ăn chăn nuôi Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế quốc dân
94. Đinh Văn Toàn (2011), *Phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn Điện lực Việt Nam đến năm 2015*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
95. Bùi Sỹ Tuấn (2012), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân.
96. Huy Tú (2017), *Ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất nông nghiệp*
97. Trần Văn Tùng (2005), *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng*, NXB Thế giới
98. Phùng Rân (2008), “*Chất lượng nguồn nhân lực bài toán cần có lời giải đồng bộ*”, Trường cao đẳng Viễn Đông, TP.HCM.
99. Nguyễn Bắc Sơn (2005), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức quản lý Nhà nước đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá – hiện đại hoá*, Đại học Kinh tế Quốc dân.
100. Văn phòng Quốc hội (2019), *Luật Công nghệ cao số 32/VBHN-VPQH*
101. Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (2018), *Xu hướng ứng dụng công nghệ 4.0 trong nông nghiệp và một số khuyến nghị cho Việt Nam*, Cổng thông tin kinh tế Việt Nam – VNEP (<https://ciem.vnep.org.vn>)
102. VIDA (2021), *Báo cáo tổng quan nông nghiệp số Việt Nam*

103. Trần Đức Viên, Nguyễn Việt Long (2015), *Hướng tới nền nông nghiệp công nghệ cao và xây dựng nông thôn tri thức trong tiến trình tái cơ cấu ngành nông nghiệp Việt Nam*, Hội thảo khoa học – Học viện Nông nghiệp Việt Nam, tr 332-339.
104. Nguyễn Quốc Việt, Nguyễn Minh Thảo (2012), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua phát triển kỹ năng lao động và vai trò của giáo dục phổ thông*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế và Kinh doanh 28 (2012), 185-192.
105. Viện nghiên cứu phát triển giáo dục (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, Hà Nội, tr.170.
106. Đào Quang Vinh (2006), *Phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp nông thôn*.
107. Nguyễn Tân Vinh (2015), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế ở Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
108. Nguyễn Thành Vũ (2015), *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang*, Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
109. Vụ khoa học, công nghệ và môi trường (2019), *Báo cáo phục vụ giải trình, trả lời chất vấn tại Kỳ họp thứ 8, Quốc hội khoá XIV phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao*
110. Vụ Khoa học công nghệ và môi trường (2020), *Báo cáo v/v chứng nhận doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao*
111. Vụ Quản lý doanh nghiệp, Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn (2020), *Báo cáo thuyết minh năng lực doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao*.
112. Dương Hoa Xô, Phạm Hữu Nhượng (2006), *Phát triển nông nghiệp theo hướng công nghệ cao ở Việt Nam*, Trung tâm Công nghệ sinh học Tp. Hồ Chí Minh.
- B. Tiếng Anh**
113. A. Erosa, T.A Koreshkova, D. Restuccia (2010), *How important is Human Capital? A Quantitative Theory Assesment of World Income Inequality*, Review of Economic Study 01, pp. 1-32
114. Al-Sayyed, N.M. (2014), *Critical Factors affecting Human Resource Development in the Arab World*, Life Science Journal, 11(4).
115. Alan Price (2007), *Human Resource Management in a Business Context*, third edition, Thomson Learning, UK.
116. Aman Ullah (2013), *Assessing the impact of HRM on dairy farm performance: an Australian study*
117. Amar Kumar Mishra (2012), *A critical study of HRD practices in Durgapur steel plant*

118. Andrew Sharpe (2001), *The development of Indicators for Human Capital sustainability*, Center for the Study of Living Standard
119. Anana Noward and Tomasz KIJEK (2016), *The effect of human capital on labour Productivity of farms in Poland*, Agricultural economics 118.
120. Bernadette (2002), *Human Capital Accumulation and Economic Growth in Asia*, University of Limerick-Ireland
121. Carol D.Hansen và Lori Fancher (2019), *Cultural researche in human resource development*, Published by Encyclopedia of Life Support System, USA.
122. Cornwall, J. & Cornwall, W. (1994), *Growth theory and economic structure*, *Economica, New Series*, Vol.61, No.242, pp.237-251.
123. Chukwuma, F.C. (2001), *Human resources development in tertiary institutions in Africa: Issue, concerns and direction*. In A.U. Abubue & D. Enyi (eds) *Crises and Challenges in Higher Education in Developing Countries: A Book of Readings*. Ibadan: Wisdom Publishers Ltd.
124. Global Donor Platform for Rural Development (2011), *The strategic role of the private sector in agriculture and rural development*.
125. Hair et al, (1998), *"Multivariate Data Analysis"*, 5th edn, Prentice Hall International, London.
126. Harrow, A. (1972), *A Taxonomy of Psychomotor Domain: A Guide for Developing Behavioral Objectives*, New York: David Mc Kay
127. Henrietta Lake (2008), *Analysis of human resource management practices: Indonesia's labor intensive light manufacturing industries*
128. Jim Stewart, Graham Beave (2004), *HDR in Small Organisations Research and practice*.
129. Juran, J.M. (1999), *Human Resource and Quality*, McGraw-Hill.
130. Jana Némethová (2010), *Types of agricultural enterprises in the high production region in Slovakia (sample area of the Nitra district)*.
131. Kristine Sydhagen, Peter Cunningham (2007), *The Academy of Human Resource Development*.
132. Krueger và Lindahl (1999), *The well-being of nation, the role of Human and Social capital, education and skill*, OECD.
133. Ileubaoje, F.A. (2002), *The crisis of human resources development and management in Nigeria*.
134. Leonard Nadler (1984), *Handbook of Human Resource Development*, John & Sons Inc; 2nd edition, England.
135. Maitreyi Gupa (2017), *Impact of technology and culture on human resources management*, IJESMR Journal, India.

136. Mba Okechukwu Agwu và Tonye Ogiriki (2014), *“Human Resource Development and Organizational Performance in the Nigeria Liquefied Natural gas company limited, Bonny.*
137. Mc Lean & Mc Lean (2001), *If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context?*, Human Resource Development International.
138. McGuire, D. (2001), *Framing Human Resource Development: An Exploration Of Definitional Perspectives Utilising Discourse Analysis*, The Irish Academy of Management Conference, University of Ulster
139. Mozghan Zachrison (2009), *Human resource management in agricultural sector.*
140. Nadler và Wiggs (1986), *Managing human resource development*, San Fransico: Jossey-Bass Inc., pp.272.
141. Nana Djomo, Sikod (2012), *The Effects of Human Capital on Agricultural Productivity and Farmer's Income in Camerron*, International Business Research No.4
142. Nakrishna Bhattarai (2014), *HRD in government organizations of Nepal.*
143. Natalya Hunko (2013), *Factors influencing the formation of human resources*, Economics & Sociology Journal, Ukraine.
144. Niels Brynnum (2006), *Total Quality Management- Aspects of Implementation and Human Resource.*
145. Nisha (2018), *Top 6 factors affecting human resource management*, Journal of Business and Economics
146. Ogbodo, P.O. (2012), *Manpower development in ensuring quality assurance in educational development in Nigeria.* Research in Education, 18 (1); 21 – 25.
147. Peter McGraw (2014), *A review of human resource development trends and practices in Australia: Multinationals and responses to economic Turbulence*, Advances in Developing Human Resources.
148. Po Hu (2007), *Theorizing Strategic Human Resource Development: Linking Financial Performance and Sustainable Competitive Advantage.*
149. Pudelko, M., & Harzing,A.W. (2009), *Japanese Human Resource Management, London: Routledge.*
150. Priyanka Rani và M.S. Khan (2009), *Impact of Human Resource Development on Organisational Performance.*
151. Priyanka Shrivastav, Neetu Munjal, Amit Kumar Singh (2021), *The impact of strategic human resource management practices on global competitiveness*, European Journal of Molecular & Clinical Medicine, United Kingdom.
152. Rahul Sen, M Shahidul Islam (2005), *Southeast Asia in the Global Wave of Outsourcing: Trends, Opportunities, and Challenges.*

153. Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Bary Gerhart and Patrick M. Wright. (2008), *Employee training and development*, McGraw – Hill Companies, New York, NY.
154. Richard A. Swanson, Elwood F. Holton III (2008), *Foundations of Human Resource Development*.
155. Richard Blackburn and Benson Rosen (1993), *Total Quality and Human Resource Management: lesson learned from Baldrige Award-winning companies*, Academy of Management Perspectives, Vol.7, No.3
156. Richard, P. J., Devlinney, T. M., Yip, G. S., Johnson, G. (2009), *Measuring Organizational Performance as a Dependent Variable: Towards Methodological Best Practice*, Journal of Management, 35(3), pp. 718-804.
157. Rosemary Hill, Jim Stewart (2000), Human resource development in small organization, Journal of European Industrial Training, Vol.24, Issue: 2/3/4, pp. 105-117.
158. Swason (1995), *Human Resource Development and its underlying theory*, Human Resource Development International.
159. Tiona VanDevender (2012), *Total Quality Human Resource Management*.
160. W.B. Werther, K. Davis (1996), *Human Resources and Personnel Management*, McGraw-Hill Companies, New York City, USA.
161. Walker, E., Rdmond, J., Webster, B., & Le Clus, M. (2007). Small business owners: Too busy to train?, Journal of Small Business and Enterprise Development, 14 (2), 294-306.
162. William R.Racey (1991), *The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners, USA*
163. Wood, R (1993), *Spring Industries Inc., quality through improved use of human resources*.
164. Yuvaraj and Suganthiya (2021), *Impact of technology on human resource development*, International Journal of Business Intelligence & Innovations, India.
165. Zamani – Miandashti và I.Malek – Mohammadi (2012), *Effectiveness of Agricultural Human Resource Development Interventions in Iran (three cases in Fars Province)*
166. Z. Griliches. (1997), *Education, human capital and Growth: A personal Perspective*, Journal of labour Economic, 15(1), ABI/INFROM Research, University of Chicago.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

PHỤ LỤC 1.1

BẢNG CÂU HỎI PHÒNG VẤN NHÀ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

Phần 1: Giới thiệu

Xin chào Ông/Bà

Tôi tên là Lê Thị Hiền, nghiên cứu sinh của Trường Đại học Thương Mại. Hiện tại tôi đang nghiên cứu đề tài luận án “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam”.

Để có thêm các thông tin đánh giá đúng về thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao và các vấn đề liên quan đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, xin quý Ông/Bà vui lòng dành chút thời gian trả lời phỏng vấn một số vấn đề liên quan đến đề tài luận án của tôi. Những thông tin Ông/Bà trao đổi, cung cấp rất quan trọng và có giá trị cho đề tài luận án. Tôi xin cam kết những nội dung mà Ông/Bà cung cấp chỉ được sử dụng cho đề tài luận án và được bảo mật hoàn toàn.

Kính mong quý Ông/Bà tạo điều kiện và giúp đỡ

Xin trân trọng cảm ơn!

Phần 2: Thông tin người phỏng vấn

Họ và tên:

.....

Chức vụ:

Doanh nghiệp:

Thời gian phỏng vấn:

Địa điểm phỏng vấn:

Phần 3: Nội dung phỏng vấn

A. Xác định các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao

Theo Ông/Bà, chất lượng NNLCLC thể hiện ở những yếu tố nào? Tại sao?

Phản gợi ý các yếu tố cấu thành chất lượng NNLCLC

1. Về Kiến thức

Kiến thức về ngành nghề công việc

Kiến thức về văn hoá, xã hội

Kiến thức về chính trị, pháp luật

Kiến thức về an toàn lao động

.....

2. Về Kỹ năng

Kỹ năng thực hiện các thao tác kỹ thuật liên quan đến công việc

Kỹ năng sử dụng công cụ, phương tiện lao động

Kỹ năng vận hành máy móc

Kỹ năng sử dụng các phương tiện, thiết bị bảo hộ và an toàn lao động

Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ

- Kỹ năng sử dụng tin học, công nghệ
- Kỹ năng giao tiếp, thuyết trình
- Kỹ năng giải quyết vấn đề
- Kỹ năng làm việc nhóm
- Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai công việc

.....

3. Về năng lực

- Năng lực hành nghề
- Năng lực thích ứng
- Năng lực sáng tạo
- Năng lực tự phát triển

.....

4. Về phẩm chất nghề nghiệp

- Thái độ, phẩm chất
- Trách nhiệm trong thực hiện công việc
- Tuân thủ kỷ luật và nội quy lao động
- Tinh thần cầu tiến

.....

5. Về thể lực

- Tình trạng sức khỏe
- Độ dẻo dai, nhanh nhẹn, hoạt bát trong thực hiện công việc
- Khả năng kiểm soát được áp lực công việc
- Khả năng làm thêm giờ dựa trên sức khỏe

.....

B. Xác định các hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Ông/Bà vui lòng cho biết các hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao?

- Quy hoạch, kế hoạch phát triển NNLCLC
- Thu hút, tuyển dụng, sử dụng NNLCLC
- Đào tạo NNLCLC
- Đánh giá NNLCLC
- Đãi ngộ NNLCLC

.....

C. Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

✚ Theo Ông/Bà, các yếu tố nào ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao? Tại sao?

1. Chiến lược, chính sách của Nhà nước

- Chính sách pháp luật về lao động
- Chính sách của Nhà nước về khuyến khích giáo dục đào tạo nghề theo hình thức xã hội hoá

Chính sách về chăm sóc y tế cho nhân lực ngành nông nghiệp

Khác:

2. Khoa học công nghệ

Chính sách phát triển khoa học công nghệ của Nhà nước được thể hiện tốt

Công nghệ mới cải thiện hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

Khoa học công nghệ thúc đẩy đổi mới tạo nên tăng trưởng của doanh nghiệp

Khác:

3. Hệ thống giáo dục đào tạo

Hệ thống giáo dục hiện nay phù hợp

Hệ thống các cơ sở đào tạo đạt chất lượng

Hệ thống đào tạo gắn với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp

Khả năng cung ứng lao động của các cơ sở đào tạo

Khác:

4. Thị trường lao động

Thị trường lao động đáp ứng kịp thời nhu cầu tuyển dụng cho doanh nghiệp

Đảm bảo cân đối cung-cầu lao động ngành nông nghiệp ứng dụng công nghệ

cao

Tác động của hội nhập kinh tế đến thị trường lao động

Khác:

5. Chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Doanh nghiệp xây dựng chiến lược phát triển và kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm

Doanh nghiệp xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên chiến lược phát triển và kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Doanh nghiệp có sự điều chỉnh về số lượng, cơ cấu, chất lượng của nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng kịp thời trong từng giai đoạn

Khác:

6. Quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp

Nhận thức rõ về tầm quan trọng và sự cần thiết của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp

Lãnh đạo doanh nghiệp trực tiếp tham gia vào việc lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp

Lãnh đạo doanh nghiệp thường xuyên giám sát việc thực hiện phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp

Doanh nghiệp có chính sách bằng văn bản về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp

Lãnh đạo doanh nghiệp nhận thấy rõ hiệu quả đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp.

Khác:

7. Đặc điểm nội tại bản thân người lao động

Người lao động có tư chất, năng khiếu bẩm sinh

Người lao động có trình độ, kỹ năng chuyên môn

Người lao động có sức khoẻ

Người lao động có ý thức, phẩm chất nghề nghiệp

Khác:

8. Khả năng tài chính của doanh nghiệp

Doanh nghiệp có lập kế hoạch tài chính cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp

Doanh nghiệp có các hình thức hỗ trợ về tài chính phù hợp cho người lao động khi được cử đi đào tạo

Doanh nghiệp có nguồn tài chính ổn định cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Khác:

9. Môi trường làm việc

Điều kiện làm việc trong doanh nghiệp rất an toàn, thoải mái

Lãnh đạo doanh nghiệp giúp đỡ, hỗ trợ người lao động khi gặp khó khăn

Người lao động trong doanh nghiệp luôn hoà đồng, thoải mái

Người lao động được đối xử công bằng

Khác:

Theo Ông/Bà, kết quả phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao như nào?

Phát triển>NNLCLC quyết định đến việc thay đổi về quy mô>NNLCLC của các doanh nghiệp>NNUDCNC

Phát triển>NNLCLC quyết định đến việc thay đổi về chất lượng>NNLCLC của các doanh nghiệp>NNUDCNC

Phát triển>NNLCLC quyết định đến việc thay đổi về cơ cấu>NNLCLC của các doanh nghiệp>NNUDCNC

Phát triển>NNLCLC đáp ứng được yêu cầu sử dụng nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp>NNUDCNC

Khác:

D. Một số câu hỏi phỏng vấn sâu

1. Hiện nay có nhiều quan điểm cho rằng phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng đóng vai trò quan trọng đối với hoạt động của tổ chức. Ông/Bà có nhận định như nào với quan điểm trên? Trong thời gian qua, doanh nghiệp Ông/Bà đã triển khai thực hiện các biện pháp chủ yếu nào để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp?

2. Ông/Bà nhận thấy mức độ đáp ứng năng lực hiện tại về kiến thức, kỹ năng và thái độ của nguồn nhân lực chất lượng cao so với yêu cầu của công việc họ đảm nhận như thế nào?

3. Doanh nghiệp Ông/Bà đã sử dụng cách thức nào để thực hiện thu hút, tuyển dụng>NNLCLC?

4. Doanh nghiệp của Ông/Bà có những quy định cụ thể bằng văn bản đối với các hoạt động tuyển dụng, đào tạo, đánh giá, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp?

5. Doanh nghiệp Ông/Bà có triển khai các biện pháp đào tạo NNLCLC không? Nếu có xin Ông/Bà cho biết thêm các thông tin sau:

- Phương pháp xác định nhu cầu đào tạo và lập kế hoạch đào tạo được triển khai như nào?

- Nội dung, hình thức và phương pháp đào tạo được triển khai thực hiện như thế nào?

- Doanh nghiệp Ông/Bà có chính sách khuyến khích/ hỗ trợ đào tạo như thế nào đối với người được đào tạo?

- Doanh nghiệp Ông/Bà có chú trọng đánh giá hiệu quả đào tạo không? Phương pháp đánh giá như thế nào?

6. Việc bố trí sử dụng hiệu quả NNLCLC sau khi đào tạo của doanh nghiệp Ông/Bà được thực hiện như thế nào? Doanh nghiệp Ông/Bà có thực hiện luân chuyển, bổ nhiệm NNL dựa trên năng lực NNL sau khi được đào tạo không?

7. Theo Ông/Bà, để đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0 thì công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp cần phát triển những năng lực gì cho người lao động?

Xin trân trọng cảm ơn quý Ông/Bà.

PHỤ LỤC 1.2

KẾT QUẢ TỔNG HỢP Ý KIẾN PHỎNG VẤN

A. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao

1. *Về kiến thức*: đồng ý 4 nội dung như gợi ý
2. *Về kỹ năng*: gộp “kỹ năng sử dụng công cụ, phương tiện lao động” và “kỹ năng vận hành máy móc” thành “kỹ năng sử dụng phương tiện lao động và vận hành máy móc”.
3. *Về năng lực*: đồng ý với 4 nội dung như gợi ý
4. *Về phẩm chất nghề nghiệp*: bổ sung thêm tiêu chí về “Tác phong làm việc khoa học”
5. *Về sức khỏe, thể lực*: đồng ý với 4 nội dung như gợi ý

B. Xác định các hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Đồng ý với các hoạt động gợi ý

C. Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Kết quả thống nhất với 9 yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam. Trong đó:

1. *Chiến lược, chính sách của Nhà nước*: Chính sửa tên thành “*Chiến lược, chính sách của Nhà nước và ngành nông nghiệp*”; bổ sung thêm một thang đo “*Chiến lược phát triển nông nghiệp công nghệ cao*”.
2. *Khoa học công nghệ*: bổ sung một thang đo “*Chuyên gia khoa học công nghệ cho nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao*”
3. *Hệ thống giáo dục đào tạo*: đồng ý với 4 thang đo gợi ý
4. *Thị trường lao động*: đồng ý với 3 thang đo gợi ý
5. *Chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp*: đồng ý với 3 thang đo gợi ý
6. *Quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp*: đồng ý với 5 thang đo gợi ý
7. *Đặc điểm nội tại bản thân người lao động*: bổ sung một thang đo “*Người lao động có năng lực sáng tạo, đổi mới, thích ứng... trong công việc*”
8. *Khả năng tài chính của doanh nghiệp*: đồng ý với 3 thang đo gợi ý
9. *Môi trường làm việc*: đồng ý với 4 thang đo gợi ý
10. *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*: đồng ý với 4 thang đo gợi ý

PHỤ LỤC 1.3
DANH SÁCH VÀ THÔNG TIN VỀ CÁC CHUYÊN GIA

TT	Họ và tên	Tên cơ quan	Địa chỉ	Chức vụ
1	CG1	Hiệp hội doanh nghiệp ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp.	Ngõ 603, Lạc Long Quân, Xuân La, Tây Hồ, Hà Nội	Chủ tịch
2	CG2	Viện Chính sách và chiến lược phát triển nông nghiệp nông thôn	16 Thụy Khuê, Tây Hồ, Hà Nội	Giám đốc Trung tâm thông tin NN&PTNT
3	CG3	Vụ Quản lý doanh nghiệp, Bộ NN&PTNT	Số 2, Ngọc Hà, Ba Đình, Hà Nội	Phó phòng
4	CG4	Vụ Quản lý doanh nghiệp, Bộ NN&PTNT	Số 2, Ngọc Hà, Ba Đình, Hà Nội	Chuyên viên
5	CG5	Công ty TNHH Xuất nhập khẩu Kinoko Thanh Cao	Xóm 2 thôn Đốc Kính, Xã Đốc Tín, Huyện Mỹ Đức, Hà Nội	Giám đốc
6	CG6	Công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài	Thôn Thanh Khê, xã Lai Hạ, huyện Lương Tài, tỉnh Bắc Ninh	Giám đốc
7	CG7	Công ty TNHH thủy sản Đặc Lộc.	35 Nguyễn Đình Chiểu, TP. Tuy Hòa, tỉnh Phú Yên	Trưởng phòng
8	CG8	Công ty Cổ phần thực phẩm xuất khẩu Đồng Giao	Tổ 16, phường Trung Sơn, thành phố Tam Điệp tỉnh Ninh Bình	Trưởng phòng
9	CG9	Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh	Tổ dân phố Ba Đồng P. Kỳ Phương TX Kỳ Anh Hà Tĩnh	Giám đốc
10	CG10	Công ty TNHH Trang trại Langbiang	Số 42, Xô Viết Nghệ Tĩnh, phường 7, thành phố Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng	Phó Giám đốc
11	CG11	Công ty Cổ phần chè	Quốc lộ 19, xã Bàu	Phó trưởng

		Bầu Cạn	cạn huyện Chư Prông, tỉnh Gia Lai	phòng
12	CG12	Công ty Cổ phần Cá Tra Việt Úc	Ấp Vĩnh Bường, xã Vĩnh Hòa, thị xã Tân Châu, tỉnh An Giang.	Trưởng phòng
13	CG13	Công ty TNHH Phúc bồn tử Huỳnh Trung Quân	Số 18B, T6 9, xã Hiệp Thạnh, huyện Đức Trọng, tỉnh Lâm Đồng.	Phó Giám đốc
14	CG14	Công ty TNHH Việt Úc – Quảng Ninh	Thôn Phúc Tiến, xã Tân Lập, huyện Đàm Hà, Quảng Ninh	Giám đốc
15	CG15	Công ty TNHH Nông sản Đồng Tháp Aqua	Số 499, đường Võ Thị Hồng, khóm Bình Hòa, thị trấn Lấp Vò, huyện Lấp Vò, tỉnh Đồng Tháp	Trưởng phòng

PHỤ LỤC 2

PHỤ LỤC 2.1

PHIẾU LẤY Ý KIẾN ĐỀ XUẤT TIÊU CHÍ XÁC ĐỊNH NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO

(Áp dụng đối với các Chuyên gia, Nhà quản lý)

Kính chào quý Ông, Bà

Tôi tên là Lê Thị Hiền, nghiên cứu sinh của Trường Đại học Thương Mại. Hiện tại tôi đang nghiên cứu đề tài luận án “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam”.

Với việc tiếp cận nghiên cứu tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao nhằm phát triển đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đảm bảo sự phù hợp về cơ cấu NNLCLC trong sự phát triển bền vững của doanh nghiệp trong giai đoạn 2016-2020. Ở mặt lý luận, trong đề tài luận án, *NNLCLC được hiểu là những người làm việc trong nền kinh tế ở những vị trí yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, thường là họ được đào tạo từ trình độ cao đẳng trở lên; có kiến thức và kỹ năng lao động, làm được các công việc phức tạp và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của KHCN; có khả năng vận dụng sáng tạo những kiến thức, những kỹ năng được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất.* Để có cơ sở khoa học trong nghiên cứu NNLCLC trong các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao phục vụ nghiên cứu đề tài luận án, NCS mong muốn thông qua khảo sát sẽ có căn cứ chính xác, chắc chắn hơn trong việc xác định tiêu chí của NNLCLC của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam. Vì vậy, xin quý ông (bà) vui lòng dành chút thời gian cho biết quan điểm, ý kiến trao đổi về một số tiêu chí liên quan đến NNLCLC của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam trong giai đoạn 2016-2020 trên phiếu khảo sát này hoặc vui lòng gửi phản hồi đánh giá đến địa chỉ email: hientl789@gmail.com

Phần 1: Thông tin chung *(xin vui lòng cho biết một số thông tin cá nhân dưới đây)*

Họ và tên:..... Giới tính:.....

Đơn vị công tác:.....

Số điện thoại: Email:

Phần 2: Nội dung khảo sát

Để trả lời phiếu khảo sát, xin ông/bà chọn một hoặc nhiều ý kiến trả lời (nếu có) cho mỗi câu hỏi bằng cách đánh dấu X vào mỗi câu hỏi trong phiếu khảo sát dưới đây

Tiêu chí	Mức độ đánh giá
Theo ông/bà, lao động có trình độ nào được coi là>NNLCLC của các doanh nghiệp>NNUDCNC	<input type="checkbox"/> Sơ cấp <input type="checkbox"/> Trung cấp <input type="checkbox"/> Cao đẳng <input type="checkbox"/> Đại học <input type="checkbox"/> Sau Đại học
Trong điều kiện hiện nay, trình độ nào của NLD cần thiết và phù hợp để đáp ứng tốt yêu cầu công việc trong doanh nghiệp>NNUDCNC	<input type="checkbox"/> Sơ cấp <input type="checkbox"/> Trung cấp <input type="checkbox"/> Cao đẳng <input type="checkbox"/> Đại học <input type="checkbox"/> Sau Đại học
Trong 5 bậc sức khỏe của NLD theo Quyết định số 1613/QĐ-BYT của Bộ Y tế	<input type="checkbox"/> Loại 1 <input type="checkbox"/> Loại 2 <input type="checkbox"/> Loại 3 <input type="checkbox"/> Loại 4 <input type="checkbox"/> Loại 5

Lưu ý: *Loại sức khỏe của NLD theo Quyết định số 1613/QĐ-BYT của Bộ Y tế*

Loại sức khỏe	NAM			NỮ		
	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)
1	<input type="checkbox"/> ≥ 160	<input type="checkbox"/> ≥ 50	<input type="checkbox"/> ≥ 82	<input type="checkbox"/> ≥ 155	<input type="checkbox"/> ≥ 45	<input type="checkbox"/> ≥ 76
2	<input type="checkbox"/> 158-162	<input type="checkbox"/> 47-49	<input type="checkbox"/> 79-81	<input type="checkbox"/> 151-154	<input type="checkbox"/> 43-44	<input type="checkbox"/> 74-75
3	<input type="checkbox"/> 154-157	<input type="checkbox"/> 45-46	<input type="checkbox"/> 76-78	<input type="checkbox"/> 147-150	<input type="checkbox"/> 40-42	<input type="checkbox"/> 72-73
4	<input type="checkbox"/> 150-153	<input type="checkbox"/> 41-44	<input type="checkbox"/> 74-75	<input type="checkbox"/> 143-146	<input type="checkbox"/> 38-39	<input type="checkbox"/> 70-71
5	<input type="checkbox"/> < 150	<input type="checkbox"/> < 40	<input type="checkbox"/> < 74	<input type="checkbox"/> < 143	<input type="checkbox"/> < 38	<input type="checkbox"/> < 70

[Nguồn: Quyết định số 1613/QĐ-BYT]

Xin trân trọng cảm ơn quý Ông/Bà.

PHỤ LỤC 2.2
KẾT QUẢ TỔNG HỢP KIẾN CỦA CHUYÊN GIA VÀ NHÀ QUẢN LÝ ĐÁNH GIÁ TIÊU CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO Ở VIỆT NAM

TT	Chỉ tiêu	Kết quả đánh giá
1	Tỷ lệ ý kiến tán thành NNL có trình độ cao đẳng trở lên được xem xét là NNLCLC trong doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	82%
2	Tỷ lệ ý kiến tán thành NNL có sức khoẻ loại 1 và loại 2 theo Quyết định số 1613/QĐ-BYT của Bộ Y tế là NNLCLC	100%
3	Tỷ lệ người học cao đẳng trở lên đáp ứng tốt yêu cầu công việc trong doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	90%

[Nguồn: NCS điều tra, khảo sát, tổng hợp]

PHỤ LỤC 2.3 PHIẾU KHẢO SÁT

(Áp dụng đối với các Nhà quản lý)

Tôi tên là Lê Thị Hiền – nghiên cứu sinh Trường Đại học Thương Mại. Tôi đang tiến hành một nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam (sau đây gọi tắt là Doanh nghiệp). Kính mong Ông/Bà giúp đỡ tôi bằng cách trả lời một số câu hỏi sau đây liên quan đến đánh giá mức độ đáp ứng kiến thức, kỹ năng, năng lực, phẩm chất thái độ, sức khoẻ; các hoạt động phát triển>NNLCLC và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển>NNLCLC của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao. Tôi xin cam kết những thông tin được Ông/Bà cung cấp và chia sẻ sẽ được tổng hợp theo nguyên tắc khuyết danh, các kết quả trả lời chỉ được phục vụ cho công tác nghiên cứu của đề tài và hoàn toàn không phục vụ cho mục đích nào khác. Vì vậy, xin quý ông (bà) vui lòng dành chút thời gian trả lời phiếu khảo sát này hoặc vui lòng gửi phản hồi đánh giá đến địa chỉ email: hientl789@gmail.com.

Rất mong nhận được sự cộng tác chân tình của Ông/Bà!

Phần 1: Thông tin chung *(xin vui lòng cho biết một số thông tin dưới đây)*

- Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

Trồng trọt Chăn nuôi Thủy sản

- Quy mô lao động:

Trên 300 người Từ 200 đến dưới 300 người

Từ 100 đến dưới 200 người Dưới 100 người

- Giới tính: Nam Nữ

- Tuổi: Dưới 30 tuổi Từ 30 đến dưới 40 tuổi

Từ 40 đến dưới 50 tuổi Trên 50 tuổi

Phần 2. Thông tin điều tra khảo sát:

Cách thức trả lời bằng hỏi: Để trả lời phiếu khảo sát, Ông/Bà vui lòng chọn một ý trả lời duy nhất cho mỗi câu hỏi tùy theo mức độ đánh giá của Ông/Bà bằng cách “khoanh tròn” hoặc tích dấu “X” vào mức đạt của mỗi câu hỏi trong câu hỏi của phiếu khảo sát

I. Đánh giá về kiến thức, kỹ năng, năng lực nghề nghiệp, phẩm chất thái độ, sức khoẻ thể lực của>NNLCLC

Ông/Bà vui lòng đánh giá mức độ đáp ứng về kiến thức, kỹ năng, năng lực nghề nghiệp, phẩm chất thái độ, sức khoẻ, thể lực của>NNLCLC của doanh nghiệp mình

(Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 – Kém; 3 – Trung bình; 4 – Khá; 5 - Tốt)

a) Cán bộ kỹ thuật nông nghiệp

Mã hoá	Nhận định	Mức đạt				
1. Mức độ đánh giá về Kiến thức						
KT1	Kiến thức về ngành nghề công việc	1	2	3	4	5
KT2	Kiến thức về văn hoá, xã hội	1	2	3	4	5
KT3	Kiến thức về chính trị, pháp luật	1	2	3	4	5
KT4	Kiến thức về an toàn lao động	1	2	3	4	5

2. Mức độ đánh giá về Kỹ năng						
KN1	Kỹ năng thực hiện các thao tác kỹ thuật liên quan đến công việc	1	2	3	4	5
KN2	Kỹ năng sử dụng phương tiện lao động và vận hành máy móc	1	2	3	4	5
KN3	Kỹ năng sử dụng các phương tiện, thiết bị bảo hộ và an toàn lao động	1	2	3	4	5
KN4	Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ	1	2	3	4	5
KN5	Kỹ năng sử dụng tin học, công nghệ	1	2	3	4	5
KN6	Kỹ năng giao tiếp, thuyết trình	1	2	3	4	5
KN7	Kỹ năng giải quyết vấn đề	1	2	3	4	5
KN8	Kỹ năng làm việc nhóm	1	2	3	4	5
KN9	Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai công việc	1	2	3	4	5
3. Mức độ đánh giá về Năng lực nghề nghiệp						
NL1	Năng lực hành nghề	1	2	3	4	5
NL2	Năng lực thích ứng	1	2	3	4	5
NL3	Năng lực sáng tạo	1	2	3	4	5
NL4	Năng lực tự phát triển	1	2	3	4	5
4. Mức độ đánh giá về Phẩm chất, thái độ						
PC1	Thái độ, phẩm chất	1	2	3	4	5
PC2	Tác phong làm việc khoa học	1	2	3	4	5
PC3	Trách nhiệm trong thực hiện công việc	1	2	3	4	5
PC4	Tuân thủ kỷ luật và nội quy lao động	1	2	3	4	5
PC5	Tinh thần cầu tiến	1	2	3	4	5
5. Mức độ đánh giá về Sức khỏe, thể lực						
SK1	Tình trạng sức khỏe	1	2	3	4	5
SK2	Độ dẻo dai, nhanh nhẹn, hoạt bát trong thực hiện công việc	1	2	3	4	5
SK3	Khả năng kiểm soát được áp lực công việc	1	2	3	4	5
SK4	Khả năng làm thêm giờ dựa trên sức khỏe	1	2	3	4	5

b) Công nhân

Mã hoá	Nhận định	Mức đạt				
1. Mức độ đánh giá về Kiến thức						
KT1	Kiến thức về ngành nghề công việc	1	2	3	4	5
KT2	Kiến thức về văn hoá, xã hội	1	2	3	4	5
KT3	Kiến thức về chính trị, pháp luật	1	2	3	4	5
KT4	Kiến thức về an toàn lao động	1	2	3	4	5
2. Mức độ đánh giá về Kỹ năng						
KN1	Kỹ năng thực hiện các thao tác kỹ thuật liên	1	2	3	4	5

	quan đến công việc					
KN2	Kỹ năng sử dụng phương tiện lao động và vận hành máy móc	1	2	3	4	5
KN3	Kỹ năng sử dụng các phương tiện, thiết bị bảo hộ và an toàn lao động	1	2	3	4	5
KN4	Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ	1	2	3	4	5
KN5	Kỹ năng sử dụng tin học, công nghệ	1	2	3	4	5
KN6	Kỹ năng giao tiếp, thuyết trình	1	2	3	4	5
KN7	Kỹ năng giải quyết vấn đề	1	2	3	4	5
KN8	Kỹ năng làm việc nhóm	1	2	3	4	5
KN9	Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai công việc	1	2	3	4	5
3. Mức độ đánh giá về Năng lực nghề nghiệp						
NL1	Năng lực hành nghề	1	2	3	4	5
NL2	Năng lực thích ứng	1	2	3	4	5
NL3	Năng lực sáng tạo	1	2	3	4	5
NL4	Năng lực tự phát triển	1	2	3	4	5
4. Mức độ đánh giá về Phẩm chất, thái độ						
PC1	Thái độ, phẩm chất	1	2	3	4	5
PC2	Tác phong làm việc khoa học	1	2	3	4	5
PC3	Trách nhiệm trong thực hiện công việc	1	2	3	4	5
PC4	Tuân thủ kỷ luật và nội quy lao động	1	2	3	4	5
PC5	Tinh thần cầu tiến	1	2	3	4	5
5. Mức độ đánh giá về Sức khỏe, thể lực						
SK1	Tình trạng sức khỏe	1	2	3	4	5
SK2	Độ dẻo dai, nhanh nhẹn, hoạt bát trong thực hiện công việc	1	2	3	4	5
SK3	Khả năng kiểm soát được áp lực công việc	1	2	3	4	5
SK4	Khả năng làm thêm giờ dựa trên sức khỏe	1	2	3	4	5

II. Đánh giá về hoạt động phát triển NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC

Câu 1. Doanh nghiệp ông/bà có xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển NNLCLC không?

Có

Không

Câu 2. Doanh nghiệp Ông/Bà áp dụng các hình thức nào trong kế hoạch phát triển NNLCLC? (Ông/Bà vui lòng đánh dấu x vào ô tương ứng)

TT	Đối tượng	Hình thức		
		Dài hạn	Ngắn hạn	Thời vụ
1	Lãnh đạo quản lý			
2	Cán bộ kỹ thuật nông nghiệp			
3	Hành chính văn phòng			
4	Công nhân			

Câu 3. Ông/Bà đánh giá công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển>NNLCLC của doanh nghiệp mình?

(Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 – Kém; 3 – Trung bình; 4 – Khá; 5 - Tốt)

STT	Nhận định	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Doanh nghiệp có quy định quy hoạch>NNLCLC rõ ràng và công khai	1	2	3	4	5
2	Công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển>NNLCLC được thực hiện định kỳ	1	2	3	4	5
3	Công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển>NNLCLC được xây dựng dựa trên chiến lược, mục tiêu sản xuất kinh doanh của DN	1	2	3	4	5
4	Quy hoạch, kế hoạch phát triển>NNLCLC là cơ sở để tuyển dụng, bố trí và đào tạo nhân lực cho tương lai	1	2	3	4	5

Câu 4. Ông/Bà hãy cho biết nguồn tuyển dụng>NNLCLC của doanh nghiệp mình?

Tuyển dụng nội bộ

Tuyển dụng từ bên ngoài

Tuyển dụng thông qua bên thứ 3

Tuyển dụng qua các trung tâm đào tạo>NNL (ĐH, CĐ)

Khác (ghi rõ):

Câu 5. Ông/Bà cho biết các hình thức tuyển dụng>NNLCLC của doanh nghiệp mình?

Thi tuyển

Phỏng vấn/Xét tuyển

Tuyển đặc cách

Câu 6. Ông/Bà đánh giá hoạt động thu hút, tuyển dụng>NNLCLC của doanh nghiệp mình?

(Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 – Kém; 3 – Trung bình; 4 – Khá; 5 - Tốt)

STT	Nhận định	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Chính sách thu hút, tuyển dụng của doanh nghiệp đảm bảo tính khoa học thực tiễn cao	1	2	3	4	5
2	Tiêu chuẩn tuyển dụng nhân viên được xác định đúng đắn, cụ thể, rõ ràng và khách quan	1	2	3	4	5
3	Quy trình tuyển dụng khoa học, hợp lý, chặt chẽ	1	2	3	4	5
4	Hình thức tuyển dụng của doanh nghiệp là hợp lý	1	2	3	4	5
5	Người được tuyển dụng có đủ phẩm chất, năng lực để thực hiện công việc	1	2	3	4	5

Câu 7. Ông/Bà đánh giá hoạt động sử dụng>NNLCLC của doanh nghiệp mình?

(Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 – Kém; 3 – Trung bình; 4 – Khá; 5 - Tốt)

STT	Nhận định	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Vị trí công việc hiện tại được bố trí phù hợp với chuyên môn của>NNLCLC	1	2	3	4	5
2	Vị trí công việc hiện tại được bố trí phù hợp với năng	1	2	3	4	5

	lực của>NNLCLC					
3	Vị trí công việc hiện tại được bố trí theo nguyện vọng của người lao động	1	2	3	4	5

Câu 8. Ông/Bà hãy cho biết các nội dung đào tạo>NNLCLC của doanh nghiệp mình?

- Kiến thức chuyên môn Kiến thức văn hoá, xã hội
 Kiến thức chính trị, pháp luật Kiến thức an toàn lao động
 Tin học Ngoại ngữ
 Khác (ghi rõ):

Câu 9. Ông/Bà hãy cho biết các phương pháp đào tạo được sử dụng tại doanh nghiệp mình?

- Hướng dẫn, kèm cặp Nghiên cứu tình huống
 Trò chơi kinh doanh Tập huấn/hội nghị/hội thảo
 Luân phiên công việc Học tập ngắn hạn/dài hạn tại cơ sở giáo dục
 Khác (ghi rõ):

Câu 10. Ông/Bà đánh giá như nào về trình độ lành nghề của>NNLCLC sau đào tạo
(Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 - Kém; 3 - Trung bình; 4 - Khá; 5 - Tốt)

STT	Nhận định	Mức độ đánh giá				
1	Hiểu hơn về công việc, nhiệm vụ	1	2	3	4	5
2	Yêu thích công việc hơn	1	2	3	4	5
3	Tay nghề thành thạo hơn	1	2	3	4	5
4	Hợp tác với đồng nghiệp tốt hơn	1	2	3	4	5
5	Chất lượng sản phẩm tốt hơn	1	2	3	4	5
6	Năng suất lao động tăng	1	2	3	4	5

Câu 11. Ông/Bà đánh giá hoạt động đào tạo, phát triển>NNLCLC của doanh nghiệp mình?

(Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 - Kém; 3 - Trung bình; 4 - Khá; 5 - Tốt)

STT	Nhận định	Mức độ đánh giá				
1	Xác định nhu cầu đào tạo rất thực tế, hữu ích và dựa trên chiến lược kinh doanh của tổ chức	1	2	3	4	5
2	Chương trình đào tạo hợp lý	1	2	3	4	5
3	Phương pháp đào tạo hiệu quả	1	2	3	4	5
4	Các khoá đào tạo hữu ích	1	2	3	4	5
5	Chế độ hỗ trợ đào tạo tốt	1	2	3	4	5

Câu 12. Ông/Bà đánh giá hoạt động đánh giá>NNLCLC của doanh nghiệp mình?
(Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 - Kém; 3 - Trung bình; 4 - Khá; 5 - Tốt)

STT	Nhận định	Mức độ đánh giá				
1	NNLCLC hiểu rõ hệ thống tiêu chuẩn đánh giá kết quả công việc của doanh nghiệp	1	2	3	4	5
2	Quy trình đánh giá là khoa học, hợp lý	1	2	3	4	5
3	Hệ thống đánh giá công việc kích thích nhân viên	1	2	3	4	5

	nâng cao năng lực làm việc					
4	Kết quả đánh giá công việc là công bằng khách quan	1	2	3	4	5
5	Kết quả đánh giá được sử dụng trong công tác quy hoạch, đào tạo, phát triển và đãi ngộ nhân lực	1	2	3	4	5

Câu 13. Ông/Bà đánh giá hoạt động đãi ngộ NNLCLC của doanh nghiệp mình?

Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 – Kém; 3 – Trung bình; 4 – Khá; 5 - Tốt

STT	Nhận định	Mức độ đánh giá				
Đãi ngộ tài chính						
1	Tiền lương, phụ cấp	1	2	3	4	5
2	Tiền thưởng	1	2	3	4	5
3	Phúc lợi	1	2	3	4	5
Đãi ngộ phi tài chính						
1	Điều kiện và thời gian làm việc	1	2	3	4	5
2	Cơ hội thăng tiến nghề nghiệp	1	2	3	4	5
3	Trình độ công nghệ (máy móc, thiết bị)	1	2	3	4	5
4	Môi trường văn hoá doanh nghiệp	1	2	3	4	5

III. Tiêu chí đánh giá phát triển NNLCLC của doanh nghiệp NNUDCNC

Ông/Bà vui lòng đánh giá về các tiêu chí phát triển NNLCLC của doanh nghiệp mình?

(Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 – Kém; 3 – Trung bình; 4 – Khá; 5 - Tốt)

STT	Nhận định	Mức độ đánh giá				
1	Số lượng NNLCLC lao động trực tiếp hiện tại đáp ứng được nhu cầu phát triển của DN	1	2	3	4	5
2	Tốc độ tăng trưởng NNLCLC lao động trực tiếp phù hợp với tốc độ tăng trưởng của DN	1	2	3	4	5
3	Doanh nghiệp có cơ cấu NNLCLC lao động trực tiếp (theo vị trí công việc, trình độ chuyên môn) phù hợp trong tổng số nhân lực của DN	1	2	3	4	5
4	Gia tăng bậc trình độ chuyên môn của NNLCLC lao động trực tiếp	1	2	3	4	5
5	Năng suất lao động của NNLCLC lao động trực tiếp được cải thiện	1	2	3	4	5
6	Khả năng duy trì và nâng cao lợi thế cạnh tranh trong thu hút NNLCLC lao động trực tiếp của DN thông qua chính sách tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, đánh giá, đãi ngộ nhân lực	1	2	3	4	5

IV. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến phát triển NNLCLC của DN

Ông/Bà vui lòng đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến phát triển NNLCLC của doanh nghiệp mình?

(Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 – Kém; 3 – Trung bình; 4 – Khá; 5 - Tốt)

Mã hoá	Nhận định	Mức độ				
		1	2	3	4	5
CSNN1	Chiến lược phát triển nông nghiệp công nghệ cao	1	2	3	4	5
CSNN2	Chính sách pháp luật về lao động	1	2	3	4	5
CSNN3	Chính sách của Nhà nước về khuyến khích giáo dục đào tạo nghề theo hình thức xã hội hoá	1	2	3	4	5
CSNN4	Chính sách về chăm sóc y tế cho nhân lực ngành nông nghiệp	1	2	3	4	5
KHCN1	Chính sách phát triển khoa học công nghệ của Nhà nước được thể hiện tốt	1	2	3	4	5
KHCN2	Công nghệ mới cải thiện hoạt động kinh doanh của DN	1	2	3	4	5
KHCN3	Khoa học công nghệ thúc đẩy đổi mới tạo nên tăng trưởng của DN	1	2	3	4	5
KHCN4	Chuyên gia khoa học công nghệ cho nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	1	2	3	4	5
GDĐT1	Hệ thống giáo dục hiện nay phù hợp	1	2	3	4	5
GDĐT2	Hệ thống các cơ sở đào tạo đạt chất lượng	1	2	3	4	5
GDĐT3	Hệ thống đào tạo gắn với nhu cầu thực tế của DN	1	2	3	4	5
GDĐT4	Khả năng cung ứng lao động của các cơ sở đào tạo	1	2	3	4	5
TTLĐ1	Thị trường lao động đáp ứng kịp thời nhu cầu tuyển dụng cho DN	1	2	3	4	5
TTLĐ2	Đảm bảo cân đối cung-cầu lao động ngành nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	1	2	3	4	5
TTLĐ3	Tác động của hội nhập kinh tế đến thị trường lao động	1	2	3	4	5
CLKD1	Doanh nghiệp xây dựng chiến lược phát triển và kế hoạch SXKD hàng năm	1	2	3	4	5
CLKD2	Doanh nghiệp xây dựng chiến lược phát triển>NNLCLC dựa trên chiến lược phát triển và kế hoạch SXKD của DN	1	2	3	4	5
CLKD3	Doanh nghiệp có sự điều chỉnh về số lượng, cơ cấu, chất lượng của>NNLCLC để đáp ứng kịp thời trong từng giai đoạn	1	2	3	4	5
QĐLĐ1	Nhận thức rõ về tầm quan trọng và sự cần thiết của phát triển>NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5
QĐLĐ2	Lãnh đạo DN trực tiếp tham gia vào việc lập kế hoạch phát triển>NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5
QĐLĐ3	Lãnh đạo DN thường xuyên giám sát việc thực hiện phát triển>NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5

QĐLD4	Doanh nghiệp có chính sách bằng văn bản về phát triển NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5
QĐLD5	Lãnh đạo DN nhận thấy rõ hiệu quả đầu tư cho phát triển NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5
ĐĐNL1	Người lao động có tư chất, năng khiếu bẩm sinh	1	2	3	4	5
ĐĐNL2	Người lao động có trình độ, kỹ năng chuyên môn	1	2	3	4	5
ĐĐNL3	Người lao động có năng lực sáng tạo, đổi mới, thích ứng... trong công việc	1	2	3	4	5
ĐĐNL4	Người lao động có sức khỏe	1	2	3	4	5
ĐĐNL5	Người lao động có ý thức, phẩm chất nghề nghiệp	1	2	3	4	5
KNTC1	Doanh nghiệp có lập kế hoạch tài chính cho phát triển NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5
KNTC2	Doanh nghiệp có các hình thức hỗ trợ về tài chính phù hợp cho NLĐ khi được cử đi đào tạo	1	2	3	4	5
KNTC3	Doanh nghiệp có nguồn tài chính ổn định cho phát triển NNLCLC	1	2	3	4	5
MTLV1	Điều kiện làm việc trong DN rất an toàn, thoải mái	1	2	3	4	5
MTLV2	Lãnh đạo DN giúp đỡ, hỗ trợ NLĐ khi gặp khó khăn	1	2	3	4	5
MTLV3	Người lao động trong DN luôn hoà đồng, thoải mái	1	2	3	4	5
MTLV4	Người lao động được đối xử công bằng	1	2	3	4	5
PTNNL1	PTNNLCLC quyết định đến việc thay đổi về quy mô NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC	1	2	3	4	5
PTNNL2	PTNNLCLC quyết định đến việc thay đổi về chất lượng NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC	1	2	3	4	5
PTNNL3	PTNNLCLC quyết định đến việc thay đổi về cơ cấu NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC	1	2	3	4	5
PTNNL4	PTNNLCLC đáp ứng được yêu cầu sử dụng nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp NNUDCNC	1	2	3	4	5

Xin trân trọng cảm ơn quý Ông/Bà./.

PHỤ LỤC 2.4 PHIẾU KHẢO SÁT

(Áp dụng đối với Cán bộ KTNN và Công nhân)

Tôi tên là Lê Thị Hiền – nghiên cứu sinh Trường Đại học Thương Mại. Tôi đang tiến hành một nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Việt Nam (sau đây gọi tắt là Doanh nghiệp). Kính mong Ông/Bà giúp đỡ tôi bằng cách trả lời một số câu hỏi sau đây liên quan đến đánh giá mức độ đáp ứng kiến thức, kỹ năng, năng lực, phẩm chất thái độ, sức khỏe; các hoạt động phát triển NNLCLC và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NNLCLC của các doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao. Tôi xin cam kết những thông tin được Ông/Bà cung cấp và chia sẻ sẽ được tổng hợp theo nguyên tắc khuyết danh, các kết quả trả lời chỉ được phục vụ cho công tác nghiên cứu của đề tài và hoàn toàn không phục vụ cho mục đích nào khác. Vì vậy, xin quý ông (bà) vui lòng dành chút thời gian trả lời phiếu khảo sát này hoặc vui lòng gửi phản hồi đánh giá đến địa chỉ email: hientl789@gmail.com.

Rất mong nhận được sự cộng tác chân tình của Ông/Bà!

Phần 1: Thông tin chung (xin vui lòng cho biết một số thông tin dưới đây)

- Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

Trồng trọt Chăn nuôi Thủy sản

- Quy mô lao động:

Trên 300 người Từ 200 đến dưới 300 người

Từ 100 đến dưới 200 người Dưới 100 người

- Vị trí công việc

Cán bộ kỹ thuật nông nghiệp Công nhân

- Giới tính: Nam Nữ

- Tuổi: Dưới 30 tuổi Từ 30 đến dưới 40 tuổi

Từ 40 đến dưới 50 tuổi Trên 50 tuổi

- Ngành/chuyên ngành được đào tạo của ông/bà

Nông nghiệp (trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản)

Kinh tế, quản lý

Khác (xin ghi cụ thể):

- Mức thu nhập hiện nay của ông/bà

Dưới 5 triệu đồng Từ 15 đến 20 triệu đồng

Từ 5 đến 10 triệu đồng Từ 20 triệu đồng trở lên

Từ 10 đến 15 triệu đồng

Phần 2. Thông tin điều tra khảo sát:

Cách thức trả lời bằng hỏi: Để trả lời phiếu khảo sát, Ông/Bà vui lòng chọn một ý trả lời duy nhất cho mỗi câu hỏi tùy theo mức độ đánh giá của Ông/Bà bằng cách “khoanh tròn” hoặc tích dấu “X” vào mức đạt của mỗi câu hỏi trong câu hỏi của phiếu khảo sát

I. Đánh giá về kiến thức, kỹ năng, năng lực nghề nghiệp, phẩm chất thái độ, sức khoẻ thể lực của>NNLCLC

Ông/Bà vui lòng đánh giá mức độ đáp ứng về kiến thức, kỹ năng, năng lực nghề nghiệp, phẩm chất thái độ, sức khoẻ, thể lực của bản thân

(Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 – Kém; 3 – Trung bình; 4 – Khá; 5 - Tốt)

Mã hoá	Nhận định	Mức đạt				
1. Mức độ đánh giá về Kiến thức						
KT1	Kiến thức về ngành nghề công việc	1	2	3	4	5
KT2	Kiến thức về văn hoá, xã hội	1	2	3	4	5
KT3	Kiến thức về chính trị, pháp luật	1	2	3	4	5
KT4	Kiến thức về an toàn lao động	1	2	3	4	5
2. Mức độ đánh giá về Kỹ năng						
KN1	Kỹ năng thực hiện các thao tác kỹ thuật liên quan đến công việc	1	2	3	4	5
KN2	Kỹ năng sử dụng phương tiện lao động và vận hành máy móc	1	2	3	4	5
KN3	Kỹ năng sử dụng các phương tiện, thiết bị bảo hộ và an toàn lao động	1	2	3	4	5
KN4	Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ	1	2	3	4	5
KN5	Kỹ năng sử dụng tin học, công nghệ	1	2	3	4	5
KN6	Kỹ năng giao tiếp, thuyết trình	1	2	3	4	5
KN7	Kỹ năng giải quyết vấn đề	1	2	3	4	5
KN8	Kỹ năng làm việc nhóm	1	2	3	4	5
KN9	Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai công việc	1	2	3	4	5
3. Mức độ đánh giá về Năng lực nghề nghiệp						
NL1	Năng lực hành nghề	1	2	3	4	5
NL2	Năng lực thích ứng	1	2	3	4	5
NL3	Năng lực sáng tạo	1	2	3	4	5
NL4	Năng lực tự phát triển	1	2	3	4	5
4. Mức độ đánh giá về Phẩm chất, thái độ						
PC1	Thái độ, phẩm chất	1	2	3	4	5
PC2	Tác phong làm việc khoa học	1	2	3	4	5
PC3	Trách nhiệm trong thực hiện công việc	1	2	3	4	5
PC4	Tuân thủ kỷ luật và nội quy lao động	1	2	3	4	5
PC5	Tinh thần cầu tiến	1	2	3	4	5
5. Mức độ đánh giá về Sức khoẻ, thể lực						
SK1	Tình trạng sức khoẻ	1	2	3	4	5
SK2	Độ dẻo dai, nhanh nhẹn, hoạt bát trong thực hiện công việc	1	2	3	4	5
SK3	Khả năng kiểm soát được áp lực công việc	1	2	3	4	5
SK4	Khả năng làm thêm giờ dựa trên sức khoẻ	1	2	3	4	5

II. Đánh giá về hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Câu 1. Ông/Bà được tuyển vào làm việc tại DN theo hình thức nào?

- Thi tuyển
- Phỏng vấn/xét tuyển
- Tuyển đặc cách

Câu 2. Theo Ông/Bà, chính sách tuyển dụng của hiện nay đã hợp lý, đúng chuyên môn chưa?

- Rất hợp lý
- Hợp lý
- Không hợp lý
- Rất không hợp lý

Câu 3. Ông/Bà đánh giá như nào về sự phù hợp của vị trí công việc hiện tại so với chuyên môn nghề nghiệp của mình?

- Rất không phù hợp
- Không phù hợp
- Bình thường
- Khá phù hợp
- Rất phù hợp

Câu 4. Từ khi Ông/Bà vào làm việc tại DN, Ông/Bà cho biết các khoá đào tạo được tham gia?

- Ngắn hạn dưới 3 tháng
- Ngắn hạn từ 3-6 tháng
- Từ 6 tháng – 1 năm
- Trên 1 năm

Câu 5. Lý do Ông/Bà tham gia khoá đào tạo do DN tổ chức là gì? (có thể lựa chọn nhiều đáp án)

- Do mới được tuyển dụng
- Do hiện đại hoá máy móc, thiết bị
- Do sản xuất sản phẩm mới, cần cập nhật kiến thức, kỹ năng
- Phục vụ nhu cầu phát triển nghề nghiệp
- Do mong muốn nhu cầu bản thân
- Do tay nghề chưa đáp ứng được yêu cầu công việc

Câu 6. Ông/Bà hãy cho biết các phương pháp đào tạo được sử dụng tại doanh nghiệp mình?

- Hướng dẫn, kèm cặp
- Nghiên cứu tình huống
- Trò chơi kinh doanh
- Tập huấn/hội nghị/hội thảo
- Luân phiên công việc
- Học tập ngắn hạn/dài hạn tại cơ sở giáo dục
- Khác (ghi rõ):

Câu 7. Ông/Bà được khuyến khích học tập và nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật như thế nào? (có thể lựa chọn nhiều đáp án)

- Hỗ trợ tiền thuê nhà
- DN trả toàn bộ chi phí đào tạo
- Hỗ trợ chi phí đi lại
- DN vẫn trả lương trong thời gian đi học
- Hỗ trợ tiền ăn trưa
- DN trả một phần chi phí đào tạo
- Khác (ghi rõ):

Câu 8. Ông/Bà đánh giá như thế nào về chính sách đánh giá nhân lực của DN?

[] Rất không phù hợp [] Không phù hợp [] Bình thường [] Khá phù hợp [] Rất phù hợp

Câu 9. Ông/Bà có đánh giá như thế nào về hoạt động đãi ngộ tại DN mình?

Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 - Kém; 3 - Trung bình; 4 - Khá; 5 - Tốt

STT	Nhận định	Mức độ đánh giá				
Đãi ngộ tài chính						
1	Chính sách lương, thưởng trả tương xứng với kết quả công việc	1	2	3	4	5
2	Lương và phúc lợi tương đương với các doanh nghiệp cùng ngành khác	1	2	3	4	5
3	Chế độ lương thưởng kích thích sự nỗ lực của người lao động	1	2	3	4	5
4	Chế độ phúc lợi rõ ràng, công khai minh bạch cho người lao động	1	2	3	4	5
5	Lương đảm bảo đủ sống và phát triển bản thân	1	2	3	4	5
Đãi ngộ phi tài chính						
1	Điều kiện và thời gian làm việc an toàn, thoải mái	1	2	3	4	5
2	Người lao động doanh nghiệp được đối xử công bằng	1	2	3	4	5
3	Mối quan hệ giữa cấp trên, cấp dưới thân thiện, đáng tin cậy	1	2	3	4	5
4	Trình độ công nghệ (máy móc, thiết bị) của doanh nghiệp được trang bị hiện đại	1	2	3	4	5
5	Trong doanh nghiệp có sự liên kết, hợp tác chặt chẽ giữa các nhân viên với nhau	1	2	3	4	5
6	Áp lực công việc không quá cao	1	2	3	4	5

III. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến phát triển>NNLCLC của DN

Ông/Bà vui lòng đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến phát triển>NNLCLC của doanh nghiệp mình?

(Mức độ đánh giá: 1 - Rất kém; 2 - Kém; 3 - Trung bình; 4 - Khá; 5 - Tốt)

Mã hoá	Nhận định	Mức độ				
CSNN1	Chiến lược phát triển nông nghiệp công nghệ cao	1	2	3	4	5
CSNN2	Chính sách pháp luật về lao động	1	2	3	4	5
CSNN3	Chính sách của Nhà nước về khuyến khích giáo dục đào tạo nghề theo hình thức xã hội hoá	1	2	3	4	5
CSNN4	Chính sách về chăm sóc y tế cho nhân lực ngành nông nghiệp	1	2	3	4	5
KHCN1	Chính sách phát triển khoa học công nghệ của	1	2	3	4	5

	Nhà nước được thể hiện tốt					
KHCN2	Công nghệ mới cải thiện hoạt động kinh doanh của DN	1	2	3	4	5
KHCN3	Khoa học công nghệ thúc đẩy đổi mới tạo nên tăng trưởng của DN	1	2	3	4	5
KHCN4	Chuyển giao khoa học công nghệ cho nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	1	2	3	4	5
GDĐT1	Hệ thống giáo dục hiện nay phù hợp	1	2	3	4	5
GDĐT2	Hệ thống các cơ sở đào tạo đạt chất lượng	1	2	3	4	5
GDĐT3	Hệ thống đào tạo gắn với nhu cầu thực tế của DN	1	2	3	4	5
GDĐT4	Khả năng cung ứng lao động của các cơ sở đào tạo	1	2	3	4	5
TTLĐ1	Thị trường lao động đáp ứng kịp thời nhu cầu tuyển dụng cho DN	1	2	3	4	5
TTLĐ2	Đảm bảo cân đối cung-cầu lao động ngành nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao	1	2	3	4	5
TTLĐ3	Tác động của hội nhập kinh tế đến thị trường lao động	1	2	3	4	5
CLKD1	Doanh nghiệp xây dựng chiến lược phát triển và kế hoạch SXKD hàng năm	1	2	3	4	5
CLKD2	Doanh nghiệp xây dựng chiến lược phát triển>NNLCLC dựa trên chiến lược phát triển và kế hoạch SXKD của DN	1	2	3	4	5
CLKD3	Doanh nghiệp có sự điều chỉnh về số lượng, cơ cấu, chất lượng của>NNLCLC để đáp ứng kịp thời trong từng giai đoạn	1	2	3	4	5
QĐLĐ1	Nhận thức rõ về tầm quan trọng và sự cần thiết của phát triển>NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5
QĐLĐ2	Lãnh đạo DN trực tiếp tham gia vào việc lập kế hoạch phát triển>NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5
QĐLĐ3	Lãnh đạo DN thường xuyên giám sát việc thực hiện phát triển>NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5
QĐLĐ4	Doanh nghiệp có chính sách bằng văn bản về phát triển>NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5
QĐLĐ5	Lãnh đạo DN nhận thấy rõ hiệu quả đầu tư cho phát triển>NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5
ĐĐNL1	Người lao động có tư chất, năng khiếu bẩm sinh	1	2	3	4	5
ĐĐNL2	Người lao động có trình độ, kỹ năng chuyên môn	1	2	3	4	5
ĐĐNL3	Người lao động có năng lực sáng tạo, đổi mới, thích ứng... trong công việc	1	2	3	4	5
ĐĐNL4	Người lao động có sức khỏe	1	2	3	4	5

ĐĐNL5	Người lao động có ý thức, phẩm chất nghề nghiệp	1	2	3	4	5
KNTC1	Doanh nghiệp có lập kế hoạch tài chính cho phát triển NNLCLC trong DN	1	2	3	4	5
KNTC2	Doanh nghiệp có các hình thức hỗ trợ về tài chính phù hợp cho NLĐ khi được cử đi đào tạo	1	2	3	4	5
KNTC3	Doanh nghiệp có nguồn tài chính ổn định cho phát triển NNLCLC	1	2	3	4	5
MTLV1	Điều kiện làm việc trong DN rất an toàn, thoải mái	1	2	3	4	5
MTLV2	Lãnh đạo DN giúp đỡ, hỗ trợ NLĐ khi gặp khó khăn	1	2	3	4	5
MTLV3	Người lao động trong DN luôn hoà đồng, thoải mái	1	2	3	4	5
MTLV4	Người lao động được đối xử công bằng	1	2	3	4	5
PTNNL1	PTNNLCLC quyết định đến việc thay đổi về quy mô NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC	1	2	3	4	5
PTNNL2	PTNNLCLC quyết định đến việc thay đổi về chất lượng NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC	1	2	3	4	5
PTNNL3	PTNNLCLC quyết định đến việc thay đổi về cơ cấu NNLCLC của các doanh nghiệp NNUDCNC	1	2	3	4	5
PTNNL4	PTNNLCLC đáp ứng được yêu cầu sử dụng nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp NNUDCNC	1	2	3	4	5

Xin trân trọng cảm ơn quý Ông/Bà./

PHỤ LỤC 2.5
TỔNG HỢP DANH SÁCH CÁC DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP ỨNG
DỤNG CÔNG NGHỆ CAO GỬI KHẢO SÁT

TT	Tên doanh nghiệp	Địa chỉ	QM LĐ (2020)
I	DN lĩnh vực trồng trọt		
1	Công ty TNHH Xuất nhập khẩu Kinoko Thanh Cao	Ô 61, lô A2, thôn Đồng Bụt, xã Ngọc Liệp huyện Quốc Oai, Hà Nội	31
2	Công ty CP Chè Bàu cạm	Quốc lộ 19, xã Bàu Cạm, huyện Chư Prông, tỉnh Gia Lai	334
3	Công ty TNHH MTV Hương đất An Phú	Thôn 6 xã An Phú TP. Pleiku, tỉnh Gia Lai	65
4	Công ty TNHH Trang trại Langbiang	Số 42, Xô Viết Nghệ Tĩnh, phường 7, thành phố Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng	98
5	Công ty TNHH Hoa Mặt Trời	Ngã 3, Quốc lộ 20, thôn Phú Tân, xã Phú Hội, huyện Đức Trọng, tỉnh Lâm Đồng	62
6	Công ty TNHH mía đường Nghệ An	Xã Nghĩa Xuân, Quỳnh Hợp Nghệ An	392
7	Công ty TNHH Nông trại du lịch canh nông Kiến Huy	Thôn Đạ Đum II, xã Đạ Sar, huyện Lạc dương, tỉnh Lâm Đồng	114
8	Công ty TNHH Huy Long An – Mỹ Bình	Ấp 3 xã Mỹ Bình, huyện Đức Huệ, tỉnh Long An	93
II	DN lĩnh vực chăn nuôi		
1	Công ty TNHH lợn giống DABACO Lương Tài	Thôn Thanh Khê, xã Lai Hạ, huyện Lương Tài, tỉnh Bắc Ninh	272
2	Công ty TNHH Đầu tư & Phát triển chăn nuôi gia công	Cụm Công nghiệp, xã Lạc Vệ, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh	124
3	Công ty Cổ phần Mavin Austfeed	Thị tứ Bô Thời, xã Đồng Tiến, Huyện Khoái Châu, tỉnh Hưng Yên	326
4	Chi nhánh công ty TNHH Một thành viên Bò sữa VN- Trang trại bò sữa Nghệ An	Xã Đông Hiếu, thị xã Thái Hòa, Nghệ An	189
5	Chi nhánh công ty TNHH Một thành viên	Thôn lạc Trường xã Tu Tra huyện Đơn Dương, tỉnh Lâm Đồng	203

	Bò sữa VN- Trang trại bò sữa Vinamilk Đà Lạt		
6	Công ty CP Ba Huân	Số 22 Nguyễn Đình Chi, P9, Q6 TP HCM	384
7	Công ty TNHH Chăn nuôi Tafa Việt	Thôn 1A, xã Trà Tân, huyện Đức Linh, tỉnh Bình Thuận.	131
III	DN lĩnh vực thủy sản		
1	Công ty TNHH Việt Úc – Quảng Ninh	Thôn Phúc Tiến, xã Tân Lập, huyện Đầm Hà, Quảng Ninh	156
2	Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh	Tổ dân phố Ba Đồng P. Kỳ Phương TX Kỳ Anh Hà Tĩnh	134
3	Công ty TNHH MTV Việt - Úc Nghệ An	Xã Quỳnh Minh, huyện Quỳnh Lưu, tỉnh Nghệ An	123
4	Công ty TNHH thủy sản Đắc Lộc.	35 Nguyễn Đình Chiểu, TP. Tuy Hòa, tỉnh Phú Yên	171
5	Công ty CP Thủy sản Trung Sơn	Ấp Song Chinh, xã Bình Trị, huyện Kiên Lương, tỉnh Kiên Giang	84
6	Công ty TNHH Nông sản Đồng Tháp Aqua	Số 499, đường Võ Thị Hồng, khóm Bình Hòa, thị trấn Lấp Vò, huyện Lấp Vò, tỉnh Đồng Tháp	84
7	Công ty TNHH MTV Trung Sơn LONG AN	Lô MH5+6 đường số 1, KCN đức hòa 1, ấp 5 xã đức hòa đông , huyện đức hòa tỉnh long an	65

PHỤ LỤC 3
PHỤ LỤC 3.1
KẾT QUẢ KHẢO SÁT SƠ BỘ

Độ tin cậy của thang đo được đánh giá thông qua hệ số tin cậy Cronbach's Alpha. Sử dụng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha trước khi phân tích nhân tố EFA để loại các biến không phù hợp vì biến rác này có thể tạo ra các yếu tố giả (Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang, 2009). Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha chỉ cho biết các đo lường có liên kết với nhau hay không nhưng không cho biết biến quan sát nào cần bỏ đi và biến quan sát nào cần giữ lại. Khi đó, việc tính toán hệ số tương quan biến – tổng sẽ giúp loại ra những biến quan sát nào không đóng góp nhiều cho biến mô tả cần đo (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Các tiêu chí được sử dụng khi đánh giá độ tin cậy của thang đo:

- Loại các biến quan sát có hệ số tương quan biến – tổng nhỏ (<0.3); tiêu chuẩn chọn thang đo khi có độ tin cậy Cronbach's Alpha > 0.6
- Hệ số Cronbach's Alpha càng lớn thì độ tin cậy càng cao

1. Thang đo Chiến lược, chính sách của Nhà nước và ngành nông nghiệp (CSNN)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSNN1	10,16	5,306	,750	,705
CSNN2	10,41	5,803	,701	,734
CSNN3	10,22	6,174	,498	,827
CSNN4	10,00	5,889	,593	,782

Về độ tin cậy của nhân tố CSNN cho thấy các biến trong thang đo có hệ số Cronbach's Alpha = 0.812 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng (corrected Item – Total Correlation) thấp nhất đạt 0.498 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích định lượng chính thức.

2. Thang đo Khoa học công nghệ (KHCCN)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KHCN1	12,54	4,977	,678	,778
KHCN2	11,65	6,290	,508	,846
KHCN3	11,95	5,664	,720	,759
KHCN4	11,95	5,330	,744	,744

Về độ tin cậy của nhân tố KHCN cho thấy các biến trong thang đo có hệ số Cronbach's Alpha = 0.829 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng (corrected Item – Total Correlation) thấp nhất đạt 0.508 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích định lượng chính thức.

3. Thang đo Hệ thống giáo dục đào tạo (GDĐT)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GDĐT1	9,24	3,967	,451	,730
GDĐT2	8,59	4,470	,570	,677
GDĐT3	9,19	4,047	,454	,725
GDĐT4	9,54	3,255	,704	,568

Về độ tin cậy của nhân tố GDĐT cho thấy các biến trong thang đo có hệ số Cronbach's Alpha = 0.739 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng (corrected Item – Total Correlation) thấp nhất đạt 0.451 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích định lượng chính thức.

4. Thang đo Thị trường lao động (TTLĐ)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,666	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TTLĐ1	7,86	1,565	,535	,497
TTLĐ2	8,08	1,465	,507	,531
TTLĐ3	7,95	1,719	,398	,672

Về độ tin cậy của nhân tố TTLĐ cho thấy các biến trong thang đo có hệ số Cronbach's Alpha = 0.666 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng (corrected Item – Total Correlation) thấp nhất đạt 0.398 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích định lượng chính thức.

5. Thang đo Chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp (CLKD)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CLKD1	7,00	2,111	,782	,531
CLKD2	6,59	2,137	,546	,736
CLKD3	6,78	1,785	,527	,799

Về độ tin cậy của nhân tố CLKD cho thấy các biến trong thang đo có hệ số Cronbach's Alpha = 0.764 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng (corrected Item – Total Correlation) thấp nhất đạt 0.527 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích định lượng chính thức.

6. Thang đo Quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp (QĐLĐ)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QĐLĐ1	14,14	7,398	,811	,701
QĐLĐ2	14,05	8,053	,553	,781
QĐLĐ3	13,54	8,255	,594	,768
QĐLĐ4	13,92	8,243	,532	,786
QĐLĐ5	13,32	8,392	,492	,799

Về độ tin cậy của nhân tố QĐLĐ cho thấy các biến trong thang đo có hệ số Cronbach's Alpha = 0.806 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng (corrected Item – Total Correlation) thấp nhất đạt 0.492 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích định lượng chính thức.

7. Thang đo Đặc điểm nội tại bản thân người lao động (ĐĐNL)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ĐĐNL1	12,51	7,812	,601	,773
ĐĐNL2	11,86	8,565	,512	,798
ĐĐNL3	12,05	8,497	,462	,815
ĐĐNL4	12,70	7,104	,777	,715
ĐĐNL5	12,92	7,799	,652	,757

Về độ tin cậy của nhân tố ĐĐNL cho thấy các biến trong thang đo có hệ số Cronbach's Alpha = 0.811 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng (corrected Item – Total Correlation) thấp nhất đạt 0.462 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích định lượng chính thức.

8. Thang đo Khả năng tài chính của DN (KNTC)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KNTC1	5,81	2,991	,666	,706
KNTC2	6,08	2,743	,717	,648
KNTC3	5,89	3,210	,558	,816

Về độ tin cậy của nhân tố KNTC cho thấy các biến trong thang đo có hệ số Cronbach's Alpha = 0.800 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng (corrected Item – Total Correlation) thấp nhất đạt 0.558 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích định lượng chính thức.

9. Thang đo Môi trường làm việc (MTLV)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MTLV1	11,19	3,991	,401	,686
MTLV2	11,22	2,952	,616	,548
MTLV3	11,05	2,886	,563	,588
MTLV4	11,38	3,908	,387	,693

Về độ tin cậy của nhân tố CSNN cho thấy các biến trong thang đo có hệ số Cronbach's Alpha = 0.701 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng (corrected Item – Total Correlation) thấp nhất đạt 0.401 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích định lượng chính thức.

10. Thang đo Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (PTNNL)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PTNNL1	9,86	4,009	,765	,752
PTNNL2	10,03	5,527	,663	,818
PTNNL3	10,00	4,889	,661	,802
PTNNL4	9,84	3,806	,691	,802

Về độ tin cậy của nhân tố PTNNL cho thấy các biến trong thang đo có hệ số Cronbach's Alpha = 0.839 > 0.6 điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng (corrected Item – Total Correlation) thấp nhất đạt 0.661 đều cao hơn 0.3 cho thấy tất cả các biến quan sát đều được sử dụng để phân tích định lượng chính thức.

PHỤ LỤC 3.2

KẾT QUẢ KHẢO SÁT CHÍNH THỨC

A. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

✚ Chiến lược, chính sách của Nhà nước và ngành nông nghiệp

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,413	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSNN1	8,38	2,586	,330	,212
CSNN2	8,10	3,571	,190	,383
CSNN3	8,38	3,593	,198	,375
CSNN4	8,07	3,977	,205	,371

✚ Khoa học công nghệ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KHCN1	9,85	4,980	,632	,765
KHCN2	9,91	5,269	,672	,747
KHCN3	9,74	5,318	,695	,739
KHCN4	10,23	5,240	,547	,808

✚ Hệ thống giáo dục đào tạo

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,707	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GĐĐT1	9,41	3,481	,542	,612
GĐĐT2	9,05	3,893	,496	,642
GĐĐT3	8,66	3,735	,505	,636
GĐĐT4	9,54	4,239	,432	,679

✚ Thị trường lao động

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TTLĐ1	7,31	1,817	,653	,583
TTLĐ2	7,46	1,742	,590	,650
TTLĐ3	7,47	1,934	,496	,758

 **Chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CLKD1	6,20	2,794	,498	,661
CLKD2	6,34	2,821	,574	,555
CLKD3	5,78	3,333	,517	,635

 **Quan điểm lãnh đạo doanh nghiệp**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QĐLĐ1	13,97	9,072	,687	,852
QĐLĐ2	13,88	8,410	,755	,835
QĐLĐ3	13,71	8,517	,731	,842
QĐLĐ4	13,95	9,080	,696	,850
QĐLĐ5	13,92	9,151	,651	,861

 **Đặc điểm nội tại bản thân người lao động**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,694	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ĐĐNL5	13,56	4,287	,320	,458
ĐĐNL4	13,66	4,656	,322	,436
ĐĐNL1	13,25	4,519	,441	,683
ĐĐNL2	13,82	4,148	,497	,622
ĐĐNL3	13,81	4,224	,601	,479

 **Khả năng tài chính của doanh nghiệp**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,781	3
------	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KNTC1	6,81	3,486	,724	,590
KNTC2	6,56	3,635	,641	,679
KNTC3	6,81	3,813	,505	,831

✚ Môi trường làm việc

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MTLV1	11,67	3,711	,501	,631
MTLV2	11,65	3,086	,602	,559
MTLV3	11,46	3,187	,538	,605
MTLV4	11,97	4,320	,322	,726

✚ Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,661	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PTNNL1	9,94	5,781	,465	,585
PTNNL2	9,82	5,194	,462	,579
PTNNL3	10,66	5,117	,369	,656
PTNNL4	10,49	5,253	,497	,557

B. Kết quả EFA lần đầu

Rotated Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
QĐLĐ3	,833							
QĐLĐ2	,820							
QĐLĐ4	,803							
QĐLĐ1	,680							
QĐLĐ5	,653							
KHCN2		,788						
KHCN3		,759						
KHCN1		,759						
KHCN4		,618						
ĐĐNL4		,550						
KNTC1			,879					
KNTC2			,830					
KNTC3			,678					
ĐĐNL5			,579					
GĐĐT3				,747				

GĐĐT2				,746				
GĐĐT1				,733				
GĐĐT4								
MTLV2					,822			
MTLV3					,817			
MTLV1					,663			
MTLV4								
CLKD2						,831		
CLKD1						,711		
CLKD3						,694		
TTLĐ1							,782	
TTLĐ2							,775	
TTLĐ3							,734	
ĐĐNL2								,838
ĐĐNL3								,781
ĐĐNL1								,596

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

C. Kết quả EFA lần 2

Rotated Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
QĐLĐ3	,836							
QĐLĐ2	,818							
QĐLĐ4	,807							
QĐLĐ1	,678							
QĐLĐ5	,657							
KHCN2		,782						
KHCN3		,767						
KHCN1		,766						
KHCN4		,622						
ĐĐNL4		,557						
KNTC1			,882					
KNTC2			,832					
KNTC3			,675					
ĐĐNL5			,576					
CLKD2				,822				
CLKD1				,721				
CLKD3				,700				
TTLĐ1					,799			
TTLĐ2					,790			
TTLĐ3					,714			
GĐĐT3						,764		
GĐĐT2						,749		
GĐĐT1						,742		
MTLV3							,859	
MTLV2							,845	
MTLV1							,637	
ĐĐNL2								,840
ĐĐNL3								,780
ĐĐNL1								,635

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

D. Kiểm định KMO và Barlet của biến độc lập

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,802
Approx. Chi-Square		4806,733
Bartlett's Test of Sphericity	df	406
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,564	22,635	22,635	6,564	22,635	22,635	3,312	11,422	11,422
2	3,053	10,529	33,163	3,053	10,529	33,163	3,195	11,019	22,441
3	2,380	8,205	41,369	2,380	8,205	41,369	2,649	9,136	31,577
4	1,672	5,765	47,134	1,672	5,765	47,134	2,108	7,268	38,844
5	1,606	5,537	52,671	1,606	5,537	52,671	2,105	7,260	46,104
6	1,511	5,209	57,880	1,511	5,209	57,880	2,011	6,936	53,040
7	1,317	4,543	62,423	1,317	4,543	62,423	1,959	6,754	59,795
8	1,160	4,001	66,424	1,160	4,001	66,424	1,923	6,630	66,424
9	,831	2,866	69,290						
10	,767	2,645	71,935						
11	,727	2,506	74,441						
12	,673	2,321	76,762						
13	,641	2,209	78,972						
14	,595	2,050	81,022						
15	,584	2,014	83,035						
16	,570	1,966	85,002						
17	,501	1,727	86,728						
18	,438	1,512	88,240						
19	,430	1,482	89,722						
20	,425	1,466	91,188						
21	,377	1,300	92,488						
22	,373	1,286	93,774						
23	,328	1,130	94,905						
24	,312	1,075	95,980						
25	,293	1,010	96,989						
26	,267	,919	97,909						
27	,237	,816	98,725						
28	,199	,687	99,412						
29	,171	,588	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

E. Kiểm định KMO và Barlet của biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,716
Approx. Chi-Square		113,526
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,021	50,519	50,519	2,021	50,519	50,519
2	,800	19,994	70,513			
3	,605	15,115	85,629			
4	,575	14,371	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
PTNNL4	,751
PTNNL2	,734
PTNNL1	,733
PTNNL3	,617

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

G. Kết quả phân tích mối tương quan giữa các biến

Correlations

	PTNNL	QĐLĐ	KHCN	NLTC	CLKD	TTLĐ	GĐĐT	MTLV	ĐĐNL
Pearson Correlation	1	,469**	,672**	,585**	,339**	,435**	-,109*	,079	-,113*
PTNNL Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,029	,113	,024
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,469**	1	,504**	,236**	,397**	,432**	-,094	-,035	-,100*
QĐLĐ Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,059	,479	,045
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,672**	,504**	1	,451**	,408**	,400**	-,046	-,061	-,068
KHCN Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,360	,224	,174
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,585**	,236**	,451**	1	,096	,175**	,025	,059	-,021
KNTC Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,056	,000	,622	,240	,674
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,339**	,397**	,408**	,096	1	,300**	-,058	-,013	-,053
CLKD Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,056		,000	,248	,795	,292
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,435**	,432**	,400**	,175**	,300**	1	,007	,029	-,071
TTLĐ Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,885	,568	,154
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	-,109*	-,094	-,046	,025	-,058	,007	1	,190**	,300**
GĐĐT Sig. (2-tailed)	,029	,059	,360	,622	,248	,885		,000	,000
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	,079	-,035	-,061	,059	-,013	,029	,190**	1	,295**
MTLV Sig. (2-tailed)	,113	,479	,224	,240	,795	,568	,000		,000
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400
Pearson Correlation	-,113*	-,100*	-,068	-,021	-,053	-,071	,300**	,295**	1
ĐĐNL Sig. (2-tailed)	,024	,045	,174	,674	,292	,154	,000	,000	
N	402	400	400	400	400	400	400	400	400

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

H. Kết quả ước lượng hồi quy bội

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,386	,219		1,763	,079		
QĐLĐ	,085	,035	,094	2,410	,016	,647	1,546
KHCN	,355	,040	,376	8,964	,000	,553	1,807
NLTC	,278	,028	,354	10,010	,000	,777	1,287
1 CLKD	,050	,030	,060	1,689	,092	,766	1,306
TTLĐ	,164	,038	,157	4,358	,000	,753	1,327
GDĐT	,090	,032	,093	2,800	,005	,889	1,124
MTLV	,113	,032	,117	3,541	,000	,887	1,127
ĐĐNL	,066	,035	,063	1,857	,064	,843	1,186

a. Dependent Variable: PTNNL

I. Kết quả xác định sự phù hợp của mô hình hồi quy

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,611	,417

a. Predictors: (Constant), ĐĐNL, NLTC, CLKD, MTLV, GDĐT, TTLĐ, QĐLĐ, KHCN

b. Dependent Variable: PTNNL

K. Kết quả kiểm định Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,338	8	13,792	79,428	,000 ^b
	Residual	67,895	391	,174		
	Total	178,234	399			

a. Dependent Variable: PTNNL

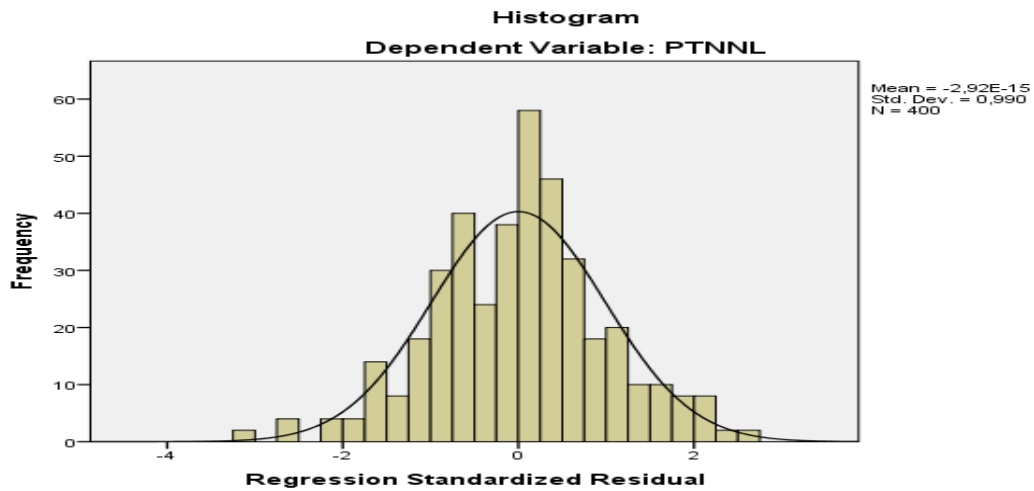
b. Predictors: (Constant), ĐĐNL, NLTC, CLKD, MTLV, GDĐT, TTLĐ, NTLĐ, KHCN

L. Kết quả kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,386	,219		1,763	,079		
QĐLĐ	,085	,035	,094	2,410	,016	,647	1,546
KHCN	,355	,040	,376	8,964	,000	,553	1,807
NLTC	,278	,028	,354	10,010	,000	,777	1,287
1 CLKD	,050	,030	,060	1,689	,092	,766	1,306
TTLĐ	,164	,038	,157	4,358	,000	,753	1,327
GDĐT	,090	,032	,093	2,800	,005	,889	1,124
MTLV	,113	,032	,117	3,541	,000	,887	1,127
ĐĐNL	,066	,035	,063	1,857	,064	,843	1,186

a. Dependent Variable: PTNNL



M. Kết quả kiểm định Anova với biến kiểm soát

Descriptives

PTNNL

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	84	3,49	,643	,070	3,35	3,63	2	5
2	192	3,50	,696	,050	3,41	3,60	2	5
3	126	3,51	,644	,057	3,39	3,62	2	5
Total	402	3,50	,668	,033	3,44	3,57	2	5

Test of Homogeneity of Variances

PTNNL

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,357	2	399	,700

ANOVA

PTNNL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,019	2	,010	,022	,979
Within Groups	178,720	399	,448		
Total	178,739	401			

PHỤ LỤC 4
DANH SÁCH DOANH NGHIỆP NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG
NGHỆ CAO ĐƯỢC CẤP GIẤY CHỨNG NHẬN TỪ 2011 ĐẾN NAY

TT	Tên Doanh nghiệp	Tên viết tắt	Địa chỉ trụ sở
1	Công ty TNHH hữu hạn Agrivina	Agrivina Ltd.	450 Nguyễn Tử Lực Đà Lạt
2	Công ty Cổ phần CNSH Rừng hoa Đà Lạt	Dalat Fbiocorp	Số 7A/1 mai Anh Đào P8 Đà Lạt
3	Công ty Cổ phần thực phẩm sữa TH	TH MILK FOOD	Xã Nghĩa Sơn, Nghĩa Đàn, Nghệ An
4	Công ty TNHH Đà Lạt GAP	DA LAT GAP CO.LTD	Tổ 54B Nguyễn Tử Lực, Phường 8, thành phố Đà Lạt tỉnh Lâm Đồng
5	Công ty TNHH thương mại dịch vụ Trường Hoàng	TRUONG HOANG TRADING-SERVICE COMPANY LIMITED	số 43/10 Lê Văn Tám, khu phố 6, Thị trấn Liên Nghĩa, huyện Đức Trọng, tỉnh Lâm Đồng
6	Công ty TNHH lợn giống DABACO	DABACO BREEDING SWINE LTD., CO	Xã Tân Chi, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh
7	Công ty TNHH lợn giống hạt nhân DABACO	DAPACO PIG Co., LTD	Xã Tân Chi, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh
8	Công ty TNHH một thành viên lợn giống Lạc Vệ	Lac Ve Pig Co., LTD	Thôn Hộ Vệ, Xã Lạc Vệ, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh
9	Công ty TNHH Đầu tư & Phát triển chăn nuôi gia công	IDB	Cụm Công nghiệp, xã Lạc Vệ, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh
10	Công ty TNHH một thành viên gà giống DABACO	DABACO Chicken Co., LTD	Thôn Hộ Vệ, Xã Lạc Vệ, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh
11	Công ty TNHH Đầu tư Phát triển chăn nuôi lợn DABACO	DABACO Pig Raising Investment & Development Ltd., Co	Cụm Công nghiệp, xã Lạc Vệ, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh

12	Công ty cổ phần giống - vật tư nông nghiệp công nghệ cao Việt Nam	VN SHAM JSC	Khu 1, phường Vân Phú, thành phố Việt Trì tỉnh Phú Thọ
13	Công ty TNHH MTV Hải Nguyên	HNG CO.,LTD	Ấp Biền Đông A, xã Vĩnh Trạch Đông, Tp Bạc Liêu, tỉnh Bạc Liêu
14	Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trúc Anh	Công ty TNHH SX&TM Trúc Anh	Ấp Công Điền, xã Vĩnh Trạch, Tp Bạc Liêu, tỉnh Bạc Liêu
15	Công ty CP Thủy sản Trung Sơn	TRUNG SON CORP	Ấp Song Chinh, xã Bình Trị, huyện Kiên Lương, tỉnh Kiên Giang
16	Công ty TNHH MTV Bò sữa Việt Nam	VINACOW	Số 10 Tân Trào, Phường Tân Phú, Quận 7, TP.Hồ Chí Minh
17	Công ty CP Thực phẩm xuất khẩu Trung Sơn Hưng Yên	TRUNG SON CORP.	Thị trấn Như Quỳnh, huyện Văn Lâm, tỉnh Hưng Yên
18	Công ty Cổ phần Thủy sản Việt Úc	VIET UC JSC.	Km 1595 QL1A - Xã Vĩnh Tân- Huyện Tuy Phong - Tỉnh Bình Thuận
19	Công ty cổ phần Trung Sơn	TS CORP	Tổ 6, ấp Ngã Tư, xã Dương Hòa, huyện Kiên Lương, tỉnh Kiên Giang
20	Doanh nghiệp tư nhân thủy sản Đắc Lộc	DAC LOC Aqua-Culture Product Company Limited	35 Nguyễn Đình Chiểu, TP. Tuy Hòa, tỉnh Phú Yên
21	Công ty TNHH Trang trại Langbiang	Langbiang Farm	Số 42, Xô Viết Nghệ Tĩnh, phường 7, thành phố Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng
22	Công ty TNHH sản xuất thương mại nông sản Phong Thúy	PHONG THUY Agricultural Product Trade Manufacturing Limited	Lô Nhà trắng, Tổ 20, thị trấn Liên Nghĩa, huyện Đức Trọng, tỉnh Lâm Đồng
23	Công ty TNHH Hoa Mặt Trời	Sun Flower	Ngã 3, Quốc lộ 20, thôn Phú Tân, xã Phú Hội, huyện Đức Trọng, tỉnh

			Lâm Đồng
24	Công ty TNHH Đầu tư thủy sản Nam miền Trung	Marine Products Investment Nam Mien Trung Co.,Ltd	Xã Vĩnh Tân, huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận
25	Công ty cổ phần Long Đĩnh	Long Dinh JST	Thôn Phúc Tân, xã Phúc Thọ, huyện Lâm Hà, tỉnh Lâm Đồng
26	Công ty CP Thủy sản Thông thuận - Trà Vinh	THONG THUAN TRA VINH SEAFOOD-JOIN STOCK COMPANY	Xã Trường Long Hòa, Thị xã Duyên Hải, tỉnh Trà Vinh
27	Công ty TNHH Growbest - Hà Tĩnh	Growbest Ha Tinh	Tổ dân phố Ba Đồng P. Kỳ Phương TX Kỳ Anh Hà Tĩnh
28	Công ty CP Đức Thắng		Thôn Cửa Phú xã Bảo Ninh TP. Đồng Hới tỉnh Quảng Bình
29	Công ty TNHH MTV Hương đất An Phú		Thôn 6 xã An Phú TP. Pleiku, tỉnh Gia Lai
30	Công ty TNHH Dalat Hasfarm	Dalat Hasfarm and Hasfarm Young Plants	Số 450 đường Nguyễn Tử Lực, Phường 8, TP. Đà Lạt tỉnh Lâm Đồng
31	Công ty CP Thực phẩm Trung Sơn	TRUNG SON CORPORATION	42 Phan Thanh Liêm, P.ĐaKao, Q1 TP HCM
32	Công ty CP Thanh Hương	THANH HUONG., JSC	Xã Hải Ninh huyện Hải Châu tỉnh Quảng Bình
33	Công ty CP Ba Huân	BA HUAN CORPORATION	Số 22 Nguyễn Đình Chi, P9, Q6 TP HCM
34	Công ty Cổ phần thực phẩm xuất khẩu Đồng Giao	DOVECO	Tổ 16, phường Trung Sơn, thành phố Tam Điệp tỉnh Ninh Bình
35	Công ty Cổ phần chanh leo Nafoods	NAFOODS GROUP	Số 47, đường Nguyễn Cảnh Hoan, phường Quán Bàu, thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An
36	Công ty TNHH xuất nhập khẩu KINOKO Thanh Cao	THANH CAO KINOKO LE CO., LTD	Ô 61, lô A2, thôn Đồng Bụt, xã Ngọc Liệp huyện Quốc Oai, Hà Nội

37	Công ty TNHH MTV Việt - Úc Cà Mau	VIET-UC CA MAU COMPANY LIMITED	Ấp Đường Kéo, xã Tân Ân Tây, huyện Ngọc Hiển, tỉnh Cà Mau
38	Công ty TNHH MTV Việt - Úc Bạc Liêu	VIET-UC BAC LIEU JOINT STOCK COMPANY	Khóm Nhà Mát, phường Nhà Mát, Tp.Bạc Liêu, tỉnh Bạc Liêu
39	Công ty TNHH MTV Việt - Úc Bến Tre	VIET-UC BEN TRE ONE MEMBER COMPANY LIMITED	Xã Bảo Thuận, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre
40	Công ty TNHH MTV Việt - Úc Ninh Thuận	VIET-UC NINH THUAN COMPANY LIMITED	Thôn Hòa Thạnh, xã An Hải, huyện Ninh Phước, tỉnh Ninh Thuận
41	Công ty TNHH MTV Việt - Úc Bình Định	VIET-UC BINH DINH JOINT STOCK COMPANY	Thôn Xuân Thạnh Nam, xã Mỹ An, huyện Phù Mỹ, tỉnh Bình Định
42	Công ty TNHH MTV Việt - Úc Nghệ An	VIET-UC NGHE AN COMPANY LIMITED	Xã Quỳnh Minh, huyện Quỳnh Lưu, tỉnh Nghệ An
43	Công ty TNHH Huy Long An – Mỹ Bình		Ấp 3 xã Mỹ Bình, huyện Đức Huệ, tỉnh Long An
44	Công ty Cổ phần Mavin Austfeed	Mavin Austfeed Joint Stock Company	Thị tứ Bô Thời, xã Đồng Tiến, Huyện Khoái Châu, tỉnh Hưng Yên
45	Công ty TNHH mía đường Nghệ An	NaSu	Xã Nghĩa Xuân, Quỳnh Hợp Nghệ An
46	Công ty TNHH MTV Trung Sơn LONG AN	TRUNG SƠN LONGAN Co., Ltd	lô MH5+6 đường số 1, KCN Đức Hòa 1, ấp 5 xã Đức Hòa Đông, huyện Đức Hòa, tỉnh Long An
47	Công ty TNHH thương mại dịch vụ sản xuất và chăn nuôi Thanh Đức Dric	THANH DUC LIVESTOCK AND PRODUCTION SERVICES COMMERCIAL Co., Ltd	Tổ 3 ấp Bình Hòa xã Xuân Phú, huyện Xuân Lộc tỉnh Đồng Nai;
48	Công ty TNHH Chăn nuôi Tafa Việt	Tafa Viet Lifestock LTD.Co	Thôn 1A, xã Trà Tân, huyện Đức Linh, tỉnh Bình Thuận.
49	Công ty Cổ phần Cá Tra Việt Úc	VIET UC PANGASIUS JSC	Ấp Vĩnh Bường, xã Vĩnh Hòa, thị xã Tân Châu, tỉnh An Giang.

50	Công ty TNHH Liên doanh Mavin Austfeed	Mavin Austfeed Joint Venture Co., Ltd	Cụm Công nghiệp Cái Tàu Hạ, xã An Nhơn, huyện Châu Thành, tỉnh Đồng Tháp
51	Công ty TNHH Đầu tư Phát triển chăn nuôi lợn DABACO	DABACO Pig Raising Investment & Development Ltd., Co.	Cụm Công nghiệp, xã Lạc Vệ, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh
52	Công ty TNHH Đầu tư & Phát triển chăn nuôi gia công	IDB	Cụm Công nghiệp, xã Lạc Vệ, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh
53	Công ty TNHH lợn giống hạt nhân DABACO	DAPACO PIG Co., LTD	Xã Tân Chi, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh
54	Công ty TNHH một thành viên gà giống DABACO	DABACO Chicken Co., LTD	Thôn Hộ Vệ, Xã Lạc Vệ, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh
55	Công ty TNHH một thành viên lợn giống Lạc Vệ	Lac Ve Pig Co., LTD	Thôn Hộ Vệ, Xã Lạc Vệ, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh
56	Công ty TNHH lợn giống DABACO Lương Tài	DABACO Lương Tài Pig Co., Ltd	Thôn Thanh Khê, xã Lai Hạ, huyện Lương Tài, tỉnh Bắc Ninh
57	Công ty TNHH Nông trại du lịch canh nông Kiến Huy	Kien Huy Tourism Farm Co.,Ltd.	Thôn Đạ Đum II, xã Đạ Sar, huyện Lạc Dương, tỉnh Lâm Đồng
58	Công ty TNHH Phúc bồn tử Huỳnh Trung Quân	Raspberry Huynh Trung Quan Co.,Ltd	Số 18B, T6 9, xã Hiệp Thạnh, huyện Đức Trọng, tỉnh Lâm Đồng.
59	Công ty Cổ phần chè Bàu Cạn	Bau Can Tea Joint Stock Company	Quốc lộ 19, xã Bàu cạn huyện Chư Prông, tỉnh Gia Lai
60	Chi nhánh công ty TNHH Một thành viên Bò sữa VN- Trang trại bò sữa Vinamilk Đà Lạt	Viet Nam Dairy Products Joint Stock Company	Thôn Lạc Trường, xã Tu Tra, huyện Đơn Dương, tỉnh Lâm Đồng
61	Chi nhánh công ty TNHH Một thành viên Bò sữa VN- Trang trại bò sữa Nghệ An		Xã Đông Hiếu, thị xã Thái Hòa, Nghệ An

62	Công ty Cổ phần thủy sản Trung Sơn	TRUNG SON CORP	Ấp Song Chinh, xã Bình Trị, huyện Kiên Lương, tỉnh Kiên Giang
63	Công ty TNHH Nông sản Đồng Tháp Aqua	Nongsandong thapAqua	Số 499, đường Võ Thị Hồng, khóm Bình Hòa, thị trấn Lấp Vò, huyện Lấp Vò, tỉnh Đồng Tháp
64	Công ty TNHH Sinh học sạch	Bio Fresh Limited Company	Số 48, đường Võ Trường Toản, phường 8, thành phố Đà Lạt, Lâm Đồng
65	Công ty TNHH Việt-Úc Phù Mỹ	Viet-Uc Phu My Company Limited	Xã Mỹ Thành, huyện Phù Mỹ, tỉnh Bình Định
66	Công ty TNHH Việt – Úc Quảng Ninh	Viet-Uc Quang Ninh Company Limited	Thôn Phúc Tiến, xã Tân Lập, huyện Đàm Hà, Quảng Ninh

(Nguồn: Vụ Quản lý doanh nghiệp-Bộ NN&PTNT)

PHỤ LỤC 5

PHỤ LỤC 5.1

MÔ TẢ KHÁI QUÁT DOANH NGHIỆP NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH

1. Công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài: Công ty cổ phần Tập đoàn Dabaco Việt Nam tiền thân là Công ty Nông sản Hà Bắc được thành lập năm 1996 theo Quyết định số 27/QĐ-UB ngày 29/03/1996 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Bắc về việc đổi tên Công ty Dâu tằm tơ Hà Bắc thành Công ty Nông sản Hà Bắc, với chức năng, nhiệm vụ chính là sản xuất thức ăn chăn nuôi, sản xuất, lai tạo giống gia súc, gia cầm, chăn nuôi gia công, chế biến thực phẩm. Năm 1997, Công ty được đổi tên thành Công ty Nông sản Bắc Ninh. Kể từ ngày 01/01/2005, Công ty chuyển sang hoạt động theo hình thức công ty cổ phần tại Quyết định số 1316/QĐ-CT ngày 10/8/2004 của Chủ tịch UBND tỉnh Bắc Ninh về việc phê duyệt phương án cổ phần hoá và chuyển Công ty Nông sản Bắc Ninh thành Công ty cổ phần Nông sản Bắc Ninh hoạt động theo Luật doanh nghiệp. Trải qua gần 20 năm xây dựng và phát triển, từ một DN nhà nước nhỏ, làm ăn thua lỗ với gần 30 nhân viên, khởi đầu bằng việc đầu tư xây dựng hai dự án nhỏ là Nhà máy chế biến thức ăn Đài Bắc công suất 5 tấn/giờ và Xí nghiệp gà giống công nghiệp; đến nay, Dabaco đã trở thành một công ty hàng đầu trong lĩnh vực sản xuất thức ăn chăn nuôi và giống gia súc, gia cầm trong cả nước theo chu trình khép kín từ: “Sản xuất con giống gia súc, gia cầm – Sản xuất thức ăn – Chăn nuôi gia công – Giết mổ và chế biến thực phẩm song song với phát triển hệ thống bán lẻ hiện đại theo mô hình Siêu thị và Cửa hàng thực phẩm sạch Dabaco”. Qua nhiều lần đổi tên, bổ sung nhiệm vụ, sáp nhập, tái cơ cấu các đơn vị thành viên, công ty đã lớn mạnh về cả quy mô và bộ máy tổ chức, chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu ngành nghề. Vốn điều lệ hiện tại là 627,4 tỷ đồng. Đến nay, Công ty Cổ phần Tập đoàn Dabaco Việt Nam đã có 25 công ty con hoạt động trong nhiều lĩnh vực khác nhau.

Năm 2016, Tập đoàn Dabaco đã thành lập Công ty TNHH Lợn giống Dabaco Lương Tài, với vốn điều lệ 50 tỷ đồng. Công ty có trụ sở tại thôn Thanh Khê, xã Lai Hạ, huyện Lương Tài, tỉnh Bắc Ninh. Công ty tập trung vào ngành nghề kinh doanh Chăn nuôi lợn; Hoạt động dịch vụ chăn nuôi; Chăn nuôi gia cầm; Chăn nuôi khác; Nghiên cứu và phát triển thực nghiệm khoa học tự nhiên và kỹ thuật: Nghiên cứu, ứng dụng và phát triển công nghệ sinh học trong lĩnh vực chăn nuôi, thú y, công nghệ gen trong công tác chọn tạo giống gia súc, gia cầm, công nghệ phôi, công nghệ tế bào trong công tác nhân giống và bảo tồn các nguồn gen vật nuôi quý hiếm; Nghiên cứu, ứng dụng và phát triển công nghệ vi sinh trong chế biến thực phẩm, sản xuất các chế phẩm sinh học, thức ăn chăn nuôi và xử lý môi

trường chăn nuôi; Nghiên cứu và phát triển khoa học nông nghiệp; Nghiên cứu đánh giá chất lượng sản phẩm chăn nuôi; Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ khác.

Là một công ty thành viên của Công ty Cổ phần Tập đoàn Dabaco Việt Nam, trong những năm qua, công ty đã có những bước tiến vượt bậc và đã vinh dự được công nhận là doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao theo Quyết định số 574/QĐ-UBND ngày 19/9/2019. Đạt được kết quả này là nhờ sự vươn lên, không ngừng mở rộng sản xuất và tầm nhìn chiến lược đúng đắn của Ban quản lý Tập đoàn Dabaco

2. Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh: Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh được thành lập vào tháng 06/2014 với vốn doanh nghiệp 100% của Việt Nam. Công ty có trụ sở tại Tổ dân phố Ba Đồng, phường Kỳ Phương, thị xã Kỳ Anh, Hà Tĩnh. Qua quá trình hình thành và phát triển đến nay, Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh đã xác định hướng đi trong sản xuất giống thủy sản và nuôi tôm thương phẩm theo hướng an toàn sinh học, sử dụng các chế phẩm sinh học trong công tác sản xuất tôm giống, sản xuất tôm thương phẩm, xử lý nước thải sau sản xuất giống và sau nuôi tôm thương phẩm. Nhờ áp dụng các lĩnh vực công nghệ cao trong nông nghiệp đã tạo ra các sản phẩm tôm giống chất lượng cao, sạch bệnh, đồng đều, có sức đề kháng tốt, nhanh lớn. Ngày 03/07/2017, Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh đã được cấp giấy chứng nhận doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao theo Quyết định số 2860/QĐ-BNN-KHCN.

3. Công ty TNHH XNK Kinoko Thành Cao: Công ty TNHH Xuất nhập khẩu Kinoko Thanh Cao được thành lập vào tháng 01/2011 với ngành nghề chính liên quan đến trồng nấm kim chi. Công ty có địa chỉ tại thôn Đồng Bụt, xã Ngọc Liệp, huyện Quốc Oai, Hà Nội. Đến tháng 04/2017, công ty đầu tư trụ sở nhà máy sản xuất nấm kim châm Kinoko Thanh Cao đặt tại thôn Đốc Kính (xã Đốc Tín, huyện Mỹ Đức, thành phố Hà Nội). Nhà máy cung cấp cho người tiêu dùng cả nước sản phẩm nấm kim châm sạch theo công nghệ Nhật Bản. Với quy trình trồng nấm công nghệ cao khá bài bản, khoa học, sạch sẽ, thoáng mát, đảm bảo an toàn cho người tiêu dùng và đạt tiêu chuẩn xuất khẩu vào các nước châu Âu. Mỗi tháng, công ty cung cấp cho thị trường trong nước và xuất khẩu sang Nhật Bản gần 40 tấn sản phẩm nấm, doanh thu hơn 15 tỷ đồng. Đây là doanh nghiệp đầu tiên ở miền Bắc áp dụng sản xuất nấm theo công nghệ cao của Nhật Bản.

Với những kết quả đó, ngày 20/12/2017, công ty đã được Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn cấp giấy chứng nhận Doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao theo quyết định số 5319/QĐ-BNN-KHCN.

PHỤ LỤC 5.2
QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG
(Áp dụng cho nghiên cứu điển hình)

Stt	Tiến trình	Trách nhiệm	Biểu mẫu
1	Nhu cầu bổ sung nhân sự	- Trưởng đơn vị - Phòng HCNS	QT. HCNS-01- 01a
2	Xem xét tính cần thiết của nhu cầu tuyển dụng	- Phòng HCNS	
3	Phê duyệt nhu cầu tuyển dụng	- Giám đốc	
4	Lập kế hoạch và thông báo tuyển dụng	- Phòng HCNS	
5	Tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ	- Phòng HCNS - Đơn vị tuyển dụng	QT. HCNS-01-02 QT. HCNS-01-03
6	Phòng vấn lần 1	-Trưởng ĐV tuyển dụng - TP. HCNS - GD/PGĐ (TP)	QT. HCNS-01-04 QT. HCNS-01-05 QT. HCNS-01-06
7	Gửi thư mời PV / Tổng hợp danh sách ứng viên cần PV lần 2 / Gửi thư phúc đáp	- Phòng HCNS	QT. HCNS-01-02 QT. HCNS-01-07
8	Phòng vấn lần 2	- Giám đốc/Phó GD - TP HCNS - Trưởng đơn vị	QT. HCNS-01-05 QT. HCNS-01-06
9	Thẩm định TT, QĐ tuyển dụng & mời làm việc	- Giám đốc - Phòng HCNS	QT. HCNS-01-08
10	Ký HĐ thử việc	- Phòng HCNS	
11	Hội nhập, giao việc và đánh giá thử việc	- Trưởng đơn vị	QT. HCNS-01-09
12	Đánh giá thử việc	- Trưởng đơn vị	QT. HCNS-01-10
13	Ký HĐLĐ chính thức	- Phòng HCNS	

(Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự Công ty TNHH Growbest Hà Tĩnh)

PHỤ LỤC 6

DANH MỤC NHIỆM VỤ KHCN THUỘC CHƯƠNG TRÌNH NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO (2015-2020)

Tên nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Dự kiến kết quả theo đặt hàng	Thời gian thực hiện	Kinh phí được phê duyệt (Tr. đ)			Kết quả đã nghiệm thu
				Tổng số	Trong đó		
					NSNN	Khác	
TỔNG				287,907	94,825	193,082	
Nghiên cứu ứng dụng công nghệ sau thu hoạch xử lý hơi nước nóng trừ ruồi đục quả vú sữa phục vụ xuất khẩu	TT Kiểm dịch thực vật nhập khẩu II- Cục BVTV, KS. Chu Hồng Châu	<ul style="list-style-type: none"> - Quy trình công nghệ xử lý hơi nước nóng trừ ruồi đục quả vú sữa, đảm bảo tiêu chuẩn quả xuất khẩu sang thị trường Hàn Quốc, Nhật Bản, Newzealand; Quả vú sữa sạch ruồi 100%, đảm bảo chất lượng tự nhiên của quả (độ brix: 14,4%, độ Acid 0,52%, độ cứng 0,81L, màu sắc quả tự nhiên, không thay đổi); Quy trình được công nhận là tiên bộ kỹ thuật làm căn cứ mở cửa thị trường xuất khẩu vú sữa, mang lại giá trị gia tăng cao cho sản xuất vú sữa tại Việt Nam; - Mô hình xử lý 5 tấn sản phẩm quả vú sữa bằng Quy trình công nghệ xử lý hơi nước nóng trừ ruồi đục quả vú sữa, đảm bảo tiêu chuẩn xuất khẩu sang thị trường Hàn Quốc, Nhật Bản, Newzealand, chất lượng quả đảm bảo; - 1- 2 bài báo đăng trên tạp chí chuyên ngành;- Đào tạo 02 sinh viên tốt nghiệp đại học;- Đào tạo 1 thạc sỹ. 	2015-2016	1,700	1,700	0	<ul style="list-style-type: none"> * TBKT đã được công nhận (quyết định số 2818/QĐ-BVTV-KH ngày 16 tháng 12 năm 2016): "Quy trình xử lý hơi nước nóng trừ ruồi hại quả vú sữa (<i>Chrysophyllum cainito</i> L.) phục vụ xuất khẩu". Chuyên gia Quy trình ở qui mô thương mại cho nhà máy Hoàng Phát Fruit (Long An) và nhà máy GOODLIFE (Củ Chi), công suất ở mỗi nhà máy: 2,5 tấn. Quy trình đã được sử dụng làm căn cứ kỹ thuật mở cửa thị trường xuất khẩu vú sữa sang Hàn Quốc, Nhật Bản, Newzealand * Tham gia đào tạo 02 NCS, 01 cử nhân và đăng 2 bài báo liên quan trên tạp chí BVTV.

Tên nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Dự kiến kết quả theo đặt hàng	Thời gian thực hiện	Kinh phí được phê duyệt (Tr. đ)			Kết quả đã nghiệm thu
				Tổng số	Trong đó		
					NSNN	Khác	
Ứng dụng kỹ thuật canh tác tiên tiến và công nghệ sản xuất giống hiện đại phát triển giống lúa chất lượng cao tại Khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao Hậu Giang	Khu Nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao Hậu Giang, Ths. Phạm Hoài An	<ul style="list-style-type: none"> - Quy trình kỹ thuật sản xuất lúa giống cấp xác nhận cho 2 giống lúa chất lượng cao, năng suất 5 tấn/ha, chất lượng hạt giống phù hợp quy định tại QCVN 01-54: 2011/BNNPTNT; giảm chi phí đầu vào, hiệu quả kinh tế tăng ít nhất 15% so với quy trình cũ; Quy trình kỹ thuật canh tác lúa tiên tiến, theo hướng VietGAP hiệu quả kinh tế tăng ít nhất 10% so với sản xuất đại trà của 2 giống lúa chất lượng cao tại vùng bán đảo Cà Mau. Các Quy trình được công nhận là tiến bộ kỹ thuật; - Sản xuất 2 giống lúa chất lượng cao, quy mô 20 ha/giống tại Khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao Hậu Giang, năng suất bình quân 5 tấn/ha, chất lượng hạt giống phù hợp quy định tại QCVN 01-54 : 2011/BNNPTNT; - Sản xuất lúa hàng hóa chất lượng cao, tập trung, theo hướng VietGAP, quy mô 150 ha (50 ha tập trung/điểm), năng suất tối thiểu vụ đông xuân đạt 7 tấn/ha, vụ hè thu 5 tấn/ha; - Đào tạo, tập huấn 500 lượt người. 	2015-2017	6,000	3,000	3,000	<ul style="list-style-type: none"> * Tích hợp 6 tiến bộ kỹ thuật tiên tiến về cây lúa tại ĐBSCL để xây dựng quy trình cho vùng chua phèn tại Hậu Giang. * 02 TBKT đã được công nhận: Quy trình kỹ thuật sản xuất giống cấp xác nhận cho 2 giống lúa OM8017 và OM 5953 chất lượng cao tại vùng bán đảo Cà Mau; Quy trình kỹ thuật canh tác lúa tiên tiến, theo hướng VietGAP cho 2 giống lúa OM 8017 và OM5953 chất lượng cao tại vùng bán đảo Cà Mau. * Sản xuất 40 ha giống lúa chất lượng cao tại Khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao Hậu Giang, năng suất bình quân 6,16 tấn/ha, sản lượng 246 tấn, sản phẩm thu hồi 175.840kg hạt giống cấp xác nhận, chất lượng hạt giống phù hợp quy định tại QCVN 01-54 : 2011/BNNPTNT. Sản xuất 150 ha lúa hàng hóa chất lượng cao, tập trung, theo hướng VietGAP (50 ha tập trung/điểm), năng suất tối thiểu vụ đông xuân đạt 6,50 tấn/ha, vụ hè thu 5,55 tấn/ha tương đương 927 tấn lúa thương phẩm, tại Khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao Hậu Giang. * Đào tạo và tập huấn được 510 lượt người về quy trình kỹ thuật sản xuất lúa giống cấp xác nhận đối với 2 giống lúa chất lượng cao, quy trình kỹ thuật canh tác lúa tiên tiến, theo hướng VietGAP đối với 2 giống lúa chất lượng cao tại vùng bán đảo Cà Mau

Tên nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Dự kiến kết quả theo đặt hàng	Thời gian thực hiện	Kinh phí được phê duyệt (Tr. đ)			Kết quả đã nghiệm thu
				Tổng số	Trong đó		
					NSNN	Khác	
Ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất dâu tây đảm bảo an toàn thực phẩm	Công ty TNHH Dalat GAP/ Lê Văn Cường	<ul style="list-style-type: none"> - 01 quy trình nhân giống <i>in vitro</i> giống dâu tây sạch bệnh, tỷ lệ cây mạ đạt tiêu chuẩn xuất vườn trên 90%, quy trình được công nhận là TBKT. - 01 quy trình nhân cây tia (ngó) dâu tây, tỷ lệ cây mạ đạt tiêu chuẩn xuất vườn trên 90% (chiều cao cây từ 11-12cm, có 6-7 lá thật), quy trình được công nhận là TBKT. - Quy trình sản xuất dâu tây đảm bảo tiêu chuẩn an toàn thực phẩm, năng suất trồng trong nhà màng ≥ 30 tấn/ha, ngoài trời ≥ 25 tấn/ha, tỷ lệ quả loại 1 chiếm ít nhất 80%, quy trình được công nhận là TBKT. - Sản xuất 1,5 triệu cây giống dâu tây sạch bệnh, tỷ lệ cây mạ đạt tiêu chuẩn xuất vườn $\geq 90\%$. - Sản xuất 11 ha dâu tây (1ha trồng dâu tây trong nhà màng và 10 ha ngoài đồng ruộng) áp dụng công nghệ tự động hóa, tưới nước kết hợp cung cấp phân bón, sản phẩm đảm bảo tiêu chuẩn an toàn thực phẩm (phù hợp với quy định về ATTP), năng suất trong nhà màng ≥ 30 tấn/ha, ngoài đồng ≥ 25 tấn/ha, tỷ lệ quả loại 1 chiếm ít nhất 80%. - Đào tạo, tập huấn cho 200 lượt người. 	2016-2018	12,695	4,600	8,095	<p>* 4 TBKT (Quyết định công nhận TBKT số 31/QĐ-TT-CCN ngày 31/1/2019):</p> <p>1) Quy trình kỹ thuật nhân giống dâu tây bằng phương pháp nuôi cấy mô</p> <p>2) Quy trình nhân cây tia (ngó/thân bò) dâu tây</p> <p>3) Quy trình sản xuất dâu tây ứng dụng công nghệ cao trong điều kiện nhà màng</p> <p>4) Quy trình sản xuất dâu tây ứng dụng công nghệ cao ngoài đồng ruộng</p> <p>* Chuyển giao quy trình cho: cơ sở nuôi cấy mô Thu Thủy, F12, Đà Lạt; Cơ sở nuôi cấy mô Thanh Hương, F9, Đà Lạt và nhiều nông hộ sản xuất dâu tây trên địa bàn thành phố Đà Lạt, huyện Lạc Dương, Lâm Đồng; Công ty Phúc Hà, Mộc Châu, Sơn La; Công ty VinCom; Công ty TNHH Cầu Đất Farm và nhiều nông hộ sản xuất dâu tây trên địa bàn thành phố Đà Lạt, huyện Lạc Dương, Lâm Đồng</p> <p>* Tổ chức sản xuất và tiêu thụ 1.583.500 cây giống dâu tây sạch bệnh đảm bảo tiêu chuẩn xuất vườn, sản xuất 1,16 ha dâu tây ứng dụng công nghệ cao trong nhà màng (năng suất ≥ 32 tấn/ha), sản xuất 11,0 ha mô hình sản xuất dâu tây công nghệ cao ngoài đồng ruộng (năng suất ≥ 25 tấn/ha), tổ chức đào tạo, tập huấn cho 216 lượt người sản xuất dâu tây trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng</p>
Nghiên cứu ứng dụng công nghệ kích tạo đơn bội trong chọn tạo giống ngô lai	Viện Nghiên cứu ngô, TS. Đặng Ngọc Hạ	<ul style="list-style-type: none"> - 8 - 10 dòng ngô đơn bội kép có năng suất từ 2,5 - 3 tấn/ha, sinh trưởng phát triển tốt, thích ứng rộng và có khả năng kết hợp cao; - 2 - 3 giống ngô lai đơn được công nhận, năng suất 8 - 10 tấn/ha trong điều kiện nước trời, 12- 13 tấn/ha trong điều kiện thâm canh; - Ít nhất 02 Quy trình công nghệ sản xuất hạt giống ngô lai mới/ quy trình thâm canh giống ngô lai mới, 	2015-2019	9,105	4,500	4,605	

	Tên nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Dự kiến kết quả theo đặt hàng	Thời gian thực hiện	Kinh phí được phê duyệt (Tr. đ)			Kết quả đã nghiệm thu
					Tổng số	Trong đó		
						NSNN	Khác	
			các quy trình được công nhận là tiến bộ kỹ thuật; - Mô hình trình diễn sản xuất các giống ngô lai mới, quy mô 30ha/giống.					
	Sản xuất các giống Keo lai và Bạch đàn lai mới quy mô công nghiệp phục vụ trồng rừng các tỉnh Trung du và Miền núi Phía Bắc	Công ty CP Giống, Vật tư nông nghiệp Công nghệ cao Việt Nam/Nguyễn Thanh Bình	- 01 quy trình nhân giống in vitro quy mô công nghiệp, công suất 3 triệu cây/năm cho các dòng keo lai và bạch đàn lai (BV 73, BV75, BV10 và AH1, AH7;UP54, UP72, UP95, UP97, UP99). - Sản xuất ≥ 15 triệu cây giống lâm nghiệp mới ((BV 73, BV75, BV10 và AH1, AH7;UP54, UP72, UP95, UP97, UP99) nhân giống bằng in vitro (bao gồm 10 triệu cây nuôi cấy mô và 5 triệu cây con trồng rừng). - Xây dựng 5.000 m ² vườn cây đầu dòng các giống cây keo lai và bạch đàn lai. - Sản xuất 30 ha các giống Bạch đàn lai và Keo lai (BV 73, BV75, BV10 và AH1, AH7;UP54, UP72, UP95, UP97, UP99), tăng sinh khối trung bình keo lai đạt 25 m ³ /ha/năm, bạch đàn lai đạt 20 m ³ /ha/năm. - Đào tạo, tập huấn 220 lượt người.	2016-2020	18,000	6,000	12,000	
	Ứng dụng công nghệ tự động, bán tự động trong sản xuất rau, hoa cao cấp quy mô hàng hóa tại Tây Nguyên	Công ty TNHH Việt Hiền/TS. Phạm Xuân Tùng	- 01 Quy trình sản xuất giống dưa lưới, dưa chuột, rau xà lách ứng dụng công nghệ bán tự động trong nhà màng, quy trình được chuyển giao thành công cho 2 tỉnh Đắk Lắk và Đắk Nông. - 01 Quy trình nhân giống và sản xuất hoa cúc ứng dụng công nghệ bán tự động trong nhà màng tại Đắk Lắk và Đắk Nông, hiệu quả kinh tế tăng tối thiểu 150%, quy trình được chuyển giao thành công cho 2 tỉnh Đắk Lắk và Đắk Nông. - 01 Quy trình sản xuất dưa lưới, dưa leo, xà lách ứng dụng công nghệ tự động (điều khiển khí hậu trong nhà màng) và bán tự động (tưới nước châm phân) tại Đắk Lắk và Đắk Nông, hiệu quả kinh tế tăng tối thiểu 150%, quy trình được chuyển giao thành công cho 2 tỉnh Đắk Lắk và Đắk Nông. - Sản xuất 4,4 triệu cây giống rau, hoa đảm bảo tiêu	2017-2019	15,198	4,800	10,398	

Tên nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Dự kiến kết quả theo đặt hàng	Thời gian thực hiện	Kinh phí được phê duyệt (Tr. đ)			Kết quả đã nghiệm thu
				Tổng số	Trong đó		
					NSNN	Khác	
		chuẩn chất lượng. - Sản xuất rau 8,0 ha rau và 4,0 ha hoa ứng dụng công nghệ tự động, bán tự động tại hai tỉnh Đắk Lắk và Đắk Nông. - Đào tạo tập huấn 90 lượt người.					
Ứng dụng công nghệ cao trong nhân giống mía quy mô công nghiệp và sản xuất mía hàng hóa năng suất, chất lượng cao tại khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao Phú Yên và một số tỉnh có lợi thế	Viện Di truyền nông nghiệp/ PGS.TS Hà Thị Thúy	- Quy trình công nghệ nhân giống mía sạch bệnh 3 cấp, quy mô công nghiệp, năng suất mía giống ≥ 130 tấn/ha, quy trình được công nhận là TBKT. - Quy trình sản xuất mía ứng dụng công nghệ tưới nước tiết kiệm kết hợp bón phân tự động, năng suất mía ≥ 120 tấn/ha, chữ đường $\geq 12,5$ CCS, được công nhận là TBKT. - Sản xuất cây giống mía sạch bệnh 3 cấp, quy mô tối thiểu 30 ha (3,0 ha giống mía cấp 1 nhân giống bằng công nghệ in vitro, 9,0 ha giống cấp 2 và 18,0 ha giống cấp 3), năng suất mía giống ≥ 130 tấn/ha (trên 4.000 tấn giống mía mới sạch bệnh). - Sản xuất thử mía thương phẩm quy mô 300 ha ứng dụng công nghệ tưới nước tiết kiệm kết hợp bón phân tự động; Năng suất mía ≥ 120 tấn/ha, chữ đường $\geq 12,5$ CCS. - Chuyển giao công nghệ cho 2-3 doanh nghiệp ứng dụng thành công	2017-2020	19,730	8,000	11,730	
Ứng dụng công nghệ tinh phân ly giới tính và công nghệ phối trong sản xuất bò sữa cao sản ở Việt Nam	Công ty Cổ phần Thực phẩm sữa TH/ PGS.TS Hoàng Kim Giao	- Quy trình tạo phôi phân ly giới tính, đạt trên 5 phôi (trong đó 3 phôi loại A, 2 phôi loại B/lần thu phôi). Quy trình được công nhận TBKT. - Quy trình công nghệ cấy truyền phôi phân ly giới tính tỷ lệ có chứa $\geq 40\%$. Quy trình được công nhận TBKT. - Mô hình ứng dụng Quy trình công nghệ phối tinh phân ly giới tính và cấy truyền phôi, sản xuất được 2.000 phôi phân ly giới tính và 600 bê sinh ra từ phôi phân ly giới tính.	2017-2019	39,588	6,000	33,588	
Ứng dụng công nghệ gen chọn tạo các dòng lợn	Công ty TNHH lợn giống hạt	- 400 nái và 40 đực của 2 dòng nái thuần Yorkshire và Landrace (200 nái/dòng và 20 đực/dòng): Số con sơ sinh sống $\geq 12,5$ con/ô; Số con cai sữa ≥ 27	2017-2020	24,516	7,500	17,016	

Tên nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Dự kiến kết quả theo đặt hàng	Thời gian thực hiện	Kinh phí được phê duyệt (Tr. đ)			Kết quả đã nghiệm thu
				Tổng số	Trong đó		
					NSNN	Khác	
thuần có khả năng sinh sản và sinh trưởng cao từ các nguồn gen nhập khẩu (Hoa Kỳ, Canada, Đan Mạch và Đài Loan) phục vụ chăn nuôi công nghiệp	nhân DABACO/ Ths. Trần Xuân Mạnh	con/nái/năm. - 100 nái và 20 đực được tạo ra từ dòng đực thuần Duroc: Tốc độ sinh trưởng giai đoạn 30 -100 kg \geq 1000 gam/ngày; Hệ số chuyển hóa thức ăn $<$ 2,4 kgTA/kgTT; - 600 nái và 25 đực của dòng nái lai tổng hợp giữa Yorkshire và Landrace chuyên biệt: Số con sơ sinh \geq 13,0 con/ô; Số con cai sữa \geq 29 con/nái/năm. - 1.000 lợn (con) thương phẩm từ tổ hợp lai kết hợp giữa dòng nái lai tổng hợp (Yorkshire và Landrace) với dòng đực Duroc: Tốc độ sinh trưởng giai đoạn 30 -100 kg \geq 900 gam/ngày; hệ số chuyển hóa thức ăn $<$ 2,35 kgTA/kgTT.					
Ứng dụng công nghệ nano UFB (Ultra Fine Bubble) để bảo quản cá ngừ đại dương trên tàu câu tay	Viện Nghiên cứu Hải sản/ Ths. Phạm Văn Long	- Hệ thống thiết bị bảo quản cá ngừ bằng công nghệ Nano UFB, quy mô 500 kg/m ³ , kích thước bọt khí nano \leq 100 nm. - Quy trình công nghệ bảo quản cá ngừ bằng công nghệ Nano UFB trên tàu đánh bắt xa bờ, được công nhận TBKT. - Sản phẩm cá đánh bắt đạt chỉ tiêu xuất khẩu loại A và B, trong đó loại A \geq 20%. - Thời gian bảo quản cá ngừ trên biển \geq 25 ngày. - Ứng dụng công nghệ thiết bị bảo quản cá ngừ trên 10 tàu lưới vây xa bờ (công suất \geq 400cv).	2017 - 2019	10,000	4,800	5,200	
Ứng dụng công nghệ nuôi đa cấp kết hợp công nghệ biofloc nuôi siêu thâm canh tôm chân trắng (<i>Litopenaeus vannamei</i>)	Công ty TNHH Thông Thuận; TS. Hứa Ngọc Phúc	- Quy trình công nghệ nuôi đa cấp kết hợp công nghệ biofloc nuôi siêu thâm canh tôm thẻ chân trắng đạt: Năng suất \geq 100 tấn/ha/năm; FCR \leq 1,0; tỷ lệ sống \geq 80%; được công nhận tiến bộ kỹ thuật. - Mô hình nuôi siêu thâm canh tôm chân trắng quy mô \geq 5 ha Sản phẩm tôm thương phẩm: \geq 200 tấn, cỡ tôm 20 - 25g/con.	2018- 9/202 0	22,000	7,000	15,000	

Tên nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Dự kiến kết quả theo đặt hàng	Thời gian thực hiện	Kinh phí được phê duyệt (Tr. đ)			Kết quả đã nghiệm thu
				Tổng số	Trong đó		
					NSNN	Khác	
Ứng dụng công nghệ Micro-nano Bubble Oxygen trong nuôi thủy sản	Công ty TNHH đầu tư thủy sản Huy Thuận; ThS. Châu Hữu Trí	<ul style="list-style-type: none"> - Quy trình công nghệ nuôi tôm thâm canh, siêu thâm canh ứng dụng công nghệ Micro- nano Bubble Oxygen: tỷ lệ sống tăng $\geq 10\%$; FCR giảm 15%; giá thành sản xuất giảm 10%, được công nhận tiến bộ kỹ thuật. Mô hình ứng dụng công nghệ, quy mô 1ha. - Quy trình công nghệ ương cá tra bột lên giống ứng dụng công nghệ Micro- nano Bubble Oxygen: tỷ lệ sống trên 25%, sạch bệnh, không nhiễm kháng sinh, được công nhận tiến bộ kỹ thuật. Mô hình ứng dụng công nghệ, quy mô 1ha. 	2018-2020	14,690	5,000	9,690	
Hoàn thiện công nghệ và dây chuyền thiết bị sản xuất puree chuối, quy mô 50 tấn nguyên liệu/ngày	Công ty cổ phần giống Nafoods; KS. Nguyễn Tiên Chinh	<ul style="list-style-type: none"> - 01 quy trình công nghệ rằm chín chuối bằng khí ethylene, đảm bảo chất lượng dinh dưỡng, cảm quan và ATTP, độ chín kỹ thuật $> 97\%$. - 01 quy trình công nghệ sản xuất puree chuối ứng dụng trên dây chuyền thiết bị đồng bộ, năng suất 3,0 tấn nguyên liệu/giờ. <p>Các quy trình được công nhận TBKT.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 01 bộ hồ sơ thiết kế kỹ thuật và dây chuyền thiết bị đồng bộ sản xuất puree chuối, năng suất 3,0 tấn nguyên liệu/giờ. - Ứng dụng quy trình công nghệ sản xuất 500 tấn puree chuối tại Công ty cổ phần thực phẩm Đồng Giao; sản phẩm được thị trường EU chấp nhận. 	2018 - 2020	25,235	7,725	17,510	
Sản xuất thử nghiệm rau măng tây xanh ứng dụng công nghệ cao phục vụ nội tiêu và xuất khẩu tại khu vực Nam Trung bộ	Viện Nghiên cứu bông và Phát triển nông nghiệp Nha Hố, Viện Khoa học Nông nghiệp VN ThS. Nguyễn Văn Sơn	<ul style="list-style-type: none"> - Quy trình công nghệ nhân giống măng tây xanh có hệ số nhân cao và giảm giá thành $\geq 50\%$, cây giống đảm bảo tiêu chuẩn xuất vườn. Quy trình được công nhận TBKT. - Quy trình công nghệ canh tác, thu hái và bảo quản măng tây xanh ứng dụng công nghệ cao, năng suất giai đoạn kinh doanh đạt ≥ 28 tấn/ha, thời gian bảo quản rau măng tây ≥ 20 ngày. Quy trình được công nhận TBKT. - Sản xuất ≥ 330.000 cây giống măng tây xanh giảm giá thành $\geq 50\%$, cây giống đảm bảo tiêu chuẩn xuất vườn. - Sản xuất $\geq 6,5$ ha măng tây xanh, năng suất giai đoạn kinh doanh ≥ 28 tấn/ha, sản phẩm đạt tiêu 	2018 -2020	7,050	3,500	3,550	Bổ sung Thực hiện năm 2018 từ KP chưa sử dụng do dừng 1 số dự án

Tên nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Dự kiến kết quả theo đặt hàng	Thời gian thực hiện	Kinh phí được phê duyệt (Tr. đ)			Kết quả đã nghiệm thu
				Tổng số	Trong đó		
					NSNN	Khác	
		chuẩn xuất khẩu, đảm bảo ATTP. - Đào tạo người sản xuất nấm vũng quy trình công nghệ măng tây xanh ứng dụng công nghệ cao, ATTP. Hình thành chuỗi sản xuất - tiêu thụ sản phẩm măng tây xanh ứng dụng công nghệ cao ATTP.					
Ứng dụng công nghệ cao để sản xuất giống sạch bệnh và thâm canh cam quy mô công nghiệp tại một số tỉnh trung du miền núi phía Bắc	Viện Khoa học nông nghiệp công nghệ cao Trường Phát Công ty cổ phần tài nguyên và môi trường Trường Minh, ThS. Trần Thị Hạnh	<ul style="list-style-type: none"> - Quy trình nhân giống cam sạch bệnh quy mô công nghiệp; Quy trình canh tác cam ứng dụng công nghệ cao (tưới kết hợp bón phân điều khiển tự động, bán tự động) tại trung du miền núi phía Bắc. Quy trình được Hội đồng nghiệm thu cấp cơ sở thông qua. - Xây dựng 01 hệ thống nhân giống cam sạch bệnh, đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng. - Sản xuất thử: <ul style="list-style-type: none"> + Sản xuất ≥ 170.000 cây giống cam và cây có múi sạch bệnh đạt tiêu chuẩn TCVN 9302:2013. M5 Ứng dụng quy trình công nghệ của dự án để sản xuất ≥ 60 ha thương phẩm cam sạch bệnh ứng dụng CNC (giống mới sạch bệnh, công nghệ tưới kết hợp bón phân, điều khiển tự động, bán tự động), sản phẩm đảm bảo tiêu chuẩn Viet GAP, Global GAP, năng suất $\geq 25-30$ tấn /ha (năm thứ 4); $\geq 35-40$ tấn/ha (năm thứ 5 trở đi). - Đào tạo, tập huấn ≥ 200 lượt người về công nghệ nhân giống và canh tác cam ứng dụng công nghệ cao tại một số tỉnh trung du miền núi phía Bắc. 	2018-2020	22,200	7,200	15,000	Bổ sung Thực hiện năm 2018 từ KP chưa sử dụng do dừng 1 số dự án
Ứng dụng công nghệ cao để sản xuất giống sạch bệnh và thâm canh cây có múi quy mô công nghiệp tại vùng Bắc Trung bộ	Viện Khoa học Nông nghiệp VN, Viện Khoa học Nông nghiệp VN, TS. Bùi Quang Đăng	<ul style="list-style-type: none"> - Quy trình nhân giống cây ăn quả có múi sạch bệnh quy mô công nghiệp; Quy trình canh tác cây ăn quả có múi ứng dụng công nghệ cao (tưới kết hợp bón phân điều khiển tự động, bán tự động) tại vùng Bắc Trung bộ, sản phẩm đảm bảo tiêu chuẩn (VietGap, Global GAP....). Các Quy trình được công nhận cấp cơ sở. - Xây dựng 01 hệ thống nhân giống cây giống cây ăn quả có múi sạch bệnh, cây giống đạt tiêu chuẩn TCVN 9302:2013. - Sản xuất thử: <ul style="list-style-type: none"> + Sản xuất ≥ 110.000 cây giống cây có múi sạch 	2018-2020	22,100	6,500	15,600	Bổ sung Thực hiện năm 2018 từ KP chưa sử dụng do dừng 1 số dự án

Tên nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Dự kiến kết quả theo đặt hàng	Thời gian thực hiện	Kinh phí được phê duyệt (Tr. đ)			Kết quả đã nghiệm thu
				Tổng số	Trong đó		
					NSNN	Khác	
		bệnh đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng. + ≥ 60 ha thương phẩm cây có múi ứng dụng công nghệ cao (công nghệ tưới kết hợp bón phân, điều khiển tự động, bán tự động), sản phẩm đảm bảo tiêu chuẩn Viet GAP, Global GAP, năng suất ≥ 25 tấn /ha (năm thứ 4); ≥ 35 tấn/ha năm thứ 5 trở đi.- Đào tạo và tập huấn ≥ 200 lượt người về công nghệ nhân giống và canh tác cây ăn quả có múi ứng dụng công nghệ cao tại Bắc Trung bộ.					
Ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất dưa thom, dưa chuột và cà chua ở một số tỉnh phía Bắc	Viện Cây lương thực cây thực phẩm, Viện Khoa học Nông nghiệp VN, TS. Đoàn Xuân Cảnh	- Quy trình sản xuất cây giống dưa thom, dưa chuột, cà chua quy mô công nghiệp, cây giống đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng, tỷ lệ cây xuất vườn đạt ≥ 95%. Quy trình được Hội đồng nghiệm thu cấp cơ sở thông qua.- 01 Quy trình công nghệ sản xuất dưa thom ứng dụng công nghệ cao quy mô hàng hóa, năng suất ≥ 50 tấn/ha/vụ; 01 Quy trình công nghệ sản xuất dưa chuột ứng dụng công nghệ cao quy mô hàng hóa, năng suất ≥ 100 tấn/ha/vụ; 01 Quy trình công nghệ sản xuất cà chua ứng dụng công nghệ cao quy mô hàng hóa, năng suất ≥ 150 tấn/ha/vụ. Sản phẩm đảm bảo tiêu chuẩn ATTP. Quy trình được Hội đồng nghiệm thu cấp cơ sở thông qua.- Sản xuất 1.500.000 cây giống dưa thom, dưa chuột, cà chua đảm bảo tiêu chuẩn, tỷ lệ cây xuất vườn ≥ 95%.- Sản xuất ≥ 20 ha dưa thom năng suất ≥ 50 tấn/ha/vụ; ≥ 5 ha dưa chuột năng suất ≥ 100 tấn/ha/vụ; ≥ 5 ha cà chua ứng dụng công nghệ cao, năng suất ≥ 150 tấn/ha/vụ; sản phẩm đảm bảo tiêu chuẩn ATTP.- Đào tạo người sản xuất nắm vững quy trình công nghệ sản xuất dưa thom, dưa chuột, cà chua ứng dụng công nghệ cao. Hình thành ít nhất 01 chuỗi sản xuất – tiêu thụ sản phẩm dưa thom, dưa chuột, cà chua đảm bảo ATTP.	2019 -2020	6,700	3,200	3,500	
Ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất một số sản phẩm rau có giá trị tại Khu	Trung tâm nghiên cứu và Phát triển nông nghiệp	- Quy trình sản xuất cây giống một số loại dưa, rau ăn lá quy mô công nghiệp, cây giống đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng, tỷ lệ cây xuất vườn đạt ≥ 95%. Quy trình được Hội đồng cấp cơ sở thông qua. - Quy trình công nghệ sản xuất một số loại dưa, rau	2019 -2020	11,400	3,800	7,600	

	Tên nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Dự kiến kết quả theo đặt hàng	Thời gian thực hiện	Kinh phí được phê duyệt (Tr. đ)			Kết quả đã nghiệm thu
					Tổng số	Trong đó		
						NSNN	Khác	
	nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao Phú Yên và vùng phụ cận	CNC Phú Yên, Ban Quản lý khu nông nghiệp ứng dụng CNC Phú Yên, Trần Minh Châu	<p>ăn lá trong nhà màng tự động, bán tự động, hiệu quả kinh tế tăng ít nhất 50% so với sản xuất đại trà, sản phẩm đảm bảo tiêu chuẩn ATTP. Quy trình được Hội đồng cấp cơ sở thông qua.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sản xuất tối thiểu 10.000.000 cây giống rau. - Sản xuất thử tối thiểu 3 ha dưa lưới và dưa chuột, 1,5 ha rau cải bó xôi. Năng suất: dưa lưới ≥ 25 tấn/ha/vụ, dưa chuột ≥ 55 tấn/ha/vụ, rau cải bó xôi ≥ 15 tấn/ha/vụ; sản phẩm đảm bảo tiêu chuẩn ATTP; hiệu quả kinh tế tăng ít nhất 50% so với sản xuất đại trà. - Tập huấn người sản xuất, chuyển giao cho doanh nghiệp quy trình sản xuất cây giống, quy trình canh tác một số loại dưa, rau ăn lá quy mô công nghiệp. 					

Nguồn: Vụ Khoa học, công nghệ và môi trường

PHỤ LỤC 7
PHIẾU THEO DÕI GIẢNG DẠY – HỌC TẬP

Tên chương trình đào tạo:

Thời gian đào tạo:Số lượng học viên:

Họ và tên cán bộ giảng dạy:.....Điện thoại:.....

Ngày tháng	Phòng học	Nội dung giảng dạy	Số học viên vắng mặt	Tên học viên vắng mặt	Tên học viên có thái độ tích cực	Ghi chú

....., ngày tháng năm.....

Cán bộ giảng dạy

(Ký, ghi rõ họ tên)

PHỤ LỤC 8

PHIẾU ĐÁNH GIÁ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Để việc tổ chức các khoá học sau ngày một hiệu quả hơn, xin các anh/chị hãy vui lòng trả lời phiếu khảo sát sau bằng cách điền và đánh dấu (x) vào ô tương ứng

Tên khoá đào tạo:					
Thời gian đào tạo:					
Địa điểm đào tạo:					
Giảng viên giảng dạy:					
I. NGUYÊN NHÂN THAM GIA KHOÁ ĐÀO TẠO					
• Nhu cầu công việc			• Doanh nghiệp yêu cầu và cử đi học		
• Nhu cầu của bản thân			<input type="checkbox"/> Nguyên nhân khác:.....		
II. ĐÁNH GIÁ KHOÁ ĐÀO TẠO					
1- Kém 2 – Cần cải thiện 3 – Trung bình 4 – Khá 5- Tốt					
	1	2	3	4	5
1. Khoá học có mục đích đào tạo rõ ràng					
2. Khoá học liên quan đến công việc của học viên					
3. Nhiều kiến thức mới và phù hợp được đề cập trong khoá học					
4. Việc phân bổ thời gian giữa các phần lý thuyết/Thực hành/thảo luận là hợp lý					
5. Học viên đã học được những điều gì từ khoá học					
6. Phần nào của khoá học là không cần thiết đối với bạn					
III. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ GIẢNG VIÊN					
1- Kém 2 – Cần cải thiện 3 – Trung bình 4 – Khá 5- Tốt					
	1	2	3	4	5
1. Kiến thức chuyên môn					
2. Kỹ năng truyền đạt (giọng nói, diễn đạt rõ ràng, sinh động, dễ hiểu...)					
3. Phương pháp giảng dạy					

IV. ĐÁNH GIÁ VỀ CÔNG TÁC TỔ CHỨC KHOÁ HỌC					
1- Kém 2 – Cần cải thiện 3 – Trung bình 4 – Khá 5- Tốt					
	1	2	3	4	5
1. Phòng học và trang thiết bị					
2. Tài liệu học tập đầy đủ, đa dạng					
V. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ KHOÁ ĐÀO TẠO					
• Kém • Cần cải thiện • Trung bình • Khá • Tốt					
VI. NHỮNG Ý KIẾN KHÁC					
.....					
.....					
.....					

Cám ơn những ý kiến đóng góp của anh/chị!