

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

VIỆN NGHIÊN CỨU VÀ QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

VŨ THANH TRUNG

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

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội – 2023

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

VIỆN NGHIÊN CỨU VÀ QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

VŨ THANH TRUNG

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

Ngành: Kinh tế phát triển

Mã số: 9 31 01 05

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

- 1. TS. Ngô Minh Hải**
- 2. TS. Đinh Trọng Thắng**

Hà Nội - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi là Vũ Thanh Trung xin cam đoan luận án tiến sĩ “*Nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng định hướng 2030*” là công trình do chính tôi nghiên cứu và thực hiện, không có sao chép bất hợp pháp nào từ các công trình nghiên cứu khác trong và ngoài nước; các thông tin, dữ liệu được sử dụng trong luận án hoàn toàn trung thực, chính xác và được trích dẫn đầy đủ; nội dung luận án chưa được sử dụng để bảo vệ lấy bất kỳ học vị hoặc đề tài nào khác.

Hà Nội, ngày.....tháng.....năm 2023

Tác giả luận án

Vũ Thanh Trung

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin cảm ơn Lãnh đạo và các thầy cô giáo của Viện Nghiên cứu và quản lý kinh tế Trung ương đã tạo điều kiện, hỗ trợ cho tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu, hoàn thiện các thủ tục hành chính để tôi có thể hoàn thành bảo vệ luận án của mình ở hội đồng bảo vệ các cấp.

Đồng thời, Tôi xin bày tỏ sự cảm ơn chân thành và sâu sắc nhất đến các thầy TS. Ngô Minh Hải và TS. Đinh Trọng Thắng, hai giáo viên hướng dẫn khoa học đã tận tình giúp đỡ, chỉ bảo và định hướng nghiên cứu cho tôi trong suốt quá trình thực hiện luận án.

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban giám hiệu trường Đại học Hàng hải Việt nam, ban chủ nhiệm khoa Kinh tế đã tạo điều kiện cho tôi trong suốt quá trình thực hiện luận án. Đồng thời tôi cũng xin cảm ơn đồng nghiệp đã hỗ trợ, động viên, góp ý khoa học trong thời gian qua.

Cuối cùng, tôi xin được nói lời cảm ơn gia đình, bạn bè, người thân đã luôn ở bên cạnh, cổ vũ, động viên chia sẻ và nhiệt tình giúp đỡ tôi trong suốt thời gian nghiên cứu và hoàn thành luận án./.

Hà Nội, ngày.....tháng.....năm 2023

Tác giả luận án

Vũ Thanh Trung

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	i
LỜI CẢM ƠN	ii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	viii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	x
DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ.....	xi
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN	6
1.1. Tổng quan các công trình và khoảng trống nghiên cứu	6
1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến nguồn nhân lực với phát triển bền vững của doanh nghiệp	6
1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến phương pháp nghiên cứu.....	19
1.1.3. Tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến phạm vi không gian và thời gian nghiên cứu	21
1.1.4. Khoảng trống tiếp tục nghiên cứu trong luận án	22
1.2. Mục tiêu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu	22
1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu	22
1.2.2. Đối tượng nghiên cứu	23
1.2.3. Phạm vi nghiên cứu	23
1.2.4. Câu hỏi nghiên cứu	24
1.3. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu	25
1.3.1. Cách tiếp cận và khung phân tích.....	25
1.3.2. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu thứ cấp	28

1.3.3. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu sơ cấp thông qua điều tra.....	28
1.3.4. Phương pháp tham vấn chuyên gia.....	30
1.3.5. Phương pháp phân tích thông tin, số liệu	31
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN	34
2.1. Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực với phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển	34
2.1.1. Một số khái niệm	34
2.1.2. Đặc điểm và phân loại nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển.....	38
2.1.3. Những yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực cho phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển.....	41
2.2. Nội dung nghiên cứu về nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển	44
2.2.1. Nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển.....	44
2.2.2. Nghiên cứu thực trạng phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển ..	45
2.2.3. Nghiên cứu tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển.....	45
2.2.4. Tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển.....	51
2.2.5. Yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển	56
2.3. Kinh nghiệm thực tiễn phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển.....	59
2.3.1. Kinh nghiệm quốc tế.....	59

2.3.2. Kinh nghiệm trong nước.....	62
2.3.3. Bài học kinh nghiệm cho phát triển nguồn nhân lực hướng tới sự phát triển bền vững cho doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng.....	64
Chương 3: PHÂN TÍCH TÁC ĐỘNG CỦA NGUỒN NHÂN LỰC TỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN KHU VỰC THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG	66
3.1. Thực trạng nguồn nhân lực và phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố hải phòng	66
3.1.1. Khái quát về doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng	66
3.1.2. Thực trạng nguồn nhân lực trong của các doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng.....	70
3.1.3. Mức độ phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng	76
3.1.4. Đánh giá những thành tựu và hạn chế về phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng.....	89
3.2. Đánh giá mức độ tác động của nguồn nhân lực tới phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển hải phòng bằng mô hình dematel mờ.....	94
3.2.1. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu tác động của nguồn nhân lực tới phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng.....	94
3.2.2. Kết quả mô hình nghiên cứu tác động của nguồn nhân lực tới phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng	99
3.2.3. Đánh giá về tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng qua kết quả mô hình.....	106
3.3. Phân tích yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển hải phòng	117
3.3.1. Cơ chế, chính sách của nhà nước.....	117

3.3.2. Các yếu tố đặc điểm kinh tế xã hội của địa phương.....	119
3.3.3. Các yếu tố đến từ doanh nghiệp	120
3.3.4. Các yếu tố từ người lao động.....	121
3.4. Một số nhận xét rút ra từ phân tích thực trạng và yếu tố của nguồn nhân lực tác động tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố hải phòng.....	122
3.4.1. Những kết quả đạt được về nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng.....	122
3.4.2. Những hạn chế, bất cập về nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng.....	123
3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập	124
Chương 4: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HƯỚNG TỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN KHU VỰC THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG	130
4.1. Xu hướng phát triển cảng biển trong giai đoạn 2025 đến năm 2030	130
4.1.1. Bối cảnh quốc tế	130
4.1.2. Bối cảnh trong nước.....	131
4.2. Quan điểm và định hướng phát triển của doanh nghiệp cảng biển Việt Nam đến năm 2030.	132
4.2.1. Quan điểm phát triển	132
4.2.2. Định hướng phát triển.....	133
4.3. Giải pháp về nguồn nhân lực hướng tới mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố hải phòng.....	135
4.3.1. Cải thiện chất lượng nhân lực hiện tại.....	135

4.3.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tuyển dụng trong tương lai	144
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....	148
TÀI LIỆU THAM KHẢO	151
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ	163
PHỤ LỤC	164

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

LĐSX	Lao động sản xuất
LĐQL	Lao động quản lý
CTCP	Công ty cổ phần
TNHH	Công ty trách nhiệm hữu hạn
LNST	Lợi nhuận trước thuế
DTT	Doanh thu thuần
LNST	Lợi nhuận sau thuế
VĐT	Vốn đầu tư
NSLĐ	Năng suất lao động
NSXD	Năng suất xếp dỡ
DWT	Deadweight tonnage - Trọng tải toàn phần
ROA	Return on Asset - Tỷ suất lợi nhuận trên tài sản
ROE	Return on Equity - Tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu
ROS	Return on Sale - Tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu
RBT	Resource based theory - Lý thuyết dựa trên nguồn lực
DEMATEL	Decision making trial and evaluation laboratory - Phương pháp ra quyết định thử nghiệm và đánh giá
FDEMATEL	Fuzzy decision making trial and evaluation laboratory - Phương pháp ra quyết định thử nghiệm và đánh giá mờ
WPSP	World Port Sustainability Program - Chương trình phát triển bền vững cảng biển thế giới
AI	Artificial Intellegence - Trí tuệ nhân tạo

IoT	Internet of things - Internet kết nối vạn vật
CR	Consistency Ratio - Tỷ số nhất quán
RI	Randomness Index - Chỉ số ngẫu nhiên
SEM	Structural Equation Modeling - Mô hình cấu trúc
GRI	Global Report Initiatives - Tổ chức báo cáo sáng kiến toàn cầu
SDGs	Sustainable Development Goals - Mục tiêu phát triển bền vững của liên hợp quốc
MPA	Maritime and Port Authority of Singapore (MPA) – Cơ quan quản lý cảng và hàng hải Singapore.
ISC	Integrated Simulation Centre – Trung tâm mô phỏng tích hợp
FMSS	Full Mission Shiphandling Simulators – hệ thống mô phỏng nhiệm vụ tiếp nhận tàu
CMS	Crisis Management Simulators- mô phỏng quản lý khủng hoảng
VTs	Vessels Traffic Simulators – mô phỏng hệ thống điều tiết tàu
LCHS	Liquid Cargo Handling Simulators – mô phỏng hệ thống xử lý hàng lỏng
ERS	Engine Room Simulator – mô phỏng phòng điều khiển thiết bị
SAR/GMDSS	Search and Rescue/Global Maritime Distress and Safety Simulator – Hệ thống mô phỏng tìm kiếm cứu nạn/tình huống hàng hải khẩn cấp và an toàn

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Thuộc tính mẫu khảo sát.....	28
Bảng 1.2: Danh sách người trả lời phỏng vấn.....	31
Bảng 2.1: Các chỉ tiêu đánh giá ảnh hưởng của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển	56
Bảng 3.1: Quy mô doanh nghiệp cảng biển theo chiều dài cầu cảng và năng lực thông qua.....	68
Bảng 3.2: Số lượng lao động trung bình của doanh nghiệp cảng biển (Người)	70
Bảng 3.3: Kết quả đánh giá mức độ ưu tiên của các nhóm nhân tố của sự phát triển bền vững	73
Bảng 3.4: Tình hình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp cảng biển	77
Bảng 3.5: Các chỉ tiêu sinh lời của các doanh nghiệp cảng biển (%).....	82
Bảng 3.6: Chỉ tiêu về đào tạo lao động	86
Bảng 3.7: Hiệu quả sử dụng năng lượng (Tỷ đồng).....	87
Bảng 3.8: Tổng chi phí điện năng và nhiên liệu (Tỷ đồng)	88
Bảng 3.9: Đánh giá tác động của chỉ tiêu Nhân lực.....	99
Bảng 3.10: Đánh giá tác động của nhóm chỉ tiêu hiệu quả kinh tế.....	100
Bảng 3.11: Đánh giá tác động của nhóm chỉ tiêu hiệu quả môi trường.....	101
Bảng 3.12: Đánh giá tác động của nhóm chỉ tiêu hiệu quả xã hội.....	103
Bảng 3.13: Kết quả đánh giá mối quan hệ nhân quả giữa các tiêu chí.....	103
Bảng 3.14: Mức độ tác động thuận (D-R) của các yếu tố theo mức độ giảm dần	105

DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ

Hình 1.1: Khung phân tích đánh giá tác động của nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng	27
Hình 3.1: Loại hình doanh nghiệp cảng biển khu vực Hải Phòng.....	67
Hình 3.2: Lĩnh vực sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp cảng.....	67
Hình 3.3: Quy mô lao động của các doanh nghiệp cảng biển.....	69
Hình 3.4: Quy mô doanh nghiệp cảng biển theo vốn CSH.....	70
Hình 3.5: Tỷ lệ lao động theo trình độ (%)	71
Hình 3.6: Cơ cấu lao động của doanh nghiệp cảng biển.....	72
Hình 3.7: Số lượng sáng kiến trung bình tại các doanh nghiệp	75
Hình 3.8: Cơ cấu doanh thu của doanh nghiệp	78
Hình 3.9: Lượng hàng hóa xếp dỡ (Triệu tấn) và tốc độ tăng trưởng.....	79
Hình 3.10: Năng suất xếp dỡ của các doanh nghiệp cảng biển.....	79
Hình 3.11: Năng suất lao động (Triệu đồng)	80
Hình 3.12: Quỹ đầu tư phát triển của doanh nghiệp (Tỷ đồng)	81
Hình 3.13: Thu nhập trung bình của người lao động (triệu đồng/tháng)	83
Hình 3.14: Chi tiêu cho khen thưởng và phúc lợi trung bình (Triệu đồng)	83
Hình 3.15: Số vụ tai nạn lao động trung bình (ca/năm)	84
Hình 3.16: Tỷ lệ lao động nam trong lực lượng lao động.....	85
Hình 3.17: Mối quan hệ giữa các nhân tố	95
Hình 3.18: Các bước phân tích của phương pháp DEMATEL mờ.....	96
Hình 3.19: Tác động của trình độ chuyên môn tới các chỉ tiêu kinh tế	107
Hình 3.20: Tác động của trình độ chuyên môn tới chỉ tiêu Xã hội.....	107
Hình 3.21: Tác động của trình độ chuyên môn tới hiệu quả môi trường.....	109
Hình 3.22: Tác động của nhận thức về phát triển bền vững tới hiệu quả	111
Hình 3.23: Tác động của nhận thức về phát triển bền vững tới hiệu quả môi trường.....	112
Hình 3.24: Tác động của nhận thức về phát triển bền vững tới hiệu quả xã hội ...	112
Hình 3.25: Tác động của sự sáng tạo đến hiệu quả kinh tế.....	113

Hình 3.26: Tác động của sự sáng tạo đến hiệu quả môi trường.....	114
Hình 3.27: Tác động của sự sáng tạo đến hiệu quả xã hội.....	114
Hình 3.28: Tác động của thái độ làm việc, tính kỷ luật đến hiệu quả kinh tế.....	116
Hình 3.29: Tác động của thái độ làm việc, tính kỷ luật đến hiệu quả môi trường.	116
Hình 3.30: Tác động của thái độ làm việc, tính kỷ luật đến hiệu quả xã hội.....	116

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Cảng biển Hải Phòng là một trong hai cảng biển lớn nhất Việt Nam, là cửa ngõ kết nối quốc tế của miền Bắc. Cảng Hải Phòng sẽ kết nối khu vực trọng điểm kinh tế phía Bắc với vùng Tây Nam Trung Quốc và các quốc gia khác trên thế giới. Chính vì thế cảng Hải Phòng đóng vai trò là đầu mối xuất khẩu hàng hóa và nhập khẩu nguyên vật liệu của khu vực miền Bắc (Bộ Công Thương, 2022). Sự thuận lợi trong lưu thông hàng hóa đã tạo động lực phát triển cho toàn vùng. Trong những năm gần đây, kim ngạch xuất nhập khẩu qua cảng biển Hải Phòng luôn chiếm tỷ trọng lớn trong tổng kim ngạch xuất nhập khẩu của Việt Nam. Năm 2022, tổng kim ngạch xuất nhập khẩu qua khu vực cảng biển Hải Phòng là hơn 113 tỷ đô chiếm gần 20% tổng kim ngạch xuất nhập khẩu cả nước. Từ năm 2019 đến nay tổng giá trị xuất nhập khẩu của cảng Hải Phòng chiếm trên 30% tổng lượng hàng hóa xuất nhập khẩu qua 5 cảng lớn của Việt Nam (Bộ Công Thương, 2022). Chính vì vai trò đặc biệt quan trọng của cảng biển Hải Phòng mà nó đã được đầu tư trọng điểm về quy mô và công nghệ, hướng tới trở thành cảng biển hiện đại mang tầm quốc tế. Đến năm 2030 cảng biển Hải Phòng cùng với cảng Bà Rịa Vũng Tàu được định hướng thành một trong hai cảng biển đặc biệt Việt Nam.

Doanh nghiệp cảng biển là bộ phận cấu thành nên khu vực cảng biển Hải Phòng. Các doanh nghiệp cảng biển sử dụng cơ sở vật chất bên cảng để tiến hành các hoạt động sản xuất kinh doanh tạo ra lợi nhuận cho doanh nghiệp và lợi ích cho xã hội. Chính hoạt động này đã giúp cho hàng hóa được lưu thông một cách thuận lợi giữa thị trường trong nước và thị trường quốc tế. Hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp cảng biển có tác động rất lớn tới hiệu quả kinh tế của địa phương và khu vực kinh tế trọng điểm phía Bắc.

Trong những năm vừa qua lượng hàng hóa xếp dỡ tại các bến cảng tăng đều qua các năm đã tạo ra mức doanh thu và lợi nhuận cao cho các doanh nghiệp cảng biển. Theo cục thống kê thành phố Hải Phòng, mức sản lượng đạt 168 triệu tấn

năm 2022 tăng 12% so với năm trước và doanh thu cảng biển tăng 13% đạt mức 6,6 nghìn tỷ. Các chỉ tiêu kinh tế khác như: lợi nhuận sau thuế, năng suất xếp dỡ cũng có xu hướng tăng đều nhưng tốc độ tăng đang giảm nhẹ qua từng năm. Bên cạnh sự tăng trưởng ấn tượng về khía cạnh kinh tế thì hoạt động khai thác cảng biển cũng gây ra những hiệu ứng tiêu cực về môi trường như là vấn đề ô nhiễm môi trường. Các doanh nghiệp cảng biển cũng chưa có sự quản lý môi trường một cách hiệu quả: không đo lường mức độ ô nhiễm, chưa có bộ phận chuyên trách quản lý môi trường, không tái sử dụng các vật liệu,...Đồng thời cũng tạo ra những hiệu ứng tiêu cực về mặt xã hội như mức độ an toàn lao động chưa được cải thiện, chênh lệch giới tính trong các doanh nghiệp cảng biển còn cao,... Yêu cầu đặt ra với các doanh nghiệp cảng biển hiện nay đó là phải duy trì được mục tiêu phát triển của doanh nghiệp và lợi ích của xã hội. Để làm được điều này thì doanh nghiệp cần phải hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Điều này cũng được cụ thể hóa trong Nghị quyết số 36 – NQ/TW về “Chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045” đã đề ra mục tiêu đưa Việt Nam trở thành quốc gia mạnh về biển, có sự phát triển bền vững, thịnh vượng. Đây chính là cơ sở để xây dựng chính sách phát triển cho các doanh nghiệp nói chung và các doanh nghiệp cảng biển nói riêng.

Nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng mà doanh nghiệp cần phải phân bổ và sử dụng một cách hợp lý để hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Trong những năm vừa qua doanh nghiệp cảng biển chứng kiến sự cải thiện về chất lượng nguồn nhân lực. Trình độ lao động được cải thiện thể hiện thông qua cơ cấu trình độ lao động với tỉ lệ lao động phổ thông giảm dần, hoạt động đào tạo tăng cao. Sự sáng tạo của người lao động được phát huy và trạng thái sức khỏe luôn được duy trì ở trạng thái tốt nhất. Điều này giúp cho doanh nghiệp cảng biển cải thiện được hiệu quả kinh tế - lượng hàng, doanh thu, lợi nhuận và năng suất xếp dỡ,.. cải thiện. Đồng thời mức thu nhập của người lao động đã tăng lên theo từng năm, phúc lợi của người lao động cũng có sự cải thiện,... Tuy nhiên đội ngũ lao động

của doanh nghiệp cảng biển cũng còn hạn chế về nhận thức về vấn đề phát triển bền vững, tinh thần thái độ làm việc chưa có sự thay đổi theo hướng tích cực,... Đây là nguyên nhân cho những vấn đề về môi trường và xã hội như mức độ mất cân bằng giới tính còn cao, hiệu quả quản lý môi trường chưa có sự cải thiện như chưa quản lý mức độ xả thải, tỉ lệ vật liệu tái sử dụng còn thấp,... Có thể thấy nguồn nhân lực có những tác động nhất định tới khả năng hoàn thành được các mục tiêu phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển.

Vai trò của nguồn nhân lực ngày càng quan trọng đối với sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp nói chung và các doanh nghiệp cảng biển nói riêng. Theo định hướng phát triển của Hiệp hội Cảng biển Đông Nam Á (APA) đưa ra thì phát triển bền vững trở thành một ưu tiên hàng đầu, một xu thế tất yếu. Các cảng biển trong khu vực Đông Nam Á trong đó có Việt Nam không phải là ngoại lệ. Cảng xanh và cảng thông minh là đại diện cho mô hình phát triển cảng biển bền vững, trong đó nguồn nhân lực có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển của doanh nghiệp cảng biển. Theo quan điểm phát triển nhân lực của Cảng quốc tế Cái Mép thì các yếu tố cấu thành như trình độ của người lao động, nhận thức của người lao động về phát triển bền vững, sáng tạo, tính kỷ luật trong công việc,.. là yếu tố giúp doanh nghiệp cảng biển hướng tới phát triển xanh và bền vững (Giang, 2023).

Nguồn nhân lực có vai trò quan trọng, có tác động lớn đến các mục tiêu phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển. Đã có nhiều nghiên cứu về tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Tác giả Đoàn Tuấn Anh (2015), Phạm Đình Khôi (2009), Jens M. Unger và cộng sự (2011), Rosa M. M. Castellanos và Maria Y. M. Martin (2011),... có nghiên cứu về tác động của nguồn nhân lực tới hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội của doanh nghiệp. Moniko Sipa (2018), Renwick và cộng sự (2013),... cũng nghiên cứu tác động của sự sáng tạo của người lao động đối với các mục tiêu phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển. Ngoài ra cũng có nhiều nghiên cứu khác về tác động của nhận thức về phát triển bền vững, thái độ làm việc của người lao động tới từng khía cạnh sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp. Tuy nhiên

chưa có nghiên cứu nào đánh giá trực tiếp tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển.

Nhận thấy nguồn nhân lực có vai trò quan trọng với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp nói chung và các doanh nghiệp cảng biển nói riêng. Đồng thời cũng chưa có những nghiên cứu cụ thể về những tác động tích cực của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển. Tôi đã quyết định nghiên cứu luận án “*Nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng định hướng 2030*”.

2. Những điểm mới của luận án

2.1. Về khoa học

1) Luận án đã tổng hợp và làm rõ cơ sở lý luận về tác động các yếu tố của nguồn nhân lực bao gồm trình độ chuyên môn, nhận thức về phát triển bền vững, sự sáng tạo, thái độ và tính kỷ luật, trạng thái sức khỏe tới sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển.

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

3) Đánh giá được tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng bằng mô hình ra quyết định dựa trên thử nghiệm và đánh giá (DEMATEL) kết hợp với lý thuyết mờ (Fuzzy logic theory). Đây là phương pháp hiệu quả để đánh giá tác động của các nhân tố trong điều kiện chưa có lý thuyết chắc chắn về mối liên hệ giữa các nhân tố.

2.2. Về thực tiễn

1) Đánh giá thực trạng nhân lực và phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển và tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển trong giai đoạn 2015 đến 2021. Trong đó tác động của các yếu tố của nguồn nhân lực được đánh giá theo ba mức độ: mạnh, trung bình và yếu.

2) Xây dựng bộ chỉ tiêu đánh giá sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng để phân tích thực trạng phát triển bền vững cho các doanh nghiệp cảng biển khu vực khác.

3) Kiến nghị những chính sách về nhân lực hướng tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển định hướng 2030.

3. Kết cấu nội dung của luận án

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

Chương 1: Tổng hợp các nghiên cứu trước đây về vấn đề nghiên cứu bao gồm: phát triển bền vững và phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển, tác động của nhân lực tới sự phát triển bền vững. Từ đó xác định được khoảng trống nghiên cứu và hướng nghiên cứu của luận án

Chương 2: Giới thiệu về cơ sở lý luận về phát triển bền vững và tác động của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển. Xây dựng khung phân tích vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng.

Chương 3: Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực và một số chỉ tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển. Đồng thời sử dụng mô hình DEMATEL mờ để đánh giá tác động của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng.

Chương 4: Giới thiệu những bối cảnh trong nước và quốc tế ảnh hưởng đến sự phát triển của doanh nghiệp cảng biển và những định hướng phát triển của cảng biển Việt Nam đến năm 2030. Đề xuất một số giải pháp liên quan đến cải thiện chất lượng nhân lực để hướng tới sự phát triển bền vững.

Chương 1:

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

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

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

1.1.1.1. *Trình độ chuyên môn của người lao động với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp*

1) *Tác động của trình độ chuyên môn đến hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp*

Nguyễn Thị Thu Hằng (2017) trong nghiên cứu “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn dầu khí Việt Nam đến năm 2025*” đã đề cập đến vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển của doanh nghiệp.. Tác giả sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá và nhân tố khẳng định để xác định những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực và cơ chế tác động của việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực với hiệu quả kinh tế của tập đoàn dầu khí. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng chất lượng nguồn nhân lực được cấu thành bởi trình độ người lao động, kỹ năng, thái độ làm việc và có tác động tích cực tới hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Từ đó đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn dầu khí.

Đoàn Tuấn Anh (2015) trong nghiên cứu “*Nâng cao chất lượng nhân lực của Tập đoàn dầu khí Quốc gia Việt Nam*” đã đề cập đến vai trò nhân lực và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực. Tác giả khẳng định nguồn nhân lực là động lực thúc đẩy sự phát triển của ngành nói riêng và của cả nền kinh tế nói chung . Các tiêu chí hình thành chất lượng nguồn nhân lực bao gồm trí lực, tâm lực và thể lực. Từ đó đề xuất một số những giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ cho mục tiêu phát triển ngành. Luận án tập trung vào khía

cạnh kinh tế của sự phát triển bền vững và chưa xây dựng được những tiêu chí cụ thể để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực.

Phạm Đình Khối (2009) đã khẳng định để duy trì động lực trong dài hạn thì cần thiết phải có sự cải thiện về chất lượng nguồn nhân lực trong nghiên cứu “*Quảng Ngãi với phát triển nguồn nhân lực phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”. Để có thể đạt được những mục tiêu đề ra thì cần phải nâng cao năng lực quản lý, năng lực của người lao động, quy hoạch nhân lực và nâng cao chất lượng các hoạt động giáo dục đào tạo. Tuy nhiên nghiên cứu trên chưa được kiểm chứng bằng số liệu thực tế của địa phương với phương pháp nghiên cứu phù hợp.

Jens M. Unger và cộng sự (2011) trong nghiên cứu “*Human capital and entrepreneurial success: a meta-analytical review*” có đề cập đến mối quan hệ giữa trình độ của người lao động và sự thành công của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy lượng vốn con người tích lũy thông qua hoạt động đào tạo nâng cao trình độ trong doanh nghiệp dẫn đến sự thành công của các doanh nghiệp. Trong đó nghiên cứu cũng nhấn mạnh việc tác động của vốn con người lên sự thành công của doanh nghiệp có thể cao gấp đôi nếu đó là đội ngũ quản lý của doanh nghiệp. Nghiên cứu này cũng có những hạn chế nhất định như chưa định nghĩa được rõ ràng thế nào là sự thành công của doanh nghiệp và tích lũy vốn con người chỉ là nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động.

Rosa M. M. Castellanos và Maria Y. M. Martin (2011) trong nghiên cứu “*Training as a source of competitive advantage: performance impact and the role of firm strategy, the Spanish case*”. Các tác giả cũng theo học thuyết dựa vào nguồn lực khi tác giả cho rằng nguồn gốc của sự cạnh tranh đến từ chất lượng nguồn lực doanh nghiệp sở hữu. Việc đầu tư vào đào tạo tạo ra nhiều hiệu ứng tích cực cho doanh nghiệp như nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, mức độ trung thành của lao động,... góp phần nâng cao chất lượng lao động, từ đó nâng cao hiệu quả kinh tế và tạo ra sức cạnh tranh cho doanh nghiệp. Tuy nhiên

nghiên cứu trên chưa chỉ được ra được mối quan hệ nhân quả trực tiếp giữa đào tạo và hiệu quả kinh tế do hạn chế về mặt số liệu thống kê.

Nile W. Hatch và Jefferey H. Dyer (2004) trong nghiên cứu “*Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage*” cũng đã chỉ ra nguồn nhân lực là nguồn lực chiến lược có vai trò quan trọng của nguồn nhân lực với sự phát triển của doanh nghiệp. Nhóm tác giả cũng phân tích dựa trên học thuyết dựa vào nguồn lực và đưa ra một số giải pháp để có thể đo lường được những biến số rất khó có thể đo lường được trong quá khứ như kiến thức, hiệu quả đào tạo, khả năng bắt chước các kỹ năng của người lao động. Kiến thức và kỹ năng của người lao động có tính đặc thù cho từng môi trường làm việc do đó đòi hỏi khó có thể bắt chước được. Trong nghiên cứu này, tác giả tập trung phân tích vai trò của lao động trực tiếp của doanh nghiệp và bỏ qua nhóm lao động quản lý.

Marianne J. Koch và Rita G. McGrath (1996) trong nghiên cứu “*Improving labor productivity: Human resource management policies do matter*” sử dụng học thuyết dựa vào nguồn lực (resource-based theory) với quan điểm cho rằng yếu tố tạo ra sự khác biệt của doanh nghiệp chính là nguồn lực họ sở hữu. Nghiên cứu chỉ ra rằng yếu tố quan trọng nhất, tác động làm tăng năng suất lao động của doanh nghiệp chính là vốn con người. Trong đó 3 nhóm yếu tố tác động đến vốn con người của doanh nghiệp là các khoản đầu tư vào đào tạo lao động, tuyển dụng và xây dựng kế hoạch quản lý nhân lực của doanh nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chưa chỉ ra được hiệu quả của việc đầu tư sẽ tồn tại đến khi nào và mức độ tác động của nó đến hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp.

2) Tác động của trình độ chuyên môn với hiệu quả môi trường của doanh nghiệp

Jens M. Unger và cộng sự (2011) trong nghiên cứu “*Human capital and entrepreneurial success: a meta-analytical review*” và Nile W. Hatch và Jefferey H. Dyer (2004) trong nghiên cứu “*Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage*” cho rằng việc nâng cao chất lượng lao động

làm tăng năng suất lao động thông qua việc giảm các chi phí vận hành máy móc thiết bị từ đó góp phần làm giảm thiểu những tác động tiêu cực đến chất lượng môi trường. Tuy nhiên, việc đánh giá tác động đến môi trường gián tiếp qua việc giảm thiểu chi phí vận hành, chưa có biến nào để đánh giá về tác động môi trường.

Bonnie F. Daily và Su-chun Huang (2001) trong nghiên cứu “*Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management*” chỉ ra rằng có nhiều yếu tố liên quan đến nguồn nhân lực ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của hoạt động quản lý môi trường của doanh nghiệp. Những yếu tố bao gồm: mức độ ủng hộ của đội ngũ quản lý doanh nghiệp, trình độ quản lý, hoạt động đào tạo liên quan đến môi trường, trao quyền cho người lao động, hoạt động nhóm.... Trong nghiên cứu này tác giả chỉ xây dựng cơ sở lý thuyết về mối liên hệ giữa các yếu tố này.

Ngoài ra cũng có một số nhà nghiên cứu cũng có đồng quan điểm về trình độ chuyên môn của người lao động giúp cải thiện hiệu quả môi trường của các doanh nghiệp. Sự cải thiện về hiệu quả môi trường có được thông qua hiệu quả làm việc của người lao động (Govindarajulu và Daily, 2004; Huang và cộng sự, 2011; Paillé và cộng sự, 2014; Pinzone và cộng sự, 2016). Các nghiên cứu trên cũng đưa ra cơ sở lý luận về mối liên hệ giữa các biến số trên.

3) *Tác động của trình độ chuyên môn với thu nhập của người lao động và môi trường làm việc*

Phạm Thị Lý (2017) trong nghiên cứu “*Việc làm và thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Thành phố Hồ Chí Minh*” cũng chỉ ra mối liên hệ trực tiếp giữa trình độ của người lao động và thu nhập của họ. Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê số liệu để đánh giá mức thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và thực trạng lao động. Từ đó thấy được mối liên hệ thuận chiều giữa trình độ người lao động và mức thu nhập của người lao động. Mối quan hệ này càng mạnh trong các doanh nghiệp thâm dụng về vốn. Tuy nhiên nghiên cứu chưa chỉ

được ra cơ chế tác động cũng như là lượng hóa mối liên hệ giữa trình độ và thu nhập của người lao động.

Tổng Quốc Bảo (2015) trong nghiên cứu “*Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động trong khu vực dịch vụ tại Việt Nam*” chỉ ra rằng trình độ và kinh nghiệm có tác động tích cực đến thu nhập của người lao động. Nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy để phân tích mối liên hệ giữa kinh nghiệm, trình độ của người lao động và một số yếu tố khác với thu nhập của người lao động trong khu vực dịch vụ ở Hà Nội. Kết quả cho thấy mối quan hệ giữa trình độ người lao động và thu nhập là mối quan hệ thuận chiều và có ý nghĩa về mặt thống kê với mức ý nghĩa là 5% và 10%.

Rosa M. M. Castellanos và Maria Y. M. Martin (2011) trong nghiên cứu “*Training as a source of competitive advantage: performance impact and the role of firm strategy, the Spanish case*” cũng cho rằng trình độ của người lao động sẽ được cải thiện thông qua đầu tư vào đào tạo ngoài. Từ đó nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm còn có thể cải thiện mức độ hài lòng đối với công việc và tạo động lực gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn tồn tại hạn chế đó là chưa đánh giá được mức độ tác động của trình độ chuyên môn đến năng suất và thu nhập của người lao động cũng như là những cải thiện trên do hạn chế về mặt số liệu thống kê.

Maran Marimuthu và cộng sự (2009) và cộng sự trong nghiên cứu “*Human capital development and its impact on firm performance: evidence from developmental economics*”. Tác giả dựa trên học thuyết về vốn con người được phát triển từ học thuyết dựa trên nguồn lực để đánh giá tác động giữa tích lũy vốn con người và năng suất lao động. Kết quả cho thấy hoạt động giáo dục đào tạo làm tăng tích lũy vốn con người và từ đó cải thiện năng suất lao động và thu nhập của người lao động. Nghiên cứu đã xây dựng được mô hình lý thuyết về mối liên hệ giữa vốn con người và năng suất lao động.

Gabriella Conti (2005), Lorraine Dearden và các cộng sự (2006) trong nghiên cứu “*Training, productivity and wages in Italy*” và “*The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data*” đã nghiên cứu mối liên hệ giữa hoạt động đào tạo và năng suất lao động và thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp dựa trên quan điểm kinh tế học tân cổ điển về mức lương thực tế của người lao động. Lorraine Dearden và cộng sự cho thấy khi các hoạt động đào tạo tăng 1% thì năng suất lao động tăng 1% và tiền lương tính theo giờ cũng tăng 0,6%. Trong khi đó có mối quan hệ tích cực giữa đào tạo và năng suất lao động nhưng mối quan hệ giữa đào tạo và mức lương không tồn tại ở Italy trong nghiên cứu của Conti.

Jacob Mincer (1997) đã đề cập đến mối liên hệ giữa trình độ người lao động và thu nhập trong nghiên cứu “*The production of human capital and the life cycle of earning: variations on theme*”. Tác giả đã chỉ ra rằng giáo dục và đào tạo giúp người lao động tích lũy và tạo ra những kiến thức. Đây là yếu tố tạo ra sự khác biệt về năng suất lao động và từ đó tạo ra sự khác biệt về thu nhập của người lao động. Tuy nhiên tác giả chỉ xây dựng nghiên cứu dựa trên số liệu chung trong nền kinh tế và trình độ khoa học công nghệ cũng khác nhau do đó chưa thể đánh giá một cách chính xác nhất mối quan hệ này khi khoa học công nghệ cũng góp phần tạo ra sự khác biệt về thu nhập của người lao động.

1.1.1.2. Sự sáng tạo của người lao động với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp

1) Tác động của sự sáng tạo và hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp

Moniko Sipa (2018) đề cập đến sự sáng tạo của người lao động đối với hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp – thể hiện qua năng suất lao động trong nghiên cứu “*The factor determining the creativity of the Human capital in the conditions of sustainability development*”. Tác giả đưa ra quan điểm rằng sự sáng tạo giúp người lao động áp dụng linh hoạt kiến thức đã tiếp thu từ các hoạt động đào tạo trong điều kiện thực tế. Đây là nguồn gốc của hoạt động đổi mới từ đó cải thiện được

năng suất lao động. Đồng thời nghiên cứu cũng đưa ra một số yếu tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo của người lao động. Sự sáng tạo, sự hợp tác giữa người lao động trong doanh nghiệp còn có thể lan tỏa ý tưởng đổi mới, nâng cao hiệu quả làm việc. Tuy nhiên hạn chế của nghiên cứu là chưa có sự tách biệt tác động này giữa các ngành và giữa các quốc gia.

Bonnie F. Daily và Su-chun Huang (2001) trong nghiên cứu *“Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management”* chỉ ra rằng có nhiều yếu tố liên quan đến nguồn nhân lực ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của hoạt động quản lý môi trường của doanh nghiệp. Những yếu tố bao gồm: mức độ ủng hộ của đội ngũ quản lý doanh nghiệp, hoạt động đào tạo liên quan đến môi trường, trao quyền cho người lao động, hoạt động nhóm,... Trong nghiên cứu này tác giả chỉ xây dựng mô hình lý thuyết về mối liên hệ giữa các yếu tố này.

2) Tác động của sự sáng tạo và hiệu quả môi trường của doanh nghiệp

Trong nghiên cứu về vai trò của ý tưởng đổi mới sáng tạo với vấn đề môi trường trong nghiên cứu *“Gaining and maintaining commitment to large-scale change in healthcare organizations”* và *“The factor determining the creativity of the human capital in the conditions of sustainability development”* của Lutcmie Narine và David Persaud (2003) và Moniko Sipa (2018), các tác giả đều cho rằng các ý tưởng đổi mới, sáng tạo trong doanh nghiệp tập trung chủ yếu vào các ý tưởng giải quyết vấn đề môi trường. Sự thay đổi về hiệu quả của các hoạt động bảo vệ môi trường chỉ có thể đạt được nhờ vào sự tham gia đóng góp của người lao động. Đặc biệt sự cải thiện về hiệu quả môi trường chỉ có thể tồn tại lâu dài khi có sự thay đổi về văn hóa doanh nghiệp. Tuy nhiên mối quan hệ trên chỉ được khái quát hóa một cách định tính mà chưa có kiểm chứng bằng số liệu cụ thể.

Douglas W. S. Renwick và cộng sự (2013) trong nghiên cứu *“Green human resource management: A review and research agenda”* có kết luận rằng sự tham gia của người lao động vào các hoạt động môi trường có ý nghĩa tích cực tới hiệu

quả quản lý môi trường, tăng cường hiệu quả về mặt môi trường cho doanh nghiệp. Tác giả sử dụng mô hình khả năng – động cơ và cơ hội (AMO) để đánh giá tác động tích cực của sự ủng hộ và tham gia của người lao động tới hiệu quả của các hoạt động quản lý môi trường của doanh nghiệp. Tuy nhiên nghiên cứu chưa làm rõ được tác động của một số những yếu tố như lý do lựa chọn những chỉ tiêu đánh giá hiệu quả môi trường, chế độ thưởng và quản trị xanh của doanh nghiệp tới hiệu quả của hoạt động quản lý môi trường.

Nalini Govindarajulu và Bonnie F. Daily (2004) thực hiện nghiên cứu “*Motivating employees for environmental improvement*” kết luận rằng việc trao quyền cho người lao động giúp có thể cải thiện chất lượng môi trường. Những người lao động được trao nhiều quyền hơn có thể tạo ra những thay đổi nâng cao chất lượng sản phẩm, giảm thiểu chất thải ô nhiễm. Điều này giúp doanh nghiệp tạo ra quá trình sản xuất thân thiện với môi trường hơn. Đồng thời nghiên cứu cũng chỉ ra những bước quan trọng để có thể cải thiện chính sách về môi trường.

3) Tác động của sự sáng tạo và hiệu quả xã hội của doanh nghiệp

Mehrnaz Ashrafi và cộng sự (2019) nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của các cảng biển ở Canada và Mỹ trong “*Corporate sustainability in Canadian and US maritime ports*”. Nhóm tác giả cho thấy mặc dù phần lớn các cảng biển tại đây đều cho rằng phát triển bền vững rất quan trọng tuy nhiên không nhiều cảng xem xét đến yếu tố này trong quá trình ra quyết định. Tác giả cũng chỉ ra một trong những yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của các cảng biển tại Canada và Mỹ đó là văn hóa doanh nghiệp, mối liên hệ với bên liên đới và nhận thức của cảng biển về vấn đề phát triển bền vững. Tuy nhiên số lượng cảng biển tham gia vào nghiên cứu còn khá hạn chế.

Trong nghiên cứu của Moniko Sipa (2018) ngoài việc chỉ ra mối liên hệ giữa sự sáng tạo, thái độ của người lao động đối với hiệu quả làm việc thì tác giả còn chỉ ra rằng những yếu tố trên còn tác động lớn đến môi trường làm việc cũng như hiệu quả hợp tác giữa người lao động trong doanh nghiệp. Những yếu tố trên

làm tăng mức độ hài lòng với công việc hiện tại và tạo ra động lực làm việc và nỗ lực làm việc cho người lao động, đồng thời cũng làm giảm động lực chuyển việc của người lao động. Tuy nhiên trong nghiên cứu này tác giả chỉ tập trung nhiều vào mối quan hệ giữa sự sáng tạo và thái độ làm việc với năng suất lao động. Trong khi đó mối liên hệ giữa thái độ làm việc với mức độ hài lòng, môi trường làm việc và động lực chuyển việc chưa được phân tích rõ ràng.

1.1.1.3. Thái độ làm việc, tính kỷ luật và nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp

1) Tác động của thái độ làm việc và hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp

Barton H. Hamilton và các cộng sự (2003) cho rằng yếu tố thúc đẩy tăng trưởng năng suất lao động trong một nhóm đó chính là kiến thức của người lao động trong nghiên cứu *“Team incentives and worker heterogeneity: An empirical analysis of the impact of teams on productivity and participation”*, mối quan hệ giữa thành viên trong nhóm và sự khác biệt giữa thành viên trong nhóm. Lượng kiến thức tích lũy trong người lao động nhiều và đa dạng cùng với việc duy trì mối quan hệ tốt giữa thành viên trong nhóm giúp cho kiến thức được lan tỏa nhanh chóng thúc đẩy năng suất lao động tăng lên. Đồng thời tác giả cũng chỉ ra được rằng việc hợp tác giữa người lao động trong doanh nghiệp cũng góp phần lớn lan tỏa những ý tưởng đổi mới tới các lao động khác trong doanh nghiệp. Tuy nhiên trong nghiên cứu chỉ tập trung vào nhóm lao động trực tiếp trong các nhà máy sản xuất chứ chưa nói đến vai trò của nhà quản lý.

Thomas Zwick (2004) cũng có nghiên cứu về sự hợp tác giữa người lao động với năng suất lao động trong nghiên cứu *“Employee participation and productivity”*. Kết quả cho thấy sự hợp tác giữa người lao động hay kỹ năng làm việc nhóm có thể nâng cao năng suất lao động lên đến 28% cho trường hợp các nhà máy sản xuất ở Đức. Tuy nhiên hiệu quả của việc đầu tư cho hoạt động đào tạo nâng cao chất lượng lao động lại giảm trong những năm tiếp theo nhưng tác giả chưa giải thích được nguyên nhân của sự sụt giảm này. Bên cạnh đó nhóm tác

giả cũng chỉ ra việc duy trì sự hợp tác tốt giữa người lao động trong doanh nghiệp còn có thể làm tăng mức độ hài lòng với công việc hiện có của người lao động.

2) *Tác động của thái độ làm việc và hiệu quả môi trường của doanh nghiệp*

Nguyễn Thị Phương Lan và Nguyễn Tuấn Anh (2018) trong nghiên cứu “*Đào tạo nguồn nhân lực du lịch gắn với nhiệm vụ bảo vệ môi trường trong phát triển du lịch bền vững*” có đề cập đến vai trò của nhận thức của người lao động về môi trường có ảnh hưởng đến khía cạnh môi trường của sự phát triển bền vững của doanh nghiệp du lịch. Cần thiết phải nâng cao kiến thức và nhận thức về sự cần thiết của hoạt động bảo vệ môi trường cho người lao động trong lĩnh vực này để hướng tới sự phát triển bền vững. Tuy nhiên trong nghiên cứu này tác giả chỉ tổng hợp các kinh nghiệm quốc tế để đúc kết bài học cho Việt Nam.

Nour Chams và Josep Garcia-Bladon (2019) trong nghiên cứu “*On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals*” đã đề cập đến việc quản trị nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp trong đó có đề cập đến khái niệm quản trị nguồn nhân lực bền vững. Nghiên cứu chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp ở cấp độ khác nhau từ cá nhân cho đến tổ chức. Trong đó mục tiêu hướng tới của các doanh nghiệp trong nghiên cứu này là doanh nghiệp xanh. Tác giả chỉ ra người lao động là nhân tố tích cực thúc đẩy sự thay đổi hướng tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Sự tham gia tích cực của người lao động vào quá trình xây dựng và thực thi các chính sách tạo ra sự hiệu quả của chính sách đó. Tuy nhiên nghiên cứu chưa chỉ rõ những đặc trưng nào của người lao động sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững và những gợi ý chính sách để hướng tới mục tiêu đó.

Thomas Norton và cộng sự (2015) “*Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda*” nghiên cứu về vai trò của thái độ xanh – bảo vệ môi trường với hiệu quả về môi trường của doanh nghiệp. Trong đó chia ra làm hai nhóm đó là thái độ tự nguyện và không

tự nguyện và nghiên cứu ở nhiều cấp độ khác nhau: cá nhân, nhóm và cấp độ doanh nghiệp. Thái độ xanh tạo ra nhiều hiệu ứng tích cực cho các đối tượng ở các cấp độ khác nhau: nâng cao mức hài lòng công việc, tăng hiệu quả về môi trường cho doanh nghiệp và xã hội. Tuy nhiên nghiên cứu chỉ xây dựng một khung lý thuyết về mối liên hệ giữa thái độ xanh với hiệu quả về môi trường mà chưa có được những phân tích định lượng để củng cố những kết quả trên.

Sun-Hwa Kim và Youngsoo Chiang (2014) trong nghiên cứu *“Hotel employees’ perception of green practices”* đánh giá mối liên hệ giữa mức độ ủng hộ của người lao động với hiệu quả của những chính sách xanh của doanh nghiệp, đồng thời chỉ ra mối quan hệ theo chiều hướng ngược lại: hiệu quả của các chính sách về môi trường với cam kết gắn bó của người lao động với doanh nghiệp. Kết quả cho thấy đây là mối quan hệ tích cực và có ý nghĩa về mặt thống kê. Điều này cho thấy khi người lao động có thái độ ủng hộ những chính sách của doanh nghiệp thì hiệu quả thực thi những chính sách xanh của doanh nghiệp cũng tăng. Đồng thời khi áp dụng chính sách xanh có thể nâng cao mức độ gắn kết giữa người lao động với doanh nghiệp. Tuy nhiên kết quả này hạn chế ở một khu vực nhất định ở Mỹ đồng thời cũng chưa có một thước đo tuyệt đối để đánh giá sự cải thiện hiệu quả của các chính sách.

Pascal Paillé và các cộng sự (2014) trong nghiên cứu *“The impact of Human resource management on environmental performance: An employee-level study”* đề cập đến thái độ nhận thức của người lao động với hiệu quả môi trường của doanh nghiệp. Người lao động càng có thái độ thân thiện với môi trường thì hiệu quả của các hoạt động quản lý môi trường càng cao. Từ đó nhóm tác giả đề xuất một số gợi ý về chính sách như tăng cường các hoạt động lựa chọn, đào tạo và thưởng đối với những lao động có thái độ thân thiện với môi trường trong môi trường làm việc, đồng thời cần thiết phải có những hoạt động đào tạo tăng cường kiến thức về môi trường nâng cao nhận thức của toàn bộ lao động của doanh nghiệp về tầm quan trọng của bảo vệ môi trường. Nghiên cứu cũng tồn tại hạn chế

như: các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả môi trường của doanh nghiệp chủ yếu được tổng hợp từ nhiều nghiên cứu trước đây mà không được đánh giá mức độ phù hợp với doanh nghiệp hiện tại.

Charbel J. C. Jabbour và Fernando C. A. Santos (2008) trong nghiên cứu *“The central role of human resource management in the search for sustainable organization”* có xây dựng mô hình đa chiều để có thể liên kết vai trò của nhà quản lý với sự bền vững của doanh nghiệp thông qua việc: quản lý sự đổi mới, đa dạng văn hóa và không ngừng cải thiện quản lý môi trường. Kết quả cho thấy hiệu quả của việc quản lý quyết định sự bền vững về mặt môi trường của doanh nghiệp. Tuy nhiên nghiên cứu tập trung vào đánh giá khía cạnh bền vững về môi trường của doanh nghiệp và cần phải mở rộng quy mô mẫu điều tra để có thể cải thiện mức độ tin cậy của kết quả.

3) Tác động của thái độ làm việc và hiệu quả xã hội của doanh nghiệp

Mutunga J. Munyiva và Lawrence Wainaina (2018) có nghiên cứu về chính sách của doanh nghiệp đối với phúc lợi của người lao động trong *“Work life balance and employee performance at the Kenya authority in Mombasa county, Kenya”*. Kết quả cho thấy các chính sách về lao động của các cảng ảnh hưởng rất lớn đến năng suất lao động cũng như phúc lợi của người lao động tại cảng. Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng để có thể xây dựng được chính sách như vậy cần phải có sự tham gia của các bên liên đới – đội ngũ quản lý cảng, chính quyền, người lao động,... Và những đối tượng liên đới cần phải có mức nhận thức nhất định về phát triển bền vững để có thể góp ý xây dựng chính sách. Nghiên cứu cũng đề cập đến vấn đề nhận thức của đội ngũ quản lý về vấn đề phát triển bền vững và hiệu quả của các chính sách. Tuy nhiên vấn đề này chưa được lượng hóa trong nghiên cứu này.

Malagi A. Delmas và Sanja Pekovic (2013) trong nghiên cứu *“Environmental standards and labor productivity: Understanding the mechanisms that sustain sustainability”* đã chỉ ra mối liên hệ giữa những tiêu chuẩn môi trường và hiệu quả của các hoạt động đào tạo và đây là mối quan hệ

hai chiều. Một mặt, áp dụng các tiêu chuẩn về môi trường là một yếu tố làm tăng năng suất lao động. Khi áp dụng quy tắc, tiêu chuẩn về môi trường thay đổi văn hóa của doanh nghiệp, người lao động tham gia nhiều hơn vào các khóa đào tạo về quy định môi trường và duy trì mối quan hệ tốt hơn với đồng nghiệp. Việc duy trì tốt mối liên hệ giữa người lao động trong doanh nghiệp sẽ giúp lan tỏa kiến thức và thúc đẩy hoạt động đổi mới giúp cải thiện chất lượng lao động cũng như mức độ hài lòng với công việc hiện tại. Từ đó áp dụng tiêu chuẩn về môi trường dễ dàng hơn trong tương lai. Tuy nhiên nghiên cứu cũng có những hạn chế nhất định như chỉ giới hạn cho các doanh nghiệp ở Pháp, đồng thời đây là số liệu tổng hợp nhiều ngành khác nhau do đó không thể kiểm soát hết được những yếu tố tác động khác do đặc điểm của từng ngành vào kết quả nghiên cứu.

Jens M. Unger và cộng sự (2011) trong nghiên cứu “*Human capital and entrepreneurial success: a meta-analytical review*” cho rằng ý thức kỷ luật của người lao động cũng là một yếu tố quan trọng thúc đẩy năng suất lao động cũng như an toàn lao động trong quá trình làm việc. Tuy nhiên việc đánh giá về tác động của yếu tố này đến mức độ an toàn lao động còn hạn chế vì chỉ có 2 biến số được sử dụng để đại diện cho tiêu chí này là ý thức tuân thủ quy định của doanh nghiệp, làm việc trong điều kiện không có giám sát trong tổng số gần 70 biến số. Do đó việc đánh giá tác động của nó đến mức độ an toàn lao động còn hạn chế.

Stuart L. Hart và Mark B. Milstein (2003) trong nghiên cứu “*Creating sustainable value*” đã đưa ra nhận định rằng phát triển bền vững là sự phát triển toàn diện bao gồm cả 3 khía cạnh: kinh tế, môi trường và xã hội và cần phải cần có sự đóng góp của các bên liên đới. Tác giả dựa trên học thuyết về các bên liên đới để xây dựng các mô hình lý thuyết các yếu tố sẽ tạo ra những giá trị bền vững cho doanh nghiệp. Một trong những yếu tố đó là nhận thức của nhà quản lý về vấn đề phát triển bền vững. Kết quả của nghiên cứu là mô hình lý thuyết về vai trò của nhà quản lý đối với văn hóa doanh nghiệp từ đó thúc đẩy doanh nghiệp hướng tới sự phát triển bền vững.

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

Để đánh giá tác động của nguồn nhân lực với từng khía cạnh của sự phát triển bền vững của doanh nghiệp thì các tác giả đã sử dụng một số phương pháp đánh giá định tính và định lượng. Phương pháp định tính như tổng hợp nghiên cứu đã thực hiện trước đây, tổng hợp bài học kinh nghiệm thực tế để đề xuất mô hình lý thuyết về vai trò của nguồn nhân lực. Phương pháp được sử dụng phổ biến nhất là phương pháp hồi quy. Tác giả xây dựng một mô hình hồi quy thể hiện mối quan hệ giữa một biến phụ thuộc ở đây với nhiều biến độc lập trong đó có biến số liên quan đến yếu tố con người. Biến độc lập được sử dụng trong các nghiên cứu trên khá đa dạng, biến phụ thuộc được sử dụng chủ yếu là năng suất lao động hay tổng sản phẩm đầu ra của doanh nghiệp vì đây là những biến số có thể lượng hóa dễ dàng phục vụ cho việc xây dựng mô hình.

Đinh Văn Toàn (2011) áp dụng phương pháp phân tích hồi quy xây dựng mô hình Cobb- Douglas để đánh giá mức độ đóng góp của nhân lực vào sự phát triển kinh tế chung của doanh nghiệp. Marianne J. Koch và Rita G. McGrath (1996) sử dụng phương pháp hồi quy với biến phụ thuộc là năng suất lao động của doanh nghiệp, biến độc lập bao gồm những biến số đánh giá về hoạt động đầu tư vào đào tạo, lên kế hoạch tuyển dụng và tuyển dụng nhân sự. Tác động của hoạt động đầu tư được đánh giá thông qua quá trình phân tích các hệ số hồi quy của mô hình. Hay là phương pháp phân tích hồi quy 3 bước của Malagi A. Delmas và Sanja Pekovic (2013) để có thể cho cả 3 biến áp dụng những quy định môi trường, năng suất lao động và mối quan hệ trong doanh nghiệp thành biến phụ thuộc.

Rosa M. M. Castellanos và Maria Y. M. Martin (2011) cũng sử dụng phương pháp phân tích hồi quy với biến phụ thuộc là năng suất lao động, biến độc lập là các biến số liên quan đến hoạt động nâng cao chất lượng lao động như là đầu tư cho đào tạo cho từng nhóm lao động. Barton H. Hamilton và các cộng sự (2003) cũng phân tích mối quan hệ giữa năng suất lao động và chất lượng lao động tuy nhiên nhóm tác

giả sử dụng nhóm biến độc lập bao gồm các biến đánh giá kiến thức, cơ cấu lao động và hiệu quả làm việc nhóm. Jacob Mincer (1999) xây dựng mô hình hồi quy trong đó biến được sử dụng để đánh giá trình độ của người lao động là số năm đến trường và số năm đào tạo và biến phụ thuộc đó là mức lương mà người lao động nhận được. Mutunga J. Munyiva và Lawrence Wainaina (2018) sử dụng phương pháp phân tích hồi quy để tìm ra tác động của các chính sách đến hiệu quả về mặt kinh tế, xã hội của cảng.

Thomas Zwick Zwick (2004), Gabriella Conti (2005) và Lorraine Dearden và cộng sự (2006) sử dụng mô hình GMM với hiệu ứng cố định (fixed effect) để đo lường khoảng cách về năng suất lao động giữa các nhóm lao động đã qua và chưa qua đào tạo để từ đó đưa ra kết luận về mối quan hệ giữa chất lượng lao động và năng suất lao động. Phương pháp này cũng được Nile W. Hatch và Jefferey H. Dyer (2004) sử dụng để đánh giá vai trò của kiến thức và hoạt động đào tạo đối với hiệu quả hoạt động sản xuất và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp bằng mô hình hồi quy.

Ngoài ra thì các nhà nghiên cứu còn sử dụng một số phương pháp khác để có thể đánh giá tác động của nhân lực tới sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp. Moniko Sipa (2018) sử dụng chỉ số Pearson để tìm ra mối quan hệ giữa sự sáng tạo của người lao động với hiệu quả về mặt kinh tế. Michael Frese và các cộng sự (2007) sử dụng phương pháp chỉ kiểm định giả thiết thống kê và chỉ số Pearson để tìm ra mối quan hệ giữa vốn con người và sự thành công của doanh nghiệp. Pascal Paillé và các cộng sự (2014) sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khẳng định để đánh giá yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả môi trường của doanh nghiệp. Sun-Hwa Kim và Youngsoo Chiang (2013) sử dụng phương pháp phân tích mức độ quan trọng và hiệu quả (IPA – Importance – performance analysis) để phân tích mối liên hệ giữa mức độ quan trọng của các chỉ tiêu đối với hiệu quả về mặt môi trường của doanh nghiệp.

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

Ở Việt Nam cũng có một số nghiên cứu tiêu biểu về mối liên hệ giữa lao động với sự phát triển bền vững như: mối quan hệ giữa chất lượng lao động và hiệu quả kinh tế của từng ngành kinh tế (Toàn, 2009; Long, 2010; Tuấn Anh, 2015; Lan và Tuấn, 2018). Các nghiên cứu chỉ ra rằng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một yếu tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp cũng như các ngành kinh tế (Khối, 2009; Toàn, 2009; Tuấn Anh, 2015; Tùng, 2017)

Cũng có một số nghiên cứu ở Mỹ như Marianne J. Koch và Rita G. McGrath (1996) thực hiện ở Mỹ trong vòng 5 năm từ năm 1990. Mẫu thu thập bao gồm nhiều doanh nghiệp đến từ các ngành khác nhau. Gabriella Conti (2005) nghiên cứu về ngành công nghiệp ở Mỹ trong giai đoạn từ 1990 đến năm 2000. Sun-Hwa Kim và Youngsoo Chiang (2013) phân tích số liệu của các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ khách sạn ở Mỹ trong năm 2018. Barton H. Hamilton và các cộng sự (2003) nghiên cứu cho doanh nghiệp ở San Francisco, Mỹ với số liệu năm 1997. Mehrnaz Ashrafi và cộng sự (2019) cũng có nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của các cảng biển ở Canada và Mỹ.

Một số nghiên cứu được thực hiện ở khu vực Châu Âu, một số nghiên cứu tiêu biểu như Lorraine Dearden và cộng sự (2006) nghiên cứu trong khoảng thời gian từ 1986 đến 2000 của ngành công nghiệp ở Anh. Rosa M. M. Castellanos và Maria Y. M. Martin (2011) nghiên cứu doanh nghiệp có số lượng lao động từ 50 trở lên ở Tây Ban Nha trong năm 2005. Malagi A. Delmas và Sanja Pekovic (2013) phân tích số liệu của hơn 5500 doanh nghiệp ở Pháp trong hai năm 2011 và 2012. Moniko Sipa (2018) thực hiện nghiên cứu đối với các doanh nghiệp ở Phần Lan và Slovakia trong năm 2017.

Một số nghiên cứu tiêu biểu thực hiện ở các quốc gia khác như: Nile W. Hatch và Jefferey H. Dyer (2004) nghiên cứu 25 nhà máy sản xuất chip bán dẫn ở nhiều nơi trên thế giới bao gồm Châu Âu, Mỹ và Châu Á trong vòng 5 năm từ 1997;

Michael Frese và các cộng sự (2007) tổng hợp số liệu của 70 nghiên cứu định lượng khác liên quan đến mối quan hệ giữa vốn con người và sự thành công của doanh nghiệp từ nhiều quốc gia như Trung Quốc, Mỹ, Đức, Phần Lan...; Pascal Paillé và các cộng sự (2014) nghiên cứu các doanh nghiệp ở Trung Quốc; Mutunga J. Munyiva và Lawrence Wainaina (2018) nghiên cứu ở cảng ở Kenya năm 2016.

1.1.4. Khoảng trống tiếp tục nghiên cứu trong luận án

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

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

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

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

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu

1.2.1.1. Mục tiêu tổng quát

Mục tiêu tổng quát của luận án là đánh giá tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng, từ đó đề xuất một

số giải pháp phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng.

1.2.1.2. Mục tiêu cụ thể

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

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

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

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

1.2.2. Đối tượng nghiên cứu

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

1.2.3. Phạm vi nghiên cứu

1.2.3.1. Về nội dung

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

1.2.3.2. Về không gian

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

1.2.3.3. Về thời gian

Các vấn đề trong luận án được nghiên cứu từ năm 2015 cho đến năm 2021. Đây là khoảng thời gian mà vấn đề phát triển bền vững và phát triển xanh của các cảng biển và doanh nghiệp cảng biển Việt Nam bắt đầu được các cơ quan quản lý nhà nước cũng như các doanh nghiệp quan tâm nhiều hơn. Đồng thời cũng là giai đoạn bùng nổ của nền kinh tế số và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 làm cho vai trò của nguồn nhân lực ngày càng trở nên quan trọng đối với các doanh nghiệp và nền kinh tế. Các giải pháp đề xuất cho giai đoạn đến năm 2030.

1.2.4. Câu hỏi nghiên cứu

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

1.3. CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.3.1. Cách tiếp cận và khung phân tích

1.3.1.1. *Cách tiếp cận*

1) *Cách tiếp cận từ góc độ quản lý*

Luận án tiếp cận theo góc độ quản lý từ phía các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng. Luận án nghiên cứu các đặc điểm của nguồn nhân lực có tác động trực tiếp hay gián tiếp đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực khai thác cảng biển. Những tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển chính là căn cứ về lý luận giúp nhà quản lý xây dựng các chính sách phát triển. Các chính sách này sẽ tập trung tác động vào những yếu tố có tác động mạnh sau đó sẽ đến những yếu tố có mức độ tác động yếu hơn.

2) *Cách tiếp cận theo hướng phát triển dựa trên nguồn lực*

Nguồn lực phục vụ cho sự phát triển của doanh nghiệp nghiệp đó chính là nguồn lực nội sinh của doanh nghiệp. Chính vì vậy doanh nghiệp cần sử dụng hiệu quả các nguồn lực mà doanh nghiệp đang sở hữu. Đồng thời cũng phải có biện pháp hiệu quả để huy động tối đa các nguồn lực chất lượng cao để phục vụ cho sự phát triển của mình. Trong đó nguồn nhân lực là nguồn lực được cho là quan trọng nhất có tác động lớn đến sự phát triển của doanh nghiệp. Tập trung đánh giá những yếu tố nào của nguồn nhân lực có tác động tới sự phát triển của các doanh nghiệp cảng biển. Từ đó doanh nghiệp cần có chính sách phát triển nguồn nhân lực một cách hợp lý. Những chính sách này phải gắn liền với định hướng phát triển của doanh nghiệp đồng thời phải phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội địa phương, chính sách phát triển của ngành cũng như của Nhà nước.

3) *Cách tiếp cận theo hướng phát triển bền vững*

Phát triển bền vững là mục tiêu quan trọng mà hầu hết các doanh nghiệp đang hướng tới. Chính vì thế các doanh nghiệp cần sử dụng một cách hiệu quả các

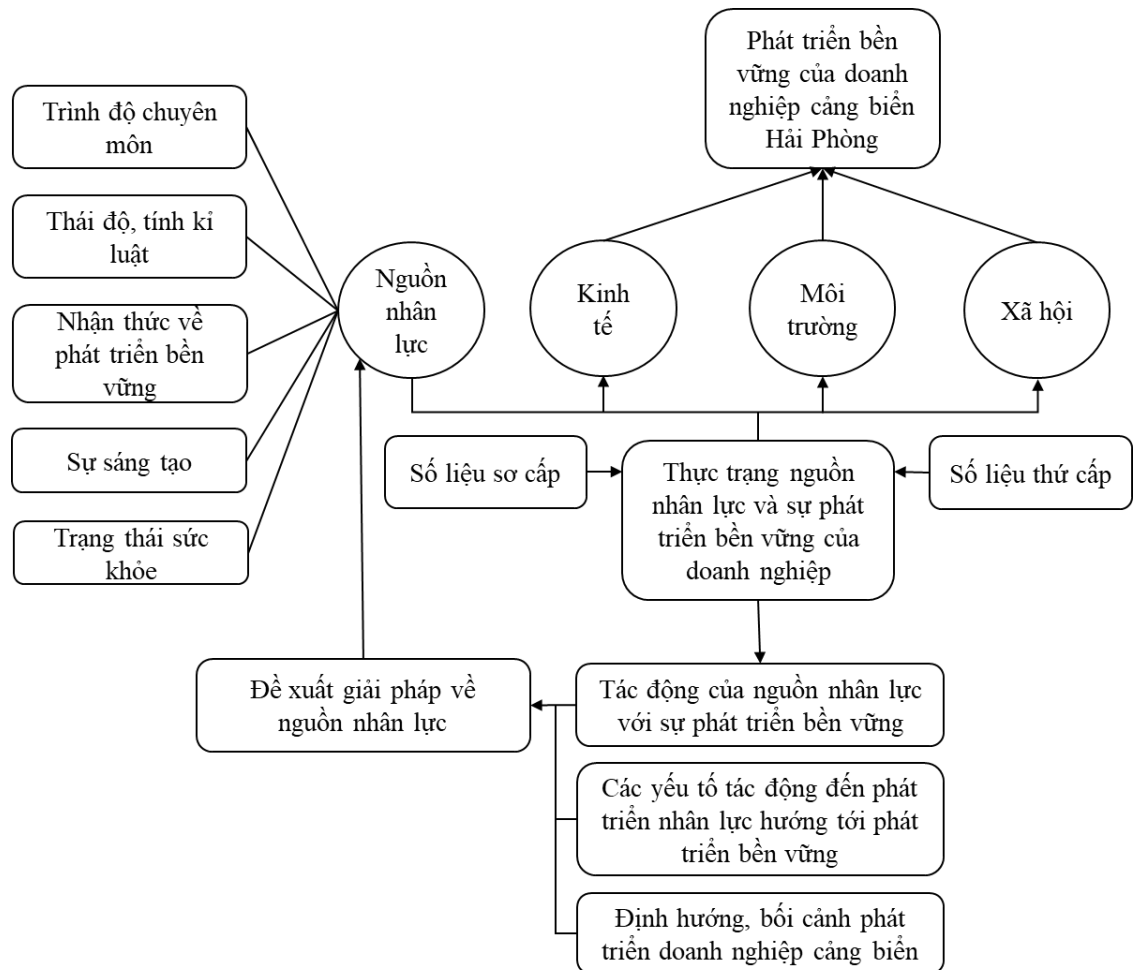
nguồn lực của mình để đạt được các mục tiêu phát triển bền vững trong đó có nguồn nhân lực. Luận án sẽ tập trung đánh giá tác động của nguồn nhân lực tới mục tiêu phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển. Trước tiên luận án sẽ xác định những tiêu chí đánh giá sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển. Từ đó xây dựng bộ chỉ tiêu đánh giá sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển. Bộ chỉ tiêu này sẽ được sử dụng để đánh giá thực trạng phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển. Từ kết quả phân tích thực trạng cũng như sử dụng mô hình phù hợp luận án sẽ đánh giá tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển.

1.3.1.2. Khung phân tích

Luận án sử dụng Học thuyết dựa trên nguồn lực (Resource-based theory - RBT) để xây dựng khung lý thuyết và các mô hình phân tích. Học thuyết dựa trên nguồn lực đề cập đến một trong những nội dung quan trọng nhất của trong lĩnh vực quản lý của doanh nghiệp là vai trò của nguồn lực mà doanh nghiệp sở hữu. Theo đó sự thành công của doanh nghiệp dựa chủ yếu vào nguồn lực mà doanh nghiệp đó sở hữu. Nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng nhất của các doanh nghiệp nhất, tạo ra sự khác biệt về động lực tăng trưởng và phát triển giữa các doanh nghiệp.

Sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển là sự phát triển toàn diện bao gồm ba khía cạnh kinh tế, môi trường và xã hội. Sự cải thiện về ba tiêu chí trên được đánh giá bằng hệ thống các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội. Khi đó, tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp được đánh giá thông qua các tác động của nó tới từng khía cạnh - hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội. Những yếu tố của nguồn nhân lực được cho là có tác động lớn đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển đó là trình độ chuyên môn, thái độ kỹ năng, nhận thức về phát triển bền vững, sự sáng tạo và trạng thái sức khỏe của người lao động. Đây là những yếu tố cấu thành chất lượng nhân lực của doanh nghiệp cảng biển. Đầu tiên, luận án sẽ đánh giá thực trạng lao động

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



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

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

Luận án sử dụng các thông tin thứ cấp liên quan đến các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng như: số lượng các bến cảng, quy mô, các dịch vụ đăng ký kinh doanh, tình hình sản xuất kinh doanh, chỉ tiêu đánh giá môi trường, xã hội, quy mô, cơ cấu lao động... Các số liệu trên được tổng hợp thông qua một số nguồn: Cục Thống kê thành phố Hải Phòng, Tổng cục Hàng hải, báo cáo tài chính của các doanh nghiệp, các số liệu từ nghiên cứu đã được công bố trước đây.

1.3.3. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu sơ cấp thông qua điều tra

1.3.3.1. Phương pháp, đối tượng và quy mô điều tra

Phương pháp chọn mẫu: Luận án sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng để lựa chọn các doanh nghiệp cảng biển cũng như lựa chọn đối tượng khảo sát ở tổng các doanh nghiệp cảng biển đó. Phương pháp này sẽ đảm bảo các đối tượng ở các nhóm trong mẫu có tính đồng nhất cao và giữa các nhóm có tính chất dị biệt.

15 doanh nghiệp cảng biển được lựa chọn với hai thuộc tính kiểm soát: (1) Quy mô lao động; (2) Loại hình doanh nghiệp. Thông tin, số liệu sơ cấp được thu thập thông qua điều tra chọn mẫu (Bảng 1.1).

Bảng 1.1: Thuộc tính mẫu khảo sát

TT	Thuộc tính	Đối tượng	Tỷ lệ (%)
1	Loại hình doanh nghiệp	Công ty cổ phần	55
		Công ty trách nhiệm hữu hạn	45
2	Quy mô lao động	Trên 100 lao động	40
		Dưới 100 lao động	60
3	Cơ cấu lao động	Lao động sản xuất	70
		Lao động quản lý	30

Đối tượng khảo sát là lao động trong các doanh nghiệp cảng biển được lựa chọn với 3 thuộc tính kiểm soát: (1) Có chuyên môn trong lĩnh vực khai thác cảng biển; (2) Có kinh nghiệm làm việc ít nhất 5 năm; (3) Cơ cấu lao động theo phân công sản xuất.

Kích thước mẫu: DEMATEL mờ là mô hình phân tích cấu trúc tương tự như mô hình SEM. Do đó có thể sử dụng các tiêu chí lựa chọn kích thước mẫu của mô hình SEM để đảm bảo kết quả có đủ độ tin cậy. Theo quan điểm của Bollen, để xác định được kích thước mẫu cần thiết cho việc phân tích thì cần đảm bảo được tỷ lệ 5 quan sát trên mỗi thông số ước lượng (tỷ lệ 5:1) (Bollen, 1989). Ngoài ra nếu xác định kích thước mẫu theo nhóm nhân tố: Cỡ mẫu tối thiểu cho 5 nhóm trở xuống là 100 quan sát (Hair, 2009). Dựa trên những căn cứ trên thì có thể xác định được kích cỡ mẫu cần thiết cho đề tài. Đề tài đánh giá tác động của 4 nhóm nhân tố do đó số quan sát tối thiểu là 100 quan sát.

Ngoài ra luận án còn sử dụng công thức Slovin để xác định kích thước mẫu điều tra dựa trên sai số tiêu chuẩn như sau:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

Trong đó: n – kích thước mẫu, N – tổng thể, e – sai số tiêu chuẩn (thường được lấy dưới 10%). Với tổng số lượng lao động trong các doanh nghiệp cảng biển khoảng 10.000 lao động, tác giả lựa chọn sai số $e = 0,08$ thì kích thước mẫu điều tra $n \approx 155$ người. Do đó luận án sử dụng kích thước mẫu là trên 182 hợp lệ (trên tổng số 300 phiếu phát ra) là đáp ứng được yêu cầu tối thiểu của kích thước mẫu điều tra. Trong đó số phiếu điều tra hợp lệ thu thập ở từng doanh nghiệp cảng biển tương đồng với nhau.

1.3.3.2. Nội dung điều tra

Số liệu sơ cấp được thu thập bao gồm các thông tin loại hình doanh nghiệp, quy mô vốn, lĩnh vực sản xuất kinh doanh, quy mô, trình độ lao động,... tại một

số doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng. Số liệu được thu thập từ đối tượng quản lý doanh nghiệp cảng biển.

Các bảng hỏi bao gồm các câu hỏi yêu cầu các chuyên gia đánh giá vai trò của nguồn nhân lực với từng khía cạnh của sự phát triển bền vững của cảng biển, cụ thể là vai trò của nguồn nhân lực với hiệu quả kinh tế, hiệu quả về môi trường và xã hội. Số liệu này được thu thập từ đối tượng lao động quản lý, lao động sản xuất của các doanh nghiệp cảng biển (Nội dung chi tiết xem Bảng hỏi ở Phụ lục 3).

1.3.3.3. Thời gian tổ chức điều tra

Thời gian điều tra số liệu về thực trạng phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng và đánh giá tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng (Bảng hỏi được trình bày ở phụ lục 3) được thực hiện từ tháng 7/2020 đến tháng 5/2021.

1.3.4. Phương pháp tham vấn chuyên gia

1.3.4.1. Hình thức phỏng vấn chuyên sâu

Phỏng vấn chuyên sâu là một kỹ thuật trong nghiên cứu định tính trong đó người nghiên cứu sẽ thực hiện các cuộc phỏng vấn chuyên sâu một số lượng nhỏ các chuyên gia nhằm tìm hiểu quan điểm của họ về một vấn đề cụ thể (Boyce và Neale, 2006; Johnson và Rowlands, 2012). Kỹ thuật này phù hợp khi cần phải nghiên cứu chuyên sâu về một vấn đề cụ thể bằng cách đặt các câu hỏi mở. Theo đó phương pháp này sẽ thu được thông tin chân thực nhất khi tuân thủ theo nguyên tắc ẩn danh. Thông tin sẽ được cung cấp một cách chuẩn xác và khách quan hơn khi người được phỏng vấn biết chắc chắn rằng thông tin cá nhân của mình sẽ được giữ bí mật ngay cả khi sử dụng thông tin phỏng vấn (Guion và cộng sự, 2011). Chính vì vậy khi tiến hành phỏng vấn thu thập thông tin phục vụ cho nghiên cứu của luận án thông tin cá nhân của người được phỏng vấn sẽ không được tiết lộ theo nguyên tắc ẩn danh.

1.3.4.2. Đối tượng và số lượng chuyên gia được tham vấn

Nhóm chuyên gia được lựa chọn bao gồm 20 người bao gồm 10 chuyên gia đến từ các cơ sở đào tạo có chuyên ngành liên quan đến lĩnh vực cảng biển – với học hàm Tiến sỹ (Đại diện CSĐT). Ngoài ra còn 10 chuyên gia đến từ các cơ quan quản lý cảng biển có trình độ thạc sỹ trở lên (Đại diện CQQL). Các chuyên gia đều có ít nhất 10 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực có liên quan và sẵn sàng tham gia vào quá trình đánh giá (Danh sách cụ thể ở phụ lục 7).

Bảng 1.2: Danh sách người trả lời phỏng vấn

STT	Người trả lời phỏng vấn	Đơn vị công tác	Địa phương	Số năm công tác tối thiểu
1	Đại diện CQQL 1 - 10	Cơ quan quản lý	Hải Phòng	11
2	Đại diện CSĐT 1 – 8	Trường Đại học	Hải Phòng	18
3	Đại diện CSĐT 9 – 10	Trường Đại học	Hà Nội	19

1.3.4.3. Nội dung tham vấn chuyên gia

Đánh giá thực trạng phát triển bền vững và tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng (Câu hỏi phỏng vấn nêu tại phụ lục 6).

1.3.4.4. Thời gian tham vấn chuyên gia

Các cuộc phỏng vấn lấy ý kiến của các chuyên gia về tác động của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng được thực hiện trong khoảng thời gian từ tháng 11/2022 cho đến tháng 12/2022.

1.3.5. Phương pháp phân tích thông tin, số liệu

1.3.5.1. Phương pháp thống kê

Phương pháp phân tổ thống kê: căn cứ vào một số tiêu thức để chia các doanh nghiệp cảng biển, các chỉ tiêu đánh giá mức độ bền vững, nguồn lao động

trong các doanh nghiệp cảng biển thành những nhóm có tính chất khác nhau để tiến hành phân tích và điều tra.

Phương pháp thống kê mô tả: phương pháp này được sử dụng để mô tả những đặc tính cơ bản của dữ liệu thu thập được bao gồm số liệu sơ cấp và số liệu thứ cấp. Thông qua đó có thể tóm tắt đơn giản về mẫu và các thước đo từ số liệu được phân tích thành các bảng biểu, biểu đồ phù hợp. Những bảng biểu, biểu đồ là cơ sở để minh chứng cho những nội dung nghiên cứu.

1.3.5.2. Phương pháp sử dụng mô hình định lượng

1) Lựa chọn chỉ tiêu đánh giá mức độ bền vững của doanh nghiệp

Luận án sử dụng phương pháp Delphi dựa vào ý kiến của các chuyên gia để lựa chọn những chỉ tiêu đánh giá sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển. Các chỉ tiêu này nằm trong 3 nhóm tiêu chí hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội. Sau đó luận án sẽ đi thu thập các số liệu liên quan đến chỉ tiêu trên để đánh giá sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển. Số lượng chuyên gia được lựa chọn bao gồm 13 người bao gồm những chuyên gia đến từ cơ sở đào tạo vào nghiên cứu (danh sách các chuyên gia ở Phụ lục 5). Thời gian điều tra để xác định các chỉ tiêu đánh giá mức độ phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển bằng phương pháp Delphi được thu thập trong giai đoạn từ tháng 7/2019 đến tháng 1/2020.

2) Đánh giá mức tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

Ngoài ra để đánh giá tác động của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển luận án sẽ sử dụng Mô hình Ra quyết định thử nghiệm và đánh giá mờ (Fuzzy DEMATEL-FDEMATEL). Mô hình FDEMATEL giúp đánh giá tác động của nguồn nhân lực nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển. Mô hình này có một số ưu điểm như sau:

- Mô hình DEMATEL dựa vào ý kiến đánh giá của các chuyên gia để chia các nhân tố thành hai nhóm - Nguyên nhân và Kết quả. Trong đó nhân tố trong nhóm Nguyên nhân sẽ có tác động tích cực đến các nhân tố trong nhóm Kết quả. Từ đó xác định được tác động của nguồn nhân lực tới những tiêu chí phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng

- Lý thuyết tập mờ có thể giúp nhà nghiên cứu xác định những yếu tố tác động đến mục tiêu của doanh nghiệp bằng cách chuyển đổi những đánh giá sang giá trị mờ dựa trên hàm liên thuộc hình tam giác. Sử dụng lý thuyết mờ là một phương pháp hiệu quả để xử lý các thông tin trong điều kiện không chắc chắn bằng cách chuyển đổi những đánh giá một cách tương đối bằng biến ngôn ngữ thành những giá trị mờ.

- Mô hình DEMATEL mờ sẽ cung cấp thêm những thông tin về mức độ tác động giữa các nhân tố bao gồm ba mức: mạnh, trung bình và yếu. Từ đó giúp cho nhà quản lý có thể định hướng chính sách một cách hiệu quả. Các giải pháp nên tập trung vào những nhân tố có tác động mạnh sau đó mới đến những nhân tố các mức độ tác động thấp hơn.

Nội dung và cách sử dụng chi tiết của phương pháp này được trình bày chi tiết ở mục 3.2.1 - Chương 3 của luận án.

Chương 2:

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

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

2.1.1. Một số khái niệm

2.1.1.1. *Khái niệm về doanh nghiệp cảng biển*

Theo Luật doanh nghiệp 2014 và Nghị định số 37/2017/NĐ – CP về “Điều kiện kinh doanh khai thác cảng biển” và Nghị định số 147/2018/NĐ – CP sửa đổi, bổ sung một số điều kiện kinh doanh trong lĩnh vực Hàng hải, doanh nghiệp cảng biển được định nghĩa: “Doanh nghiệp cảng biển là doanh nghiệp đủ điều kiện để thực hiện hoạt động kinh doanh khai thác cảng biển”. Các điều kiện cần thiết bao gồm: điều kiện về tổ chức bộ máy và nhân lực, điều kiện về cơ sở vật chất và trang thiết bị, điều kiện về bảo vệ môi trường.

Bùi Bá Khiêm (2016) trong nghiên cứu của mình có đưa ra khái niệm về khai thác cảng biển. Theo đó hoạt động khai thác cảng biển bao gồm một số hoạt động chính: lập kế hoạch và theo dõi tình hình điều động tàu ra vào cảng, quản lý và khai thác các phương tiện hỗ trợ vận tải, quản lý và theo dõi tình hình cầu bến, lập kế hoạch khai thác và giải phóng tàu, lưu kho và quản lý kho bãi.

Theo Hoàng Thị Phương Lan (2019) thì các “Doanh nghiệp cảng biển là một tổ chức kinh tế có tài sản và tên riêng, có trụ sở giao dịch ổn định, được cấp giấy phép đăng ký kinh doanh khai thác cảng biển theo đúng quy định của pháp luật để thực hiện các hoạt động khai thác cảng biển”. Cùng quan điểm như vậy thì Đào Văn Thi và các cộng sự (2021) cũng định nghĩa “Doanh nghiệp cảng biển là doanh nghiệp được thành lập hợp pháp và có đủ điều kiện để hoạt động trong lĩnh vực cảng biển theo quy định của pháp luật”.

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

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

Phát triển bền vững được hiểu là “Sự phát triển đáp ứng được nhu cầu của thế hệ hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu của thế hệ tương lai” (Wced, 1987; Holden và cộng sự, 2014). Cũng có quan điểm cho rằng “Phát triển bền vững là sự phát triển đáp ứng được nhu cầu của thế hệ hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu đó của thế hệ tương lai dựa trên cơ sở kết hợp chặt chẽ, hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế, đảm bảo tiến bộ xã hội và bảo vệ môi trường” (Nam và cộng sự, 2020)

Theo một số nghiên cứu trước đây, phát triển bền vững cảng biển có thể được hiểu là “Sự phát triển không chỉ giải quyết vấn đề trong khu vực cảng như an toàn trong quá trình làm việc hay là quản lý môi trường tốt, mà còn bao gồm cả sự phát triển về hiệu quả hoạt động, năng lực đào tạo của cảng trong khu vực với mục đích phát triển cảng và khu vực xung quanh cảng thông qua một hệ thống chính sách thống nhất” (Kim và Chiang, 2014). Cũng có nghiên cứu cho rằng “Sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển thể hiện ở ba khía cạnh: hiệu quả về kinh tế bao gồm tỷ suất lợi nhuận, hiệu quả khai thác và cung cấp trang thiết bị cần thiết để tối đa hóa hiệu quả hoạt động. Hiệu quả xã hội bao gồm tăng trưởng việc làm, sự tác động qua lại giữa cảng và cộng đồng, sự đóng góp vào tăng trưởng kiến thức và đào tạo. Hiệu quả môi trường bao gồm quản lý ô nhiễm môi trường, chất lượng không khí và tác động môi trường khác” (Adams và cộng sự, 2009).

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

2.1.1.3. Khái niệm về nguồn nhân lực cảng biển

Theo quan điểm vĩ mô của Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh “Nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định”. “Nguồn nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người có đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội”.

Theo quan điểm vi mô, Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân “Nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả những người làm việc trong tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực”. Bùi Văn Nhơn (2006) có cùng quan điểm trên về nguồn nhân lực của nghiệp “Nguồn nhân lực doanh nghiệp là lực lượng lao động của từng doanh nghiệp, là số người có trong danh sách của doanh nghiệp, do doanh nghiệp trả lương” .

Luận văn tiếp cận nguồn nhân lực theo hướng “*Nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển chính là người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp cảng*

biển, đóng góp sức lực, trí lực và tâm lực cho doanh nghiệp vì mục tiêu phát triển của cá nhân và mục tiêu phát triển chung của doanh nghiệp cảng biển”

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

Hiện nay các nhà nghiên cứu đưa ra một số khái niệm khác nhau về phát triển nguồn nhân lực (PTNNL). Theo Yoshihara Kunio (1999) thì “PTNNL là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra NNL với số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân”. Jerry W. Gilley (2002) lại đưa ra quan điểm “Phát triển nguồn nhân lực là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức, nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra thay đổi thông qua việc tổ chức thực hiện các giải pháp, các sáng kiến và các hoạt động quản lý nhằm mục đích nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức, khả năng cạnh tranh và đổi mới”.

Theo Bùi Văn Nhơn (2006) thì “Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội) nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển”. Trong khi đó Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2012) đưa cho rằng “PTNNL là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sự sáng tạo của con người; nền văn hóa; truyền thống lịch sử”. Một số nhà nghiên cứu khác thì cho rằng “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”(Tiệp, 2009; Diễm và Quân, 2012)

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

Thuật ngữ chất lượng nguồn nhân lực được sử dụng rất phổ biến trong các nghiên cứu cũng như trong việc hoạch định chính sách phát triển cho các doanh nghiệp. Theo Nguyễn Tiệp “Chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp về những người thuộc nguồn nhân lực được thể hiện ở các mặt sau đây: sức khỏe của người lao động, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật,, tính năng động xã hội (gồm khả năng sáng tạo, sự linh hoạt, nhanh nhẹn trong công việc,...), tác phong, thái độ đối với công việc, môi trường làm việc, hiệu quả hoạt động lao động của nguồn nhân lực và mức độ thỏa mãn nhu cầu các nhân (gồm nhu cầu vật chất tinh thần của người lao động)”.

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

2.1.2.1. Đặc điểm của nguồn nhân lực cảng biển

Doanh nghiệp cảng biển là đơn vị khai thác cảng biển và cung cấp các dịch vụ liên quan trực tiếp đến hoạt động xếp dỡ hàng hóa. Chính vì sự đa dạng về các dịch vụ nên các doanh nghiệp cảng biển thu hút được một lượng lớn người lao động từ nhiều ngành nghề khác nhau. Những lao động ở các doanh nghiệp cảng biển có những đặc điểm như:

Thứ nhất, yêu cầu lao động phụ thuộc nhiều vào tính chất hàng hóa, kết cấu hàng hóa và có tính chất mùa vụ (Sơn, 2015; Vinh, 2020). Các doanh nghiệp cảng biển có công năng phục vụ loại hàng hóa khác nhau thì nhu cầu lao động cũng không đồng nhất. Ngay cả trong cùng một doanh nghiệp nhu cầu về lao động trong các thời điểm trong năm cũng có thể khác nhau do tính chất thời vụ của hàng hóa. Doanh nghiệp cảng biển có công năng phục vụ hàng container hay hàng lỏng thường có mức độ chuyên môn hóa và tự động hóa cao có xu hướng sử dụng ít lao động hơn tuy nhiên lại yêu cầu lao động có trình độ cao hơn có với doanh nghiệp có công năng phục vụ hàng rời.

Thứ hai, quá trình chuyên môn hóa và hiện đại hóa các doanh nghiệp cảng biển làm cho yêu cầu về trình độ của người lao động cũng có sự thay đổi. Người lao động trong các doanh nghiệp cảng biển ngoài kiến thức chuyên môn về công

việc cần phải có trình độ ứng dụng công nghệ thông cũng như các kỹ năng ngoại ngữ phù hợp (Vaggelas và Leotta, 2019; Sithole, 2022). Đây là yêu cầu tất yếu khi mà quá trình số hóa đang diễn ra nhanh chóng, các doanh nghiệp cũng đang ứng những công nghệ hiện đại trong quá trình quản lý và vận hành cảng biển. Đồng thời quá trình số hóa để tích hợp các chuỗi cung ứng cũng là một xu hướng chung mà các doanh nghiệp cảng biển đang hướng tới để cải thiện chất lượng dịch vụ cũng như giảm thiểu tác động đến môi trường.

Thứ ba, lực lượng lao động làm việc trong các doanh nghiệp cảng biển lớn và bao gồm nhiều ngành nghề khác nhau. Chính vì vậy trình độ chuyên môn khá chênh lệch do tính chất công việc. Lao động ở cảng bao gồm cả những lao động phổ thông cho đến những lao động có trình độ chuyên môn cao để phù hợp với tính chất công việc (Talley, 2017). Từ những công việc đòi hỏi ít kỹ năng và trình độ chuyên môn như lao động trực tiếp tại hiện trường tới những công việc quản lý đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn cao. Điều này làm cho cơ cấu lao động theo trình độ của các doanh nghiệp cảng biển rất đa dạng.

Thứ tư, quá trình làm việc của lao động tại cảng phụ thuộc nhiều vào điều kiện thiên nhiên như thời tiết. Cảng biển là không gian mở, các hoạt động trong cảng chủ yếu diễn ra ngoài trời, do đó các hoạt động này sẽ bị tác động nhiều bởi điều kiện thời tiết (Vinh, 2020; Tú Anh và Tuấn, 2021). Điều kiện tự nhiên cũng sẽ làm ảnh hưởng lớn đến điều kiện làm việc của lao động. Những lao động làm việc trong những khu vực chật hẹp, hay trên tàu thì điều kiện tự nhiên không thuận lợi (như là nhiệt độ, điều kiện lắc nghiêng) có thể làm cho quá trình thao tác công việc sẽ khó khăn. Chính vì vậy người lao động cần phải có sức khỏe tốt để có thể đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ được giao.

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

Có nhiều cách thức phân chia đội ngũ lao động trong các doanh nghiệp. Đội ngũ lao động có thể được phân loại thành hai nhóm: lao động trực tiếp và lao động gián tiếp (Hậu, 2014; Luru, 2014) hay lao động quản lý và lao động sản xuất (Hiếu,

2018; Phương, 2020). Lao động doanh nghiệp có thể được chia thành ba nhóm bao gồm: lao động quản lý chung, lao động quản lý chuyên môn nghiệp vụ và lao động phục vụ kinh doanh (Lan và Tuấn, 2018; Trương, 2021). Luận án sử dụng cách thức phân loại lao động thành hai nhóm chính đó là lao động quản lý và lao động sản xuất trong đó

Lao động sản xuất là những lao động tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất tại hiện trường bao gồm những lao động như: vận hành máy móc trang thiết bị, bốc xếp, thợ cơ khí, điện, đội ngũ lao động phục vụ,... Lao động sản xuất là những người có tác động trực tiếp đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, cũng như chất lượng sản phẩm dịch vụ mà cảng cung cấp.

Lao động quản lý nghiệp vụ là đội ngũ lao động gián tiếp không tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất tại hiện trường mà chỉ tham gia vào quá trình điều hành hoạt động của cảng. Lao động quản lý nghiệp vụ bao gồm đội ngũ quản lý và lao động chuyên môn nghiệp vụ. Đội ngũ quản lý trong doanh nghiệp có thể được chia thành ba cấp là đội ngũ quản lý cấp cao, đội ngũ quản lý cấp trung gian và đội ngũ quản lý cấp cơ sở.

Đội ngũ quản lý cấp cao là những người có vị trí cao nhất doanh nghiệp. Đây là những người chịu trách nhiệm hoạch định chính sách phát triển, đường lối chiến lược cho doanh nghiệp đồng thời điều hành các hoạt động của doanh nghiệp. Có thể bao gồm một số đối tượng như: chủ tịch hội đồng quản trị, tổng giám đốc, kế toán trưởng,... hoặc những cố vấn, những chuyên gia cao cấp.

Đội ngũ quản lý cấp trung gian là những người đứng đầu và phụ trách các phòng ban chuyên môn nghiệp vụ như các trưởng phòng, phó trưởng phòng, quản đốc phân xưởng,... sẽ quản lý theo chuyên môn hẹp.

Đội ngũ quản lý cấp cơ sở bao gồm những chức danh nhiệm vụ như tổ trưởng, nhóm trưởng, đốc công, đội ngũ chuyên môn nghiệp vụ tại các phòng ban. Những lao động quản lý này thực hiện những nhiệm vụ hướng dẫn, điều hành và

quản lý nhân viên cấp dưới thuộc thẩm quyền quản lý thực hiện tốt các nhiệm vụ mà họ được phân công.

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

2.1.3.1. Xu hướng phát triển của doanh nghiệp cảng biển

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

Hiện đại hóa là yêu cầu cấp thiết đối với các doanh nghiệp để nâng cao hiệu quả hoạt động. Các doanh nghiệp cảng biển đầu tư để hiện đại hóa cơ sở vật chất, ứng dụng các công nghệ phù hợp vào hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như điều hành hoạt động cảng biển (Martín-Soberón và cộng sự, 2014; Chang và Huynh, 2016; Vaggelas, 2020). Ứng dụng những sản phẩm công nghệ hiện đại, công nghệ số để hiện đại hóa cảng biển là những gì được các doanh nghiệp cảng biển đang thực hiện.

Bên cạnh đó quá trình chuyên môn hóa cũng giúp các doanh nghiệp cảng biển có điều kiện đầu tư vào các thiết bị hiện đại và chuyên dụng. Đối tượng phục vụ chính của các doanh nghiệp cảng biển là hàng hóa. Mỗi loại hàng hóa mà các doanh nghiệp cảng biển cũng cấp dịch vụ có tính đặc thù riêng và yêu cầu những loại trang thiết bị khác nhau. Chuyên môn hóa họ có điều kiện đầu tư vào những loại máy móc chuyên dụng, có quy mô lớn và hiện đại (Oesterreich và Teuteberg, 2016; Heilig và cộng sự, 2017).

Xanh hóa cũng đang là xu hướng đang thu hút được sự quan tâm của các doanh nghiệp cảng biển. Đây chính là giải pháp cho vấn đề ô nhiễm môi trường và biến đổi khí hậu mà các quốc gia đang phải đối mặt. Xu hướng phát triển xanh có thể giúp doanh nghiệp cảng biển đạt được các mục tiêu bền vững về môi trường

từ đó hướng tới sự phát triển bền vững (Thủy và cộng sự, 2021). Đồng thời xanh hóa cũng là định hướng phát triển chung của hệ thống cảng biển Việt Nam. Các doanh nghiệp cảng biển sẽ phải xanh hóa hoạt động của mình dựa vào bộ quy chuẩn về cảng biển xanh (Tuấn, 2018; Tú Anh và Tuấn, 2021). Đây chính là cơ sở để xây dựng các chính sách phát triển đồng thời cũng là căn cứ để đánh giá mức độ bền vững về môi trường của các doanh nghiệp cảng biển. Để đạt được mục tiêu này các doanh nghiệp cảng biển cần phải đảm bảo được thành tựu ở cả ba khía cạnh: cam kết và sẵn sàng thực hiện, hành động và thực hiện, hiệu lực và hiệu quả.

Đứng trước những nhu cầu mới về sự phát triển, yêu cầu đối với đội ngũ lao động ở các doanh nghiệp cảng biển cũng có những sự thay đổi. Người lao động cần trang bị cho mình những kiến thức, kỹ năng và những năng lực phù hợp để đáp ứng được nhu cầu phát triển của doanh nghiệp cảng biển (Vaggelas và Leotta, 2019; Vaggelas, 2020; Hằng và Toàn Anh, 2022).

2.1.3.2. Yêu cầu đặt ra với nguồn nhân lực doanh nghiệp cảng biển

1) Nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động

Các doanh nghiệp cảng biển đầu tư để hiện đại hóa hoạt động của mình bằng cách thay thế các loại máy móc thiết bị cũ bằng các máy móc mới hiện đại và có công suất lớn và quy trình vận hành sẽ phức tạp hơn. Những loại máy móc thiết bị hiện đại này sẽ có ưu thế hơn so với thế hệ trước ở hiệu suất khai thác cũng như mức độ thân thiện với môi trường. Cũng vì những máy móc hiện đại có quy mô và công suất lớn thì những sai sót nhỏ có thể gây ra những hậu quả lớn. Bên cạnh đó thì quá trình bảo trì bảo dưỡng yêu cầu quy trình kỹ thuật cao hơn so với trước kia. Do đó người lao động cần phải được đào tạo về kỹ năng vận hành các trang thiết bị, cơ chế hoạt động cũng như là quy trình về an toàn lao động trong quá trình vận hành các trang thiết bị tại bến cảng.

Số hóa cũng là một xu hướng phát triển mà các doanh nghiệp cảng biển đang hướng tới trong tương lai. Số hóa giúp cải thiện hiệu quả của việc chia sẻ thông tin không chỉ trong nội bộ doanh nghiệp mà còn chia sẻ thông tin giữa các nhà

cung cấp dịch vụ. Điều này có thể giúp duy trì luồng thông tin thông suốt giữa các đơn vị trong doanh nghiệp và giữa các doanh nghiệp. Do đó người lao động cần phải có kỹ năng công nghệ thông tin thành thạo, có khả năng sử dụng phần mềm và phân tích dữ liệu và sử dụng các công nghệ số khác trong công việc.

2) Nâng cao nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững

Nhận thức của người lao động đối với vấn đề cảng biển xanh và phát triển bền vững là điều kiện không thể thiếu giúp các doanh nghiệp đạt được các mục tiêu phát triển bền vững. Nhận thức rõ ràng về tầm quan trọng của xu hướng xanh hóa và phát triển bền vững sẽ định hướng lại sự phát triển của doanh nghiệp. Những hành động trên được cụ thể hóa thành các chính sách đầu tư cũng như chính sách quản lý môi trường của doanh nghiệp. Đây có thể được gọi chung là thái độ xanh hay thái độ xanh.

Những người lao động sản xuất với thái độ xanh luôn tạo ra những hiệu ứng tích cực đối với hoạt động bảo vệ môi trường ở doanh nghiệp. Thứ nhất, những lao động này luôn có xu hướng ủng hộ những hoạt động bảo vệ môi trường của doanh nghiệp. Thứ hai, những lao động có nhận thức được tầm quan trọng của bảo vệ môi trường đối với sự phát triển của doanh nghiệp thường sẽ luôn chú trọng đến những hành động bảo vệ môi trường trong suốt quá trình làm việc. Cuối cùng, chỉ khi thấy được việc bảo vệ môi trường là cần thiết, người lao động mới có động lực đưa ra những sáng kiến, cải tiến với mục đích cải thiện chất lượng môi trường xung quanh các bến cảng. Đây là yếu tố quyết định giúp các doanh nghiệp cảng biển hướng tới cảng biển xanh khi mà chỉ tiêu nhận thức của người lao động – tương đương với tiêu chí cam kết và sẵn sàng trong các chỉ tiêu đánh giá cảng biển xanh sẽ chiếm 25% tổng số tiêu chí đánh giá (Cục Hàng hải Việt Nam, 2022).

3) Phát huy sự sáng tạo của người lao động

Ứng dụng khoa học công nghệ cũng mang đến nhiều công cụ hỗ trợ cho hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như quản lý doanh nghiệp. Chính vì vậy người lao động ngoài việc phải biết sử dụng các công cụ hỗ trợ phù hợp thì cũng cần

phải sử dụng một cách linh hoạt để phục vụ cho công tác chuyên môn của mình. Công cụ hỗ trợ bao gồm những phần mềm chuyên dụng, những trang thiết bị hiện đại tại các doanh nghiệp cảng biển. Người lao động cần thiết phải phát huy tính sáng tạo, sử dụng một cách linh hoạt những công cụ hỗ trợ này để nâng cao năng suất lao động. Đây chính là yếu tố quan trọng giúp cải thiện hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp cảng biển. Tuy nhiên để có thể sử dụng hiệu quả các công nghệ trên thì người lao động cũng cần phải trang bị cho mình những kỹ năng cơ bản như là kỹ năng tin học, ngoại ngữ, kiến thức liên quan đến xử lý các dữ liệu,...

4) Cải thiện thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động

Bên cạnh kiến thức chuyên môn, kỹ năng làm việc thì tính kỷ luật trong quá trình làm việc ngoài việc cải thiện năng suất lao động sẽ cải thiện mức độ an toàn trong quá trình làm việc của người lao động. Sự hiểu biết về quy trình hoạt động, tuân thủ trong quá trình vận hành các trang thiết bị là những yếu tố quan trọng giúp giảm thiểu những sự cố trong quá trình làm việc. Điều này đặc biệt quan trọng đối với lao động trong các doanh nghiệp cảng biển do đặc thù của công việc. Người lao động cần phải vận hành những máy móc thiết bị hiện đại có quy mô lớn, hoặc những máy móc thiết bị có công suất lớn ở các khu vực không gian nhỏ hẹp. Việc vi phạm những quy định an toàn lao động hoặc không tuân thủ đầy đủ quy trình làm việc có thể gây ra hậu quả lớn. Chính vì vậy tính kỷ luật là yếu tố không thể thiếu đối với người lao động.

2.2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN

2.2.1. Nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển

Nguồn nhân lực là hạt nhân và có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của các doanh nghiệp cảng biển. Những sự thay đổi về mặt số lượng cũng như chất lượng của nguồn nhân lực đều có tác động đến khả năng đạt được những mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển. Thực trạng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp cảng biển được đánh giá qua hai khía cạnh là số lượng và chất

lượng nguồn nhân lực. Số lượng lao động cũng như là cơ cấu lao động theo phân công lao động là những chỉ tiêu quan trọng phản ánh mặt lượng của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Trong khi đó sự thay đổi về chất lượng lao động bao gồm: trí lực, tâm lực và thể lực sẽ biểu hiện qua sự thay đổi về trình độ và nhận thức của người lao động, thái độ làm việc, sự sáng tạo hay trạng thái sức khỏe của người lao động. Những sự thay đổi của những tiêu trên phản ánh một cách chi tiết những sự thay đổi của nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển.

2.2.2. Nghiên cứu thực trạng phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

Phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển là sự phát triển toàn diện và đảm bảo được nâng cao hiệu quả kinh tế, bảo vệ môi trường và cải thiện các vấn đề xã hội. Thứ nhất, những thành tựu kinh tế được thể hiện qua việc cải thiện về hiệu quả các hoạt động sản xuất kinh doanh. Thứ hai, hiệu quả hoạt động quản lý môi trường của doanh nghiệp cảng biển được đánh giá qua hiệu quả sử dụng các nguồn tài nguyên của doanh nghiệp cảng biển, sự chuyển đổi theo hướng xanh hóa và nhận thức của người lao động về vấn đề bảo vệ môi trường. Cuối cùng, đánh giá sự cải thiện về hiệu quả xã hội của các doanh nghiệp cảng biển thông qua đánh giá một số vấn đề: phúc lợi cho người lao động, điều kiện và môi trường làm việc trong doanh nghiệp.

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

2.2.3.1. *Trình độ chuyên môn với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển*

1) *Góp phần nâng cao hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp cảng biển*

Trình độ chuyên môn của người lao động sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả làm việc của người lao động. Trình độ chuyên môn là những kiến thức và kỹ năng cần thiết để người lao động người lao động được đào tạo có thể thực hiện các hoạt động chuyên môn. Trình độ và kỹ năng của người lao động gắn liền với mức độ thuần thục trong các thao tác thực hiện các bước công việc là một điều

kiện quan trọng giúp các doanh nghiệp cải thiện năng suất lao động (Delmas và Pekovic, 2013). Đồng thời nền tảng kiến thức chuyên môn của người lao động cũng là nền tảng thúc đẩy hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp (Sipa, 2018). Những sáng kiến đổi mới sáng tạo giúp cho doanh nghiệp cải thiện hiệu quả công việc, nâng cao năng suất lao động, cải thiện chất lượng sản phẩm dịch vụ (Castellanos và Martin, 2011).

2) Góp phần nâng cao hiệu quả xã hội của doanh nghiệp

Trình độ của người lao động đóng góp rất lớn vào việc giúp doanh nghiệp có thể cải thiện được những mục tiêu xã hội thông qua việc cải thiện năng suất lao động. Trình độ, kỹ năng của người lao động sẽ tác động đến năng suất lao động từ đó có thể cải thiện hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp cũng thu nhập của người lao động (Mincer, 1997; Marimuthu và cộng sự, 2009; Fedulova và cộng sự, 2019). Thu nhập phản ánh mức sống của người lao động và cũng là một chỉ tiêu để đo lường những cải thiện về mặt xã hội. Chính vì vậy sự cải thiện về trình độ chuyên môn tốt sẽ nâng cao mức sống của người lao động. Đồng thời cũng làm giảm thiểu những sai sót trong quá trình làm việc, giảm thiểu những vụ tai nạn lao động, tăng cường mức độ an toàn lao động trong quá trình làm việc tại các doanh nghiệp (McGrath và Powell, 2016).

3) Góp phần nâng cao hiệu quả môi trường của doanh nghiệp

Trình độ nghề nghiệp và kỹ năng tốt có thể cải thiện năng suất lao động và góp phần nâng cao hiệu quả môi trường của doanh nghiệp. Việc nâng cao hiệu quả hoạt động của người lao động sẽ giúp doanh nghiệp giảm đi những chi phí bao gồm những chi phí vận hành các loại máy móc thiết bị như nhiên liệu, nguyên vật liệu từ đó làm giảm đi những tác động đến môi trường (Hatch và Dyer, 2004; Unger và cộng sự, 2011). Bên cạnh đó kiến thức chuyên môn phù hợp cũng sẽ thúc đẩy quá trình đổi mới, cải tiến trong doanh nghiệp. Thực tế cho thấy có rất nhiều ý tưởng đổi mới sáng tạo trong đó liên quan trực tiếp đến bảo vệ môi trường (Mynarzova và Stverkova, 2015; Sipa, 2018)..

2.2.3.2. Nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

1) Góp phần nâng cao hiệu quả kinh tế

Nhận thức về sự phát triển bền vững có thể gián tiếp tác động vào hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp cảng biển và các bên hữu quan thông qua quá trình xây dựng chính sách phát triển của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cảng biển có định hướng phát triển bền vững sẽ xây dựng được hình ảnh tốt trong cộng đồng gắn với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR). Điều này sẽ mang lại lợi ích cho cả doanh nghiệp cũng như là các bên liên đới thông qua việc tạo ra những hiệu ứng tích cực (Mai, 2013; Shah và cộng sự, 2016). Một số hiệu ứng tích cực như: cải thiện hình ảnh doanh nghiệp thu hút khách hàng (Porter và Kramer, 2006; Gołaszewska-Kaczan, 2015), dễ dàng được cộng đồng chấp nhận, cải thiện mối quan hệ với đối tác (Gupta và Hodges, 2012; KsiężaK, 2016), cải thiện niềm tin của người lao động (Porter và Kramer, 2006). Sự cải thiện hình ảnh sẽ mang lại những lợi ích kinh tế nhất định cho các doanh nghiệp cảng biển (Maignan và Ferrell, 2004; Mai, 2013; Shah và cộng sự, 2016).

2) Góp phần nâng cao hiệu quả xã hội

Nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững cũng có vai trò quan trọng trong việc cải thiện những chỉ tiêu xã hội của doanh nghiệp. Chỉ khi các nhà quản lý nhận thấy mức độ quan trọng của phát triển bền vững đối với doanh nghiệp thì doanh nghiệp mới xây dựng những chính sách phù hợp để hướng tới những mục tiêu này (Wilkinson và cộng sự, 2001; Hart và Milstein, 2003). Các giải pháp nâng cao phúc lợi cho người lao động như hỗ trợ tài chính cho người lao động, chương trình hỗ trợ nghỉ việc hoặc sắp xếp công việc linh hoạt,...(Munyiva và Wainaina, 2018). Bên cạnh đó, việc xây dựng một chính sách lương thưởng hợp lý để mức thu nhập phù hợp với mức độ đóng góp của người lao động cho doanh nghiệp. Từ đó tạo ra động lực làm việc cho người lao động, nâng cao mức độ hài lòng với công việc hiện tại và khuyến khích họ đóng góp nhiều hơn cho doanh nghiệp

3) *Góp phần nâng cao hiệu quả môi trường*

Nhận thức của người lao động về tầm quan trọng của phát triển bền vững trong đó có bảo vệ môi trường là điều kiện quan trọng giúp cho doanh nghiệp đạt được được mục tiêu môi trường. Thái độ của người lao động liên quan đến vấn đề môi trường được gọi là thái độ xanh (Tantawi và cộng sự, 2009; Lee và Roh, 2012; Kim và Choi, 2013; Chams và García-Blandón, 2019). Thái độ xanh tự nguyện (những kiến thức, sở thích tìm hiểu về môi trường,... bên ngoài kỳ vọng của doanh nghiệp) hay bắt buộc (hình thành dưới tác động của những chính sách của doanh nghiệp) đều ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả môi trường. Điều này có thể được cụ thể hóa bằng việc chuyển dịch định hướng đầu tư sang công nghệ thân thiện với môi trường thiết lập hệ thống quản lý môi trường cho doanh nghiệp (Naffziger và cộng sự, 2003) và khuyến khích các hoạt động bảo vệ môi trường cho chính doanh nghiệp (Jackson và Seo, 2010; Boiral và Paillé, 2012; DuBois và Dubois, 2012; Zibarras và Coan, 2015). Tất cả những điều này cũng tạo ra sự thay đổi về văn hóa của doanh nghiệp: thay đổi những giá trị, quy tắc, hệ tư tưởng phù hợp với mục tiêu về môi trường mới (Hoffman, 2010; Eccles và cộng sự, 2012).

2.2.3.3. *Sự sáng tạo của người lao động với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cạnh biển*

1) *Góp phần nâng cao hiệu quả kinh tế*

Thực tế cho thấy hiệu quả làm việc của người lao động không đồng nhất cho dù họ có trình độ chuyên môn ngang bằng nhau. Khả năng vận dụng những kiến thức chuyên môn một cách linh hoạt trong thực tế sản xuất của doanh nghiệp cũng sẽ quyết định hiệu quả làm việc. Điều này cũng sẽ phụ thuộc vào mức độ sáng tạo của người lao động. Đây chính là yếu tố tạo ra tính chất đặc biệt của lao động đó là tính chất khó bắt chước (Koch và McGrath, 1996). Khả năng sáng tạo của người lao động cũng tác động gián tiếp đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp thông qua các hoạt động đổi mới sáng tạo. Kiến thức chuyên môn kết hợp với khả năng sáng tạo của người lao động là nguồn gốc của những hoạt động đổi

mới trong doanh nghiệp (Sipa, 2018). Điều này giúp cải thiện quy trình làm việc, tiết kiệm chi phí hoạt động cho doanh nghiệp (Conti, 2005; Dearden và cộng sự, 2006), nâng cao chất lượng sản phẩm dịch vụ (Castellanos và Martin, 2011; Delmas và Pekovic, 2013).

2) Góp phần nâng cao hiệu quả xã hội:

Hoạt động đổi mới tạo ra những sản phẩm mới có tính cạnh tranh cao hơn, nâng cao chất lượng các sản phẩm hiện tại hay cải thiện hiệu quả của các quy trình làm việc hiện có (Mynarzova và Stverkova, 2015; Sipa, 2018). Những sáng kiến trong quá trình làm việc sẽ nâng cao thu nhập và mức độ an toàn lao động cho người thông qua cải thiện hiệu quả làm việc và năng suất lao động. Bên cạnh đó những sáng kiến đổi mới sáng tạo của người lao động nếu được doanh nghiệp ghi nhận và ứng dụng trong thực tiễn sản xuất cũng sẽ nâng cao mức độ hài lòng của người lao động với công việc hiện tại.

3) Góp phần nâng cao hiệu quả môi trường:

Các ý tưởng, sáng kiến đổi mới sáng tạo của người lao động trong doanh nghiệp có thể nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Cải thiện năng suất lao động, hiệu quả làm việc cũng đồng thời giảm thiểu chi phí hoạt động của doanh nghiệp như: chi phí nguyên vật liệu, nhiên liệu, năng lượng,... từ đó làm giảm tác động đến môi trường (Unger và cộng sự, 2011). Đồng thời, trong những ý tưởng đổi mới sáng tạo đó thì cũng có rất nhiều các ý tưởng sáng tạo liên quan đến bảo vệ môi trường (Gong và cộng sự, 2010).

2.2.3.4. Thái độ làm việc, tính kỷ luật của người lao động với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

1) Góp phần nâng cao hiệu quả kinh tế

Thái độ làm việc và tinh thần hợp tác giữa những người lao động cũng là yếu tố làm tăng tính hiệu quả kinh tế cho doanh nghiệp. Thái độ trong công việc và sự hợp tác của người lao động trong doanh nghiệp giúp thúc đẩy nhanh quá trình chuyển giao kiến thức trong doanh nghiệp nói chung (Delmas và Pekovic,

2013). Việc nâng cao tinh thần hợp tác giữa người lao động giúp cho việc trao đổi thông tin dễ dàng hơn (Hamilton và cộng sự, 2003; Sipa, 2018). Từ đó, kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm thực tế hữu ích và những ý tưởng sáng tạo, đổi mới có thể được lan tỏa đến các lao động khác trong doanh nghiệp (Lynch, 2007).

2) Góp phần nâng cao hiệu quả xã hội

Bên cạnh kiến thức chuyên môn, kỹ năng làm việc thì tính kỷ luật trong quá trình làm việc ngoài việc cải thiện năng suất lao động sẽ cải thiện mức độ an toàn trong quá trình làm việc của người lao động. Sự hiểu biết về quy trình hoạt động, thuần thục trong quá trình vận hành các trang thiết bị giúp giảm thiểu những sự cố trong quá trình làm việc. Đồng thời, tính kỷ luật tuân thủ chặt chẽ những yêu cầu về an toàn trong công việc, hay yêu cầu về tuân thủ chặt chẽ về các bước quy trình thực hiện công việc sẽ góp phần lớn làm tăng mức độ an toàn trong công việc (Unger và cộng sự, 2011; Sipa, 2018).

3) Góp phần nâng cao hiệu quả môi trường

Thái độ làm việc và sự hợp tác giữa người lao động cải thiện sẽ thúc đẩy quá trình chia sẻ thông tin trong nội bộ doanh nghiệp từ đó nâng cao hiệu quả của các chính sách môi trường của doanh nghiệp. Các thông tin về mục tiêu môi trường hay các chính sách môi trường này được truyền tải một cách nhanh chóng đến người lao động trong doanh nghiệp và dễ dàng lấy được sự đồng thuận của người lao động hơn (Delmas và Pekovic, 2013). Đồng thời, người lao động cũng cảm thấy họ đang có sự kết nối chặt chẽ với doanh nghiệp, vai trò của người lao động được đề cao (Gong và cộng sự, 2010; Mossholder và cộng sự, 2011). Từ đó họ có nhiều ý tưởng đóng góp vào việc giải quyết những vấn đề kinh tế, xã hội và môi trường cho doanh nghiệp. Bên cạnh đó tính kỷ luật của người lao động còn giúp họ tuân thủ chặt chẽ những quy định về bảo vệ môi trường doanh nghiệp đặt ra.

2.2.3.5. *Trạng thái sức khỏe của người lao động với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển*

Tính chất công việc khác nhau yêu cầu tình trạng sức khỏe của người lao động cũng khác nhauNhà quản lý cần phải xác định được yêu cầu, tính chất công việc và trình độ người lao động để có thể sắp xếp công việc hợp lý, tạo điều kiện cho người lao động phát huy hết được những phẩm chất tốt vốn có của họ từ đó nâng cao năng suất lao động (Hatch và Dyer, 2004).

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

2.2.4.1. *Tiêu chí đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển*

Số lao động trung bình ($\bar{L}$) của doanh nghiệp được tính bằng trung bình của số lượng lao động trong danh sách hạch toán đầu kỳ (L_d) và số lao động trong danh sách hạch toán cuối kỳ (L_c)

$$\bar{L} = \frac{L_d + L_c}{2}$$

Cơ cấu lao động: theo phân công lao động được đánh giá bằng tỷ lệ lao động sản xuất (hoặc lao động quản lý) trên tổng số lao động của doanh nghiệp.

Trình độ chuyên môn của người lao động: bằng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo theo cấp bậc khác nhau trên tổng số lao động trong đó T_i^{DT} – Tỷ lệ lao động có trình độ i (%); LD_i^{DT} – Số lao động đã qua đào tạo (theo trình độ i) (Người); LD – Tổng số lao động của doanh nghiệp (Người)

$$T_i^{DT} = \frac{LD_i^{DT}}{LD} \times 100$$

Nhận thức của người lao động đối với sự phát triển bền vững: có thể được đánh giá thông qua việc khảo sát về mức độ quan trọng của các mục tiêu phát triển

bền vững. Sự chênh lệch trong quan điểm của người lao động về các mục tiêu trên phản ánh nhận thức của người lao động về phát triển bền vững.

Trạng thái sức khỏe của người lao động: bao gồm các chỉ tiêu về sức khỏe như là tình trạng sức khỏe của người lao động, chiều cao, cân nặng trung bình, bệnh nghề nghiệp. Có thể đánh giá thông qua: kết quả kiểm tra sức khỏe định kỳ.

Sự sáng tạo của người lao động: các doanh nghiệp có thể đo lường bằng chỉ tiêu thông kê số lượng các sáng kiến sáng tạo được ứng dụng trong sản xuất hàng năm của doanh nghiệp trong năm nghiên cứu.

Thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động: được đo lường bằng số trường hợp vi phạm nội quy lao động, an toàn lao động làm ảnh hưởng đến quá trình sản xuất của doanh nghiệp trong năm nghiên cứu.

2.2.4.2. Tiêu chí đánh giá thực trạng phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

Luận án sử dụng phương pháp Delphi để lựa chọn các chỉ tiêu đánh giá sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng. Phương pháp Delphi là một phương pháp đánh giá theo nhiều giai đoạn khác nhau để đưa ra quyết định dựa vào quá trình tổng hợp ý kiến của các chuyên gia (McKenna, 1994; Puig và cộng sự, 2014). Đây là phương pháp phù hợp để đánh giá định tính cũng như định lượng những vấn đề có liên quan đến nhiều khía cạnh bao gồm kinh tế, môi trường và xã hội (Puig và cộng sự, 2014; Musa và cộng sự, 2015). Số lượng các chuyên gia cũng như các vòng lựa chọn sẽ thay đổi một cách linh hoạt để phù hợp với quy mô nghiên cứu hay sự đồng nhất của các kết quả đánh giá (McKenna, 1994; Kuo và Yu, 1999; Lam và cộng sự, 2000; Roberson và cộng sự, 2005; Sourani và Sohail, 2015; Ahmad và Wong, 2019).

Nhóm chuyên gia được lựa chọn bao gồm 15 người bao gồm 10 chuyên gia đến từ các cơ sở đào tạo có chuyên ngành liên quan đến lĩnh vực cảng biển và 5 chuyên gia đến từ các doanh nghiệp cảng biển để tham gia vào quá trình lựa chọn

(bảng hỏi đầy đủ được trình bày ở phụ lục 4). Bộ tiêu chí ban đầu được xây dựng dựa vào các nghiên cứu trước đây, bộ tiêu chí GRI và SDGs. Các chỉ tiêu được lựa chọn trên hai tiêu chí bao gồm mức độ quan trọng cũng như mức độ sẵn sàng của thông tin (có dễ dàng thu thập thông tin hay không). Sau khi tiến hành các bước phân tích và sử dụng chỉ số Kendall để đánh giá mức độ đồng nhất ý kiến của chuyên gia có 17 chỉ tiêu đánh giá ba khía cạnh kinh tế, môi trường và xã hội của sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển được lựa chọn.

Các bộ tiêu chí đánh giá phát triển bền vững được đề xuất như là GRI, SDGs và CSI của VCCI có ưu điểm là số lượng các tiêu chí rất nhiều và để đánh giá cho nhiều lĩnh vực khác nhau hoặc tổng thể nền kinh tế. Do đó luận án đã dựa trên các tiêu chí đã được đề xuất để xây dựng bộ tiêu chí cho một nhóm doanh nghiệp cảng biển dựa trên ý kiến của các chuyên gia có kinh nghiệm trong cùng lĩnh vực. Tuy số lượng chỉ tiêu đánh giá đã được giảm bớt nhưng nó sẽ phù hợp với thực trạng của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng.

1) *Chỉ tiêu đánh giá hiệu quả kinh tế*

- *Sản lượng hàng hóa xếp dỡ*: Khối lượng hàng hóa được dịch chuyển hoàn thành theo một phương án xếp dỡ nào đó. Tổng sản lượng xếp dỡ của cảng bằng tổng khối lượng hàng hóa xếp dỡ theo nhiều phương án khác nhau.

- *Các chỉ tiêu sinh lời*: Tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu – ROS, Tỷ suất sinh lời/Vốn chủ sở hữu – ROE, Tỷ suất sinh lời trên tổng tài sản – ROA. Trong đó:

$$ROS = \frac{LNST}{DT} \quad ROA = \frac{LNST}{\text{Tổng tài sản}} \quad ROE = \frac{LNST}{\text{Vốn chủ sở hữu}}$$

- *Năng suất xếp dỡ* được tính dựa trên sản lượng hàng hóa thông qua cảng trên một đơn vị cầu tàu trong một năm

$$\text{Năng suất xếp dỡ} = \frac{\text{Lượng hàng hóa thông qua cảng}}{\text{Chiều dài cầu tàu}}$$

- *Đầu tư mở rộng sản xuất*: các hoạt động đầu tư mở rộng sản xuất kinh doanh, đầu tư vào trang thiết bị và công nghệ hiện đại là các khoản chi được trích

ra từ quỹ đầu tư phát triển của doanh nghiệp cảng biển. Do đó có thể đo lường được việc đầu tư vào công nghệ thông qua việc đo lường quy mô của các quỹ đầu tư phát triển của các doanh nghiệp cảng biển.

- *Hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp*: có nhiều doanh nghiệp thống kê số lượng các sáng kiến của người lao động được áp dụng vào trong thực tế sản xuất tại doanh nghiệp.

2) Tiêu chí đánh giá xã hội

- *Hoạt động đào tạo nâng cao trình độ*: Có một số cách đo lường hoạt động đào tạo của các doanh nghiệp cảng biển như: số lượt lao động tham gia hoạt động đào tạo/năm, số khóa học đã được tổ chức/ năm, số giờ đào tạo/năm, chi phí cho các hoạt động đào tạo/năm.

- *Môi trường làm việc và mức độ an toàn lao động*: sẽ được đo lường bằng số lượng các ca tai nạn lao động mà doanh nghiệp ghi nhận hàng năm bao gồm hoặc có thể sử dụng tỷ lệ lao động bị mắc bệnh nghề nghiệp để đo lường.

- *Thu nhập trung bình của người lao động*: thu nhập trung bình của người lao động trong doanh nghiệp phản ánh sự cải thiện về mức sống của họ.

- *Chi khen thưởng và hỗ trợ cho người lao động*: được đo bằng chi tiêu của doanh nghiệp cho hoạt động khen thưởng và phúc lợi xã hội/lao động

Cân bằng giới tính trong doanh nghiệp: mức độ cân bằng giới tính sẽ được đo lường bằng tỷ lệ lao động nam và nữ trong doanh nghiệp.

$$\text{Tỷ lệ lao động nam (nữ)} = \frac{\text{Số lượng lao động nam (nữ)}}{\text{Tổng số lao động}}$$

3) Chỉ tiêu đánh giá hiệu quả môi trường của doanh nghiệp

- *Tổng lượng điện năng, nhiên liệu sử dụng*: được đo lường bằng chi phí cho chi phí điện năng/năm và chi phí cho các loại nhiên liệu hóa thạch/năm sử dụng cho các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- *Hiệu quả sử dụng năng lượng*: đo lường bằng tổng chi phí về điện năng và các loại nhiên liệu hóa thạch khác cho một tấn hàng hóa xếp dỡ:

$$\text{Hiệu quả sử dụng năng lượng} = \frac{\text{Tổng chi phí điện năng, nhiên liệu}}{\text{Sản lượng hàng hóa thông qua cảng}}$$

- *Tỷ lệ tái sử dụng các yếu tố đầu vào*: được đo lường bởi tỷ lệ nước và các loại vật liệu mà doanh nghiệp cảng biển tái sử dụng trong quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cảng biển.

- *Mức độ tác động đến môi trường*: được đo lường bởi mức độ gây ô nhiễm môi trường của doanh nghiệp cảng biển trong quá trình sản xuất kinh doanh. Có thể đo lường bằng lượng xả thải khí gây hiệu ứng nhà kính, chất thải rắn, lỏng, tiếng ồn,... tạo ra bởi các trang thiết bị, phương tiện vận hành trong cảng.

- *Nguyên liệu, nhiên liệu thân thiện với môi trường*: đo lường bằng tỷ lệ nhiên liệu, nguyên liệu thân thiện với môi trường trên tổng số lượng nhiên liệu và nguyên liệu mà các doanh nghiệp sử dụng cho hoạt động sản xuất kinh doanh trong cảng.

2.2.4.3. Tiêu chí đánh giá tác động của nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

Dựa trên những tiêu chí đánh giá về nguồn nhân lực và sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp, luận án sẽ sử dụng mô hình DEMATEL để đánh giá tác động của những yếu tố của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng. Bộ chỉ tiêu tổng hợp được sử dụng để đánh giá bao gồm các chỉ tiêu trong Bảng 2.1. Trong đó các chỉ tiêu sẽ được sắp xếp vào bốn nhóm tiêu chí bao gồm: H – Nhân lực, EC – Kinh tế, EV – Môi trường và S – Xã hội.

Bảng 2.1: Các chỉ tiêu đánh giá ảnh hưởng của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

Tiêu chí	STT	Ký hiệu	Các chỉ tiêu
H – Nhân lực	1	H1	Trình độ chuyên môn của người lao động
	2	H2	Nhận thức của người lao động về phát triển bền vững
	3	H3	Sự sáng tạo của người lao động
	4	H4	Thái độ làm việc và tính kỷ luật
	5	H5	Trạng thái sức khỏe của người lao động
EC – Kinh tế	6	EC1	Sản lượng hàng hóa xếp dỡ
	7	EC2	Lợi nhuận sau thuế (LNST)
	8	EC3	Doanh thu thuần
	9	EC4	Các chỉ tiêu sinh lời
	10	EC5	Năng suất xếp dỡ
	11	EC6	Đầu tư mở rộng sản xuất
EV – Môi trường	12	EV1	Hiệu quả sử dụng năng lượng
	13	EV2	Tổng lượng điện năng, nhiên liệu hóa thạch sử dụng
	14	EV3	Tái sử dụng các yếu tố đầu vào
	15	EV4	Mức độ tác động đến môi trường
	16	EV5	Nguyên liệu, nhiên liệu thân thiện với môi trường
S – Xã hội	17	S1	Môi trường làm việc và mức độ an toàn lao động
	18	S2	Chi khen thưởng và phúc lợi xã hội
	19	S3	Thu nhập trung bình của người lao động
	20	S4	Cân bằng giới tính trong doanh nghiệp

2.2.5. Yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển

2.2.5.1. Yếu tố cơ chế, chính sách của Nhà nước

Cơ chế, chính sách phù hợp sẽ tạo ra hành lang pháp lý và điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển.. Những quy định về điều kiện nhân lực, về chính sách đãi ngộ

có ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình tuyển dụng, giữ chân người lao động và quá trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp cảng biển. Đồng thời các quy định khác như quy định về an toàn lao động, môi trường hay tiêu chuẩn cảng biển xanh sẽ buộc các doanh nghiệp cảng biển phải trang bị cho người lao động những kiến thức và kỹ năng phù hợp để đạt được những tiêu chuẩn đã đề ra

Ngoài ra các chiến lược phát triển nhân lực của doanh nghiệp cảng biển cũng cần phải phù hợp với chiến lược phát triển của ngành. Trong đó tập trung vào phát triển cảng biển xanh, phát triển bền vững ngành kinh tế biển với trọng tâm là nguồn nhân lực chất lượng cao. Các doanh nghiệp cảng biển cũng có cơ sở để đầu tư các nguồn lực vào nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2.2.5.2. *Yếu tố kinh tế - xã hội của địa phương*

Chính sách phát triển kinh tế của địa phương cũng ảnh hưởng lớn đến sự phát triển của các doanh nghiệp cảng biển. Những ngành kinh tế mũi nhọn sẽ là những ngành kinh tế được định hướng phát triển để thúc đẩy sự phát triển của những ngành kinh tế khác của thành phố. Những ngành này sẽ được ưu tiên dành nhiều nguồn lực để thúc đẩy tăng trưởng bao gồm nguồn lực: vốn, nhân lực, cơ sở vật chất, cơ chế chính sách,... Đây chính là những điều kiện ưu đãi vô cùng quan trọng cho các doanh nghiệp.

Ngoài ra yếu tố xã hội khác như lực lượng lao động, trình độ người lao động, tỷ lệ thất nghiệp, hệ thống cơ sở đào tạo,... đều có ảnh hưởng nhất định đến phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển. Lực lượng lao động địa phương chính là nguồn lao động hiện tại cho doanh nghiệp và cũng là những lao động tiềm năng bổ sung trong tương lai. Do đó trình độ lao động địa phương có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp cảng biển. Đồng thời phát triển nguồn nhân lực là hoạt động nâng cao chất lượng lao động chủ yếu thông qua các hoạt động đào tạo. Do đó chất lượng của hệ thống cơ sở đào tạo ở địa phương cũng ảnh hưởng đến chất lượng các hoạt động đào tạo và nhân lực.

2.2.5.3. *Yếu tố liên quan đến doanh nghiệp*

Định hướng phát triển của doanh nghiệp sẽ quyết định nhu cầu về nhân lực. Sự thay đổi về chính sách phát triển, sự thay đổi về chính sách đầu tư của doanh nghiệp sẽ làm thay đổi nhu cầu về lao động cả về số lượng và chất lượng lao động. Doanh nghiệp sẽ xây dựng nguồn nhân lực với số lượng phù hợp với quy mô sản xuất của doanh nghiệp. Sự mở rộng quy mô sản xuất có thể làm tăng nhu cầu về lao động. Tuy nhiên nhu cầu về lao động không chỉ chịu tác động bởi quy mô sản xuất mà còn phụ thuộc vào trình độ sản xuất của doanh nghiệp. Quá trình tự động hóa, hiện đại hóa doanh nghiệp có thể làm thay đổi cơ cấu lao động trong doanh nghiệp. Số lượng lao động, tỷ lệ lao động trực tiếp, yêu cầu về trình độ chuyên môn của người lao động sẽ thay đổi sao cho phù hợp với thực tiễn sản xuất.

2.2.5.4. *Yếu tố liên quan đến nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển*

Nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ của người lao động, mặt bằng trình độ của người lao động cũng sẽ có tác động nhất định đến kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển. Nhu cầu học tập, đào tạo nâng cao trình độ là nhu cầu tất yếu của người lao động trong các doanh nghiệp. Mục đích của hoạt động này là giúp người lao động nâng cao trình độ nghề nghiệp của mình, đáp ứng được nhu cầu phát triển bản thân và doanh nghiệp. Tuy nhiên, nhu cầu này không đồng nhất ở tất cả các doanh nghiệp. Đồng thời việc chênh lệch về trình độ so với mặt bằng chung trong doanh nghiệp cũng có thể tạo ra những áp lực thúc đẩy người lao động tham gia vào hoạt động đào tạo nâng cao trình độ. Chính vì vậy doanh nghiệp cần phải thường xuyên đánh giá nhu cầu đào tạo của người lao động để có chính sách phát triển nhân lực cho phù hợp.

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

2.3.1. Kinh nghiệm quốc tế

2.3.1.1. Cảng biển Singapore

Cảng Singapore là cảng biển tiên phong trong việc hướng tới các mục tiêu phát triển bền vững. Cảng biển đã xây dựng với 4 chương trình phát triển cụ thể: chương trình cảng biển xanh, chương trình tàu sử dụng nhiên liệu xanh, chương trình năng lượng và công nghệ, chương trình nâng cao nhận thức về phát xanh. Để đạt được mục tiêu đề ra thì cảng biển Singapore cũng đã có những bước chuẩn bị về nguồn nhân lực.

Các chương trình đào tạo cho sinh viên hoặc người lao động hoạt động trong lĩnh vực cảng biển. Cảng biển sẽ liên kết với Cơ quan quản lý Cảng và Hàng Hải Singapore (MPA) và các cơ sở đào tạo (Singapore, 2023). Chương trình này sẽ cung cấp các khóa đào tạo liên quan đến lĩnh vực hàng hải và cung cấp các chứng chỉ phù hợp. Những khóa học sẽ cung cấp cho học viên những kỹ năng đa dạng để có thể hoạt động trong lĩnh vực hàng hải. Đồng thời cũng cấp những quỹ học bổng về đào tạo cho các học viên trong và ngoài nước. Một số học bổng như là Chương trình liên kết học bổng tài năng ngành công nghiệp hàng hải (The Talent@Maritime Singapore Industry Attachment) để tạo động lực cho học viên làm việc trong lĩnh vực cảng biển và hàng hải. Học bổng tài năng hàng hải Singapore (The Talent@ Maritime Singapore) cung cấp chương trình đào tạo nước ngoài cho sinh viên. Ngoài ra còn liên kết với các trường đại học trong nước để cung cấp các chương trình thực tập 12 tuần với mức hỗ trợ lên đến 3.600 đô la Singapore và nhiều hỗ trợ khác như thực tập ở nước ngoài, chi phí đi lại, ăn ở,...

Ngoài ra cảng biển Singapore còn xây dựng các trung tâm mô phỏng (ISC) để phục vụ việc đào tạo. Trung tâm mô phỏng bao gồm hệ thống mô phỏng nhiệm vụ tiếp nhận tàu (FMSS) để đào tạo việc chỉ dẫn nhiệm vụ hoa tiêu và hỗ trợ với

nhiều kích thước và trong điều kiện thời tiết khác nhau. Mô phỏng quản lý khủng hoảng (CMS) để xử lý những tình huống khẩn cấp về môi trường như tràn dầu hay chất hóa học nguy hiểm. Mô phỏng hệ thống điều tiết tàu (VTS) mô phỏng lại quá trình điều tiết tàu của các hệ thống cảng biển lớn trên thế giới phục vụ công tác đào tạo. Ngoài ra còn có chương trình mô phỏng khác như: mô phỏng xử lý hàng lỏng (LCHS), mô phỏng phòng điều khiển thiết bị (ERS), mô phỏng tìm kiếm và cứu nạn(SAR)/ tình huống hàng hải khẩn cấp và an toàn để (GMDSS) để tái tạo những tình huống thực tế cho hoạt động đào tạo.

2.3.1.2. Cảng biển Hamburg

Trong những năm vừa qua cảng Hamburg là một trong những cảng có những hoạt động tích cực để có thể hoàn thành các mục tiêu phát triển bền vững trong dài hạn. Cảng Hamburg đã cụ thể hóa thành các chương trình phát triển cụ thể và đã trở thành những chương trình phát triển bền vững tiêu biểu của tổ chức quốc tế phát triển cảng biển bền vững trong 3 năm gần đây – WPSP (WPSP, 2021). Để đạt được mục tiêu này cảng biển Hamburg đã có định hướng phát triển bền vững với mục tiêu cụ thể - bảo vệ hệ sinh thái, nâng cao hiệu quả kinh tế, hiệu quả quản trị và đóng góp cho xã hội (HHLA, 2021).

Trong đó cảng Hamburg đã có những giải pháp liên quan trực tiếp đến nguồn nhân lực để phục vụ mục tiêu phát triển bền vững của mình. Nhiệm vụ đầu tiên đó là thúc đẩy hoạt động đào tạo, bao gồm các hoạt động đào tạo nghề và các hoạt động đào tạo cần phải gắn chặt với các chương trình phát triển nguồn nhân lực của cảng. Xây dựng kế hoạch phát triển và nhu cầu nhân lực để đáp ứng nhu cầu phát triển để có thể xây dựng những kế hoạch đào tạo cụ thể. Cảng Hamburg cũng cung cấp các khóa học trực tuyến về các vấn đề an toàn lao động bao gồm quy định về an toàn lao động của cảng và các quy định quốc tế.

Ngoài đào tạo nghề thì cảng Hamburg còn giúp nâng cao nhận thức của người lao động với các vấn đề bảo vệ môi trường, phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển. Giúp người lao động dễ dàng chấp nhận và tham gia tích cực

vào quá trình chuyển đổi theo hướng sản xuất thân thiện với môi trường (HHLA, 2021). Ngoài ra còn nâng cao nhận thức của người lao động về một số vấn đề xã hội như là bất bình đẳng, phân biệt đối xử, tham nhũng bằng cách thông tin đến người lao động những dấu hiệu nhận biết của những hoạt động trên. Cuối cùng đó là nâng cao chất lượng môi trường làm việc, khuyến khích người lao động tham gia vào quá trình quyết định và bảo vệ quyền lợi. Trong đó tập trung vào tạo môi trường làm việc công bằng, gắn kết để người lao động có động lực đóng góp nhiều hơn cho doanh nghiệp.

Cảng Hamburg cũng đã xây dựng những mục tiêu phát triển bền vững và có xây dựng các báo cáo đánh giá hiệu quả thực hiện các mục tiêu đó hàng năm. Các mục tiêu và báo cáo đánh giá phát triển bền vững được công bố rộng rãi cho người lao động và công chúng. Từ đó đội ngũ lao động cũng biết được những mục tiêu phát triển của doanh nghiệp để và đóng góp vào mục tiêu chung này.

2.3.1.3. *Cảng biển Hutchison - Thái Lan*

Cảng biển Hutchison Thái Lan đã đạt được những mục tiêu phát triển bền vững đáng ghi nhận trong năm vừa qua. Để đạt được những thành quả này thì cảng Hutchison Thái Lan đã áp dụng sản phẩm công nghệ 4.0 vào thực tiễn sản xuất như công nghệ điều khiển tự động, nền tảng quản lý bến cảng tự động, hệ thống chuyển đổi thông tin số, công nghệ tự động hóa,...(Hutchison, 2022). Đồng thời kết hợp với việc đào tạo nguồn nhân lực có kỹ năng và trình độ phù hợp để vận hành hiệu quả các công nghệ mới.

Để có thể vận hành hiệu quả các công nghệ hiện đại thì doanh nghiệp cảng biển cần có chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp. Trong đó tập trung vào ba khía cạnh chủ yếu kỹ năng, kiến thức và khả năng thích nghi của người lao động với những thay đổi về mặt công nghệ (Thanudpasa, 2023). Trong đó tập trung vào cải thiện những kiến thức và kỹ năng sử dụng các phương tiện xếp dỡ hiện đại đã và sẽ được áp dụng trong cảng. Sử dụng hiệu quả các trang thiết bị, phần mềm chuyên dụng để xử lý và quản lý hoạt động của cảng như là hệ thống

quản lý an ninh, rủi ro của cảng, hệ thống quản lý và tìm kiếm container, hệ thống quản lý bến cảng...Đối với đối tượng quản lý thì cần tập trung vào kỹ năng ra quyết định dựa trên thông tin. Đây là kỹ năng rất quan trọng mà người quản lý cần phải trang bị trong bối cảnh các doanh nghiệp đang từng bước tiến hành quá trình chuyển đổi số. Ngoài ra khi các hoạt động của cảng dần được tự động hóa, sự tương tác với khách hàng sẽ được tập trung vào nhân viên cung cấp dịch vụ khách hàng. Nhóm khách hàng này sẽ phải được đào tạo để có thể hiểu được quy trình hoạt động của cảng để có thể tương tác một cách hiệu quả với khách hàng. Cảng cũng cần phải xây dựng một đội ngũ nhân lực kỹ thuật có kiến thức chuyên môn để vận hành, nâng cấp, xử lý sự cố, bảo trì và hướng dẫn những lao động chuyên môn sử dụng công nghệ mới (Thanudpasa, 2023).

2.3.2. Kinh nghiệm trong nước

2.3.2.1. Tân Cảng Sài Gòn

Nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng giúp cho các các biển hoàn thành được các mục tiêu phát triển bền vững trong bối cảnh chuyển đổi số. Mục tiêu của TCSG là chuyển đổi sang cảng xanh và thông minh để hướng tới phát triển bền vững. Chính vì thế nhu cầu nhân lực cũng có sự thay đổi cả về quy mô và chất lượng. Số lượng lao động trực tiếp tại hiện trường sẽ giảm trong khi đó nhu cầu lao động gián tiếp tăng, yêu cầu về kỹ năng lao động cũng chuyển đổi phù hợp với thực tiễn sản xuất như kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng số,... Để đạt được mục tiêu này TCSG đã xây dựng chiến lược gồm 3 bước: Lập kế hoạch – Xây dựng nguồn nhân lực – Xây dựng văn hóa doanh nghiệp (Trang, 2023).

Lập kế hoạch là quá trình xây dựng chiến lược phát triển cho doanh nghiệp và đánh giá nguồn nhân lực hiện tại của doanh nghiệp. Từ đó xác định được mục tiêu phát triển nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Xây dựng nguồn nhân lực bao gồm việc tuyển dụng và sử dụng lao động thời vụ phù hợp với nhu cầu do tính chất thời vụ của lượng hàng hóa thông qua cảng. Đồng thời đối với những lao động cơ hữu của doanh nghiệp thì cần có chiến lược phát triển phù hợp trong đó hoạt

động đào tạo đóng một vai trò quan trọng. Sự thay đổi về công nghệ dẫn đến sự thay đổi về yêu cầu đối với người lao động và sự thay đổi vị trí việc làm ở nội bộ doanh nghiệp. TCSG đã tổ chức các khóa đào tạo bao gồm:

- Các khóa đào tạo nội bộ, thuê các chuyên gia để hướng dẫn người lao động vận hành những trang thiết bị hiện đại, hệ thống kết nối thông tin của cảng.

- Các khóa đào tạo về kỹ năng mềm phát huy sự sáng tạo của người lao động, cải thiện kỹ năng làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, ra quyết định, kỹ năng học tập hiệu quả, kỹ năng số...

- Các khóa đào tạo về kỹ năng quản lý: quản lý cảng hướng tới phát triển bền vững, tạo ra văn hóa làm việc và phát triển liên tục,...

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp hướng tới môi trường làm việc hiệu quả, tăng cường lợi ích và đổi mới sáng tạo. Tăng cường kết nối với người lao động người lao cùng nhau hướng tới mục tiêu chung, môi trường làm việc hiệu quả, lợi ích của người lao động gắn với lợi ích của doanh nghiệp (theo phương pháp Agile). Đồng thời cũng chỉ ra cho người lao động nắm được tiềm năng phát triển của mình trong tương lai như là khả năng thăng tiến và các vị trí công việc có thể đảm nhiệm. Từ đó người lao động sẽ gắn kết với doanh nghiệp để giữ chân những lao động chất lượng cao và có thể luân chuyển lao động một cách linh hoạt phục vụ phù hợp với những thay đổi trong doanh nghiệp.

Bên cạnh đó thì TCSG cũng xây dựng chế độ đãi ngộ phù hợp với đóng góp của người lao động. Để làm được điều này thì TCSG đã phải sử dụng nhiều phương pháp đánh giá mức độ đóng góp, thái độ làm việc của người lao động,... như sử dụng chế độ chấm công hiệu quả, các camera có tích hợp trí tuệ nhân tạo (AI) trong quá trình quản lý hoạt động sản xuất của doanh nghiệp.

2.3.2.2. Cảng Gemedep

Cảng Gemedep đã triển khai xây dựng các mục tiêu phát triển bền vững và các kế hoạch để hướng tới mục tiêu này từ nhiều năm qua. Cảng cũng đã có những

chính sách cụ thể liên quan đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Một số chính sách như:

- Xây dựng các phương án đào tạo kỹ năng, trình độ chuyên môn cho người lao động định kỳ để cải thiện hiệu quả làm việc, nâng cao chất lượng dịch vụ mà cảng cung cấp. Đồng thời tổ chức các khóa học, hội thảo tuyên truyền, nâng cao nhận thức của lãnh đạo, cán bộ, công nhân viên của cảng về tầm quan trọng của bảo vệ môi trường và sự phát triển bền vững của cảng biển (Gemedept, 2020; 2021). Các khóa học bao gồm cả đào tạo nội bộ và thuê ngoài.

- Thường xuyên khuyến khích người lao động đóng góp ý kiến, sáng kiến về việc bảo vệ môi trường cũng như sử dụng tiết kiệm các nguồn năng lượng .

- Ứng dụng công nghệ mới trong quản lý đồng thời đào tạo nguồn nhân lực phù hợp để có thể vận hành hiệu quả công nghệ mới trong việc điều hành hoạt động của cảng.

Đồng thời lập các báo cáo thường niên về mức độ hoàn thành các mục tiêu phát triển bền vững. Đây là phương pháp hiệu quả để thông tin đến người lao động cũng như công chúng về mức độ hoàn thành các mục tiêu phát triển bền vững của cảng. Từ đó nâng cao nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững.

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

Thứ nhất, những tiến bộ khoa học công nghệ sẽ làm thay đổi căn bản quá trình sản xuất. Các doanh nghiệp cảng biển cần phải có định hướng và kết hoạch phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp với thực tiễn sản xuất mới.

Thứ hai, hoạt động đào tạo có vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp cảng biển. Thông qua các hoạt động đào tạo người lao động sẽ được trang bị những kỹ năng, kiến thức chuyên môn phù hợp với yêu cầu phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển. Một số kỹ năng cần phải trang bị cho người lao động như: kỹ năng vận hành các trang thiết bị hiện đại, kỹ

năng số, kỹ năng giải quyết vấn đề,... Đồng thời nâng cao nhận thức của người lao động về tầm quan trọng của mục tiêu phát triển bền vững

Thứ ba, cần phải cải thiện văn hóa doanh nghiệp với mục tiêu hiệu quả, tăng cường lợi ích và thúc đẩy sự sáng tạo của người lao động. Gắn kết lợi ích của người lao động với doanh nghiệp từ đó tăng cường sự đóng góp của người lao động cho doanh nghiệp. Đồng thời tạo điều kiện để người lao động có thể phát huy tính sáng tạo đóng góp vào sự phát triển của doanh nghiệp.

Thứ tư, xây dựng chế độ quản lý và chế độ đãi ngộ phù hợp với mức độ đóng góp của người lao động. Đánh giá đúng mức độ đóng góp của người lao động giúp quản lý nhân lực một cách hiệu quả hơn. Đồng thời đây cũng là căn cứ để đánh giá hiệu quả làm việc, thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động. Từ đó xây dựng mức đãi ngộ phù hợp dựa trên kết quả đánh giá với mức độ đóng góp của người lao động.

Thứ năm, tăng cường xây dựng các cơ sở vật chất, ứng dụng tiến bộ công nghệ trong hoạt động đào tạo và hoạt động quản lý. Sử dụng công nghệ hiện đại mô phỏng những điều kiện làm việc tại các cơ sở sản xuất giúp cho trong hoạt động đào tạo giúp cho học viên có thể tiếp cận những trải nghiệm giống với thực tiễn sản xuất. Từ đó người lao động dễ dàng ứng dụng các kỹ năng và kiến thức đã được học vào trong thực tế.

Thứ sáu, kết hợp với các cơ sở đào tạo trong các hoạt động đào tạo nguồn nhân lực bao gồm cung cấp cơ hội thực tập cho học viên, cung cấp các học bổng hỗ trợ cho các học viên tiềm năng, sử dụng chung các cơ sở vật chất hiện đại phục vụ đào tạo. Từ đó giúp nâng cao chất lượng lao động tương lại phục vụ cho sự phát triển của doanh nghiệp cạnh tranh.

Chương 3:

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

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

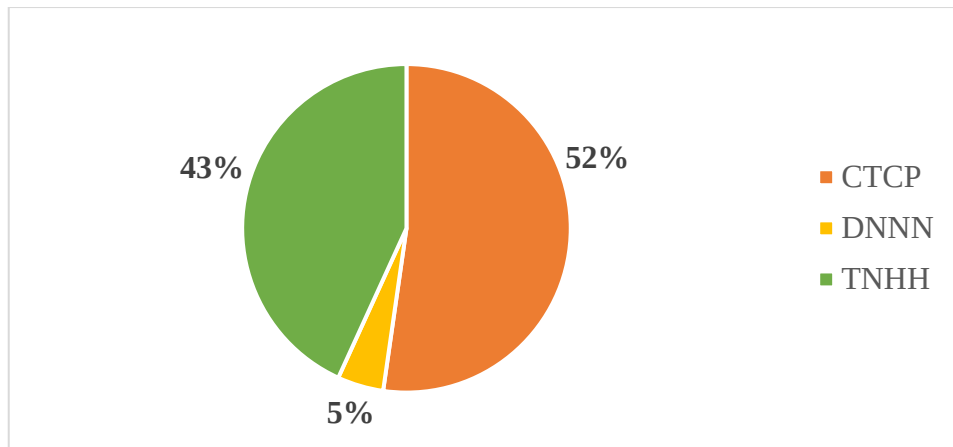
3.1.1. Khái quát về doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng

3.1.1.1. Số lượng các doanh nghiệp cảng biển

Các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng đã tận dụng được lợi thế về mặt địa lý để phát triển nhanh về số lượng và quy mô trong nhiều năm vừa qua. Hiện tại đang có 44 doanh nghiệp cảng biển đang khai thác các bến cảng ở khu vực thành phố Hải Phòng không bao gồm bến cảng được khai thác không phải với mục đích cung cấp các dịch vụ cảng biển như là bến cảng công vụ, bến cảng biển phòng. Do đặc thù của các doanh nghiệp cảng biển yêu cầu cơ sở vật chất lớn nên việc đầu tư vào cảng biển cần lượng vốn lớn cũng như thời gian thu hồi vốn lâu. Chính vì vậy số lượng doanh nghiệp cảng biển không có sự biến động đáng kể trong những năm vừa qua.

Trong giai đoạn cuối những năm 2000, nhu cầu chuyển đổi hình thức sở hữu nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp cảng biển diễn ra một cách mạnh mẽ. Các doanh nghiệp dần dần thực hiện các bước chuyển đổi hình thức sở hữu sang các công ty cổ phần. Đến năm 2021, các doanh nghiệp cảng biển đang hoạt động tại khu vực thành phố Hải Phòng hiện tại đang hoạt động dưới dạng ba loại hình doanh nghiệp chính đó là công ty cổ phần (CTCP), công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) và các doanh nghiệp nhà nước (DNNN). Trong đó các CTCP chiếm tỷ trọng lớn nhất trên 52%, tiếp đến là các công ty TNHH chiếm 43% tổng số các doanh nghiệp cảng biển tại khu vực thành phố Hải Phòng. Hai loại hình doanh nghiệp trên đã chiếm trên 95% tổng số các doanh nghiệp cảng biển tại

khu vực thành phố Hải Phòng. Cuối cùng, DNNN chiếm tỷ trọng nhỏ nhất với 4,8% trong tổng số các doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng.

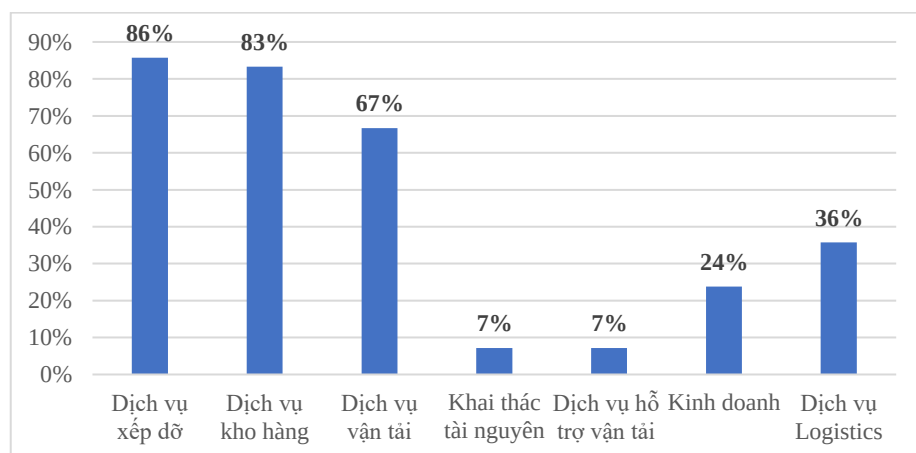


Hình 3.1: Loại hình doanh nghiệp cảng biển khu vực Hải Phòng

(Nguồn: www.gdt.gov.vn và masothue.com)

3.1.1.2. Lĩnh vực sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp cảng biển

Các doanh nghiệp cảng biển là những doanh nghiệp chuyên khai thác cảng biển và dịch vụ họ cung cấp cũng đa dạng. Dịch vụ mà các doanh nghiệp cảng biển cung cấp có thể được chia làm hai nhóm chính theo đối tượng đó là dịch vụ cho tàu: hỗ trợ hàng hải, hoa tiêu, sửa chữa,... và các dịch vụ đối với hàng bao gồm các dịch vụ xếp dỡ hàng hóa, vận chuyển hàng hóa, lưu kho,...



Hình 3.2: Lĩnh vực sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp cảng

(Nguồn: www.gdt.gov.vn và masothue.com)

Lĩnh vực hoạt động sản xuất kinh doanh chính của các doanh nghiệp cảng biển bao gồm 7 dịch vụ phổ biến như sau: xếp dỡ hàng hóa, kho bãi, vận tải, khai thác tài nguyên, dịch vụ hỗ trợ vận tải, dịch vụ logistics và kinh doanh. Hơn 80% doanh nghiệp cũng cấp dịch vụ xếp dỡ và kho hàng. Trong đó lĩnh vực sản xuất kinh doanh chính của các doanh nghiệp cảng biển vẫn là từ hoạt động xếp dỡ hàng hóa với doanh thu từ các từ hoạt động này chiếm khoảng 70% tổng doanh thu của các doanh nghiệp cảng biển.

3.1.1.3. Quy mô doanh nghiệp cảng biển

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

Bảng 3.1: Quy mô doanh nghiệp cảng biển theo chiều dài cầu cảng và năng lực thông qua

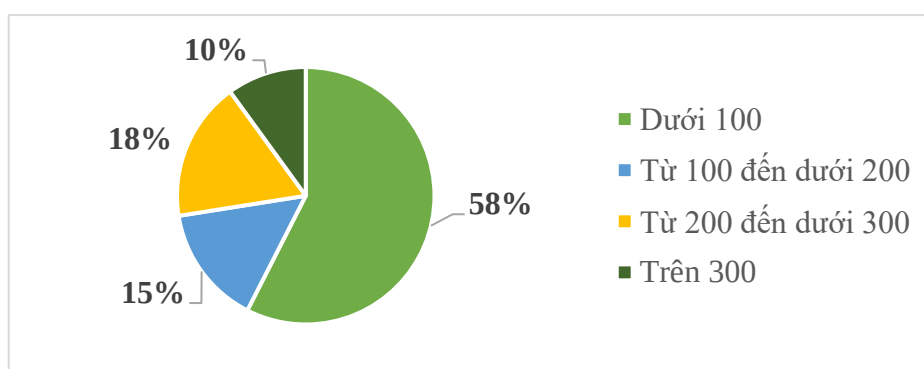
ST T	Chiều dài cầu cảng (Đơn vị: m)	Tỷ lệ (%)	ST T	Năng lực thông qua của bến cảng (Triệu tấn/năm)	Tỷ lệ (%)
1	0-200	56%	1	0-3	71%
2	200-400	18%	2	3-6	10%
3	400-600	18%	3	6-9	2%
4	600-800	2%	4	9-12	5%
5	800-1000	2%	5	12-15	5%
6	1000-1200	2%	6	15-18	2%
7	1600-1800	2%	7	>18	5%
	Tổng	100%		Tổng	100%

(Nguồn: Cục Hàng hải Việt Nam)

Bảng 3.1 cho thấy phần lớn các bến cảng hiện tại ở Hải Phòng có quy mô vừa và nhỏ. Tỷ lệ bến cảng có chiều dài cầu tàu dưới 200 m chiếm đến 56% trong khi đó tỷ lệ các bến cảng có chiều dài cầu tàu trên 1000m chỉ khoảng 4%. Đồng thời 71% các bến cảng có năng lực thông qua hàng năm dưới 3 triệu tấn hàng đây

chủ yếu là những cảng nhỏ với công năng là xếp dỡ hàng lỏng và hàng tổng hợp, chỉ có dưới 17% các cảng biển có năng lực thông qua trên 10 triệu tấn hàng/năm.

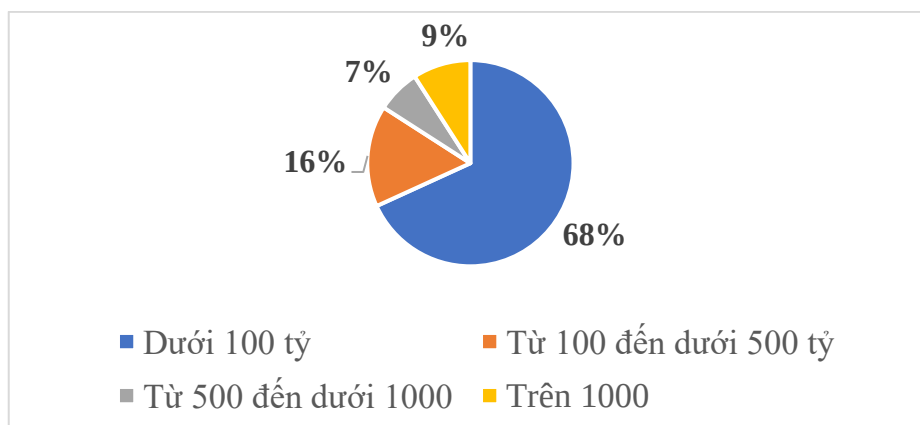
Các doanh nghiệp cảng biển đang hoạt động tại khu vực thành phố Hải Phòng cũng đa dạng về quy mô lao động. Nhìn chung phần lớn các doanh nghiệp cảng biển có quy mô nhỏ với nguồn nhân lực dưới 100 lao động. Số lượng những doanh nghiệp như vậy chiếm đến 58% tổng số doanh nghiệp cảng biển. Tiếp đến là những doanh nghiệp có quy mô nhân lực từ 200 đến dưới 300 lao động với tỷ trọng 18% tổng số doanh nghiệp cảng biển đang hoạt động. Cuối cùng là các doanh nghiệp cảng biển có quy mô trên 300 lao động có tỷ trọng nhỏ nhất, chỉ chiếm tới 10% tổng số các doanh nghiệp cảng biển đang hoạt động tại khu vực thành phố Hải Phòng.



Hình 3.3: Quy mô lao động của các doanh nghiệp cảng biển

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo tài chính của doanh nghiệp và khảo sát)

Các doanh nghiệp cảng biển sở hữu lượng vốn chủ sở hữu (vốn CSH) trong khoảng từ vài tỷ đồng cho đến gần 5000 tỷ đồng. Quy mô doanh nghiệp cảng biển theo vốn CSH rất đa dạng từ 100 đến 500 tỷ. Trong đó chiếm tỷ trọng cao nhất đó là các doanh nghiệp có lượng vốn CSH dưới 100 tỷ đồng chiếm 68% tổng số doanh nghiệp cảng biển. Ngược lại, số lượng doanh nghiệp có vốn CSH từ 500 tỷ đồng chiếm khoảng 16% tổng số lượng các doanh nghiệp cảng biển. Những doanh nghiệp có vốn CSH trên 500 tỷ đồng chủ yếu là những doanh nghiệp cảng biển lớn đang sở hữu và vận hành cơ sở vật chất cảng biển, kho bãi ở khu vực hạ nguồn sông Cấm.



Hình 3.4: Quy mô doanh nghiệp cảng biển theo vốn CSH

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo tài chính của doanh nghiệp)

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

3.1.2.1. Số lượng lao động trung bình của doanh nghiệp cảng biển

Số lượng lao động trung bình trong các doanh nghiệp cảng biển trong những năm vừa qua có xu hướng tăng lên với tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm từ 2015 đến năm 2021 là xấp xỉ 5%. So sánh cho cả giai đoạn thì tốc độ tăng trưởng về lao động trung bình của năm 2021 chỉ có 1% so với 4% của năm 2015. Tốc độ tăng về quy mô lao động ở các doanh nghiệp cảng biển cao nhất là vào năm 2017 với tốc độ tăng 10% so với năm trước đó. Các năm sau thì số lao động trung bình ở các doanh nghiệp mặc dù có tăng nhưng tốc độ tăng không cao bằng các năm 2017.

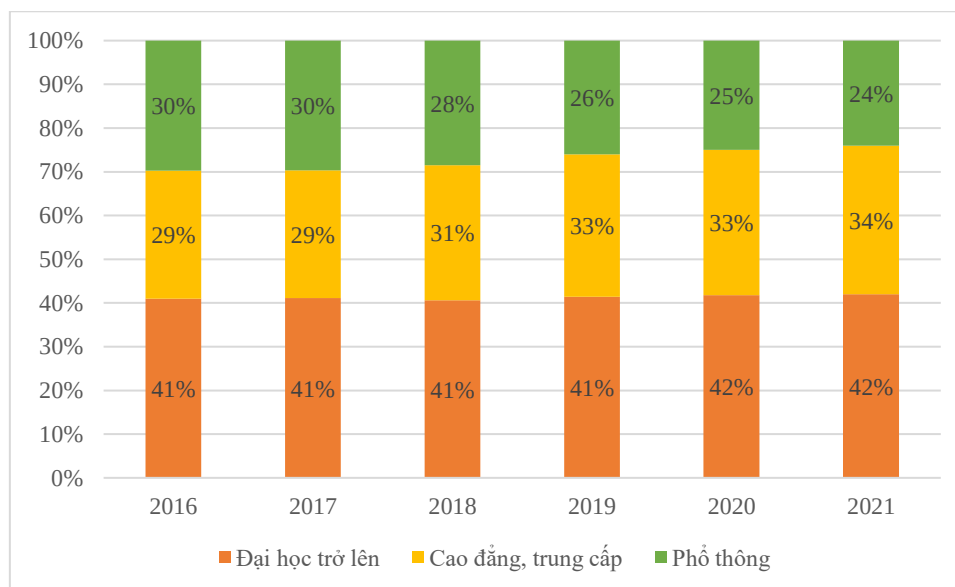
Bảng 3.2: Số lượng lao động trung bình của doanh nghiệp cảng biển (Người)

STT	Năm	Số lao động	Tốc độ tăng
2	2016	185.3	4%
3	2017	203.0	10%
4	2018	213.5	5%
5	2019	219.4	3%
6	2020	236.8	8%
7	2021	239.0	1%

(Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát và báo cáo thường niên của doanh nghiệp)

3.1.2.2. *Trình độ lao động của các doanh nghiệp cảng biển*

Chất lượng lao động ở các doanh nghiệp cảng biển cũng đã được cải thiện nhiều trong những năm vừa qua do hoạt động đào tạo cũng như chính sách tuyển dụng mà các doanh nghiệp cảng biển đang sử dụng. Chất lượng lao động của các được thể hiện qua cơ cấu lao động được phân theo trình độ lao động.



Hình 3.5: Tỷ lệ lao động theo trình độ (%)

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo thường niên của doanh nghiệp)

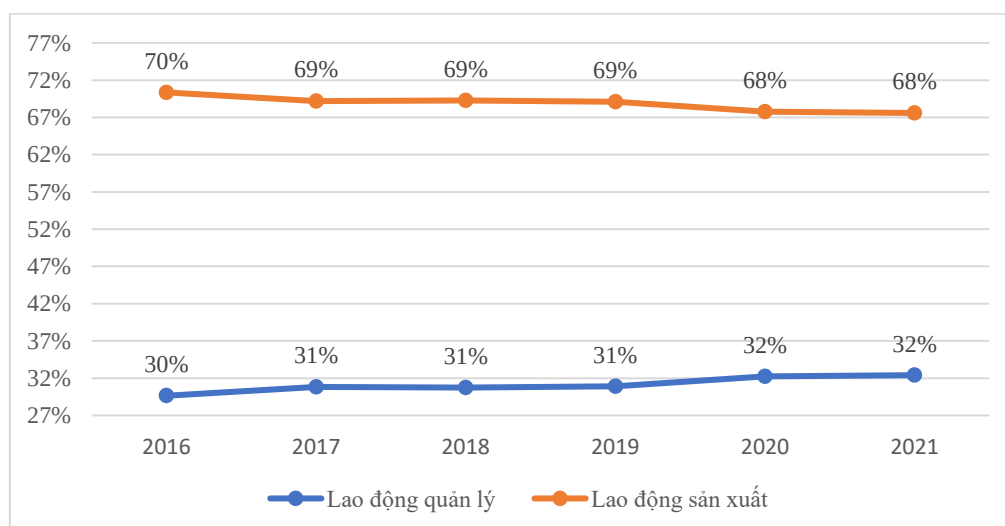
Trong giai đoạn 2015 – 2021, tỷ lệ lao động có trình độ từ đại học trở lên đã tăng từ xấp xỉ 41% lên gần 42% năm 2021. Tỷ trọng lao động có trình độ cao đẳng và trung cấp là tăng nhiều nhất với mức độ tăng 4% từ 29,28% năm 2015 lên 33,20% năm 2021. Khi tỷ trọng lao động có trình độ cao đẳng, trung cấp, đại học và trên đại học tăng lên thì tỷ lệ lao động phổ thông sẽ bị giảm đi qua từng năm. Mức độ giảm của tỷ lệ lao động phổ thông trong các doanh nghiệp cảng biển là gần 5% từ xấp xỉ 30% năm 2015 xuống dưới 25% năm 2021.

Trình độ lành nghề của người lao động cũng được cải thiện trong giai đoạn vừa qua. Trình độ lành nghề của lao động kỹ thuật có thể được đánh giá thông qua bậc thợ. Trong những năm vừa qua thì trình độ lành nghề của người lao động có xu hướng tăng do số lượng lao động tham gia và vượt qua các kỳ thi nâng bậc cho

công nhân kỹ thuật có xu hướng tăng dần. “Cuộc thi nâng bậc công nhân kỹ thuật được tổ chức khoảng 2 năm một lần tùy theo điều kiện doanh nghiệp. Trong những năm vừa qua thì số lượng lao động tham gia thi nâng bậc công nhân kỹ thuật tăng dần sau mỗi đợt” (Đại diện CSĐT4). “Bậc thợ trung bình của công nhân kỹ thuật hiện tại đã cao hơn so với 5 năm trước” (Đại diện CQQL1)

3.1.2.3. Cơ cấu lao động theo phân công sản xuất

Cơ cấu lao động theo phân công sản xuất ở các doanh nghiệp cảng biển cũng có sự thay đổi trong những năm vừa qua tuy nhiên mức độ thay đổi không quá lớn. Điều này được thể hiện ở tỷ trọng giữa nhóm lao động trong các doanh nghiệp cảng biển – Lao động sản xuất (LĐSX) và Lao động quản lý (LĐQL). Tỷ trọng giữa hai nhóm LĐSX và LĐQL dao động xung quanh mốc 70% và 30%. Tỷ lệ LĐQL có chiều hướng tăng dần trong khi đó tỷ trọng LĐSX thì có chiều hướng giảm. Từ năm 2015 cho đến năm 2021 tỷ trọng lao động quản lý giảm từ 70% xuống còn 67% và tỷ lệ LĐQL tăng dần từ 29% lên trên 32%. Điều này là do xu hướng phát triển chung của các doanh nghiệp cảng biển. Việc áp dụng máy móc thiết bị có hiệu năng cao có thể thay thế lao động cũng như sự phổ biến của dịch vụ thuê lao động ngoài đã làm giảm nhu cầu về LĐSX.



Hình 3.6: Cơ cấu lao động của doanh nghiệp cảng biển

((Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát và báo cáo của doanh nghiệp))

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

Phát triển bền vững là sự phát triển toàn diện của các doanh nghiệp bao gồm ba khía cạnh, kinh tế, môi trường và xã hội. Điều này có nghĩa là sự phát triển kinh tế, bảo vệ môi trường và cải thiện các vấn đề xã hội phải có mức độ quan trọng như nhau. Do đó có thể đánh giá mức độ nhận thức của người lao động của các doanh nghiệp cảng biển về phát triển bền vững bằng nhận định về tầm quan trọng của các mục tiêu phát triển của doanh nghiệp. Các mục tiêu này bao gồm mục tiêu kinh tế, môi trường và xã hội.

Bảng 3.3: Kết quả đánh giá mức độ ưu tiên của các nhóm nhân tố của sự phát triển bền vững

STT	Tiêu chí	Mức độ ưu tiên của các nhóm nhân tố
1	Kinh tế	0.27
2	Môi trường	0.12
3	Xã hội	0.14

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Kết quả khảo sát lao động ở các doanh nghiệp được phân tích bằng phương pháp phân tích thứ bậc (AHP) cho thấy có sự chênh lệch rõ rệt trong kết quả đánh giá mức độ quan trọng của các mục tiêu phát triển bền vững. Khía cạnh kinh tế được đánh giá có mức độ quan trọng nhất với chỉ số đánh giá là 0,27. Tiếp đó là các mục tiêu xã hội với mức độ quan trọng được đánh giá ở mức 0,14. Trong khi đó tầm quan trọng của mục tiêu môi trường là thấp nhất với 0,12. Có thể thấy được thứ tự ưu tiên của các mục tiêu trên nếu sắp xếp theo thứ tự mức độ quan trọng giảm dần thì sẽ là: Kinh tế – Xã hội – Môi trường.

Nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và phát triển bền vững không được cải thiện nhiều trong giai đoạn vừa qua. Vấn đề môi trường và phát triển bền vững là một vấn đề mới và chưa nhận được nhiều sự quan tâm của người lao động trong các doanh nghiệp cảng biển. “*Vấn đề phát triển bền vững còn khá*

mới đổi doanh nghiệp. Đội ngũ lao động quản lý mới bắt đầu tiếp cận đến vấn đề này trong giai đoạn gần đây, còn đội ngũ lao động trực tiếp gần như không quan tâm nhiều đến phát triển bền vững” (Đại diện CSĐT3). Do đó những chính sách liên quan môi trường và cải thiện vấn đề xã hội chủ yếu xuất phát từ những quy định quản lý của ngành và những vấn đề nội tại của doanh nghiệp chứ không phải xuất phát điểm từ một hệ thống chính sách hoàn chỉnh hướng tới mục tiêu phát triển bền vững.

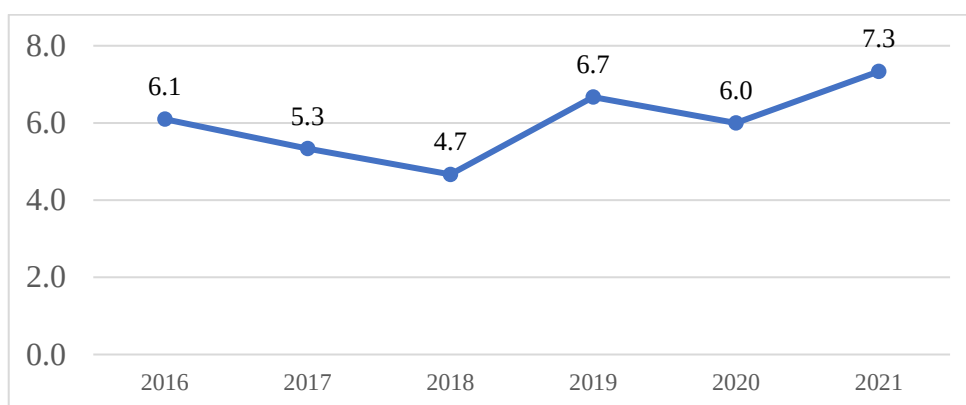
3.1.2.5. Thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động

Việc đánh giá thái độ làm việc cũng như tính kỷ luật của người lao động trong các doanh nghiệp cảng biển còn gặp một số những khó khăn nhất định. Thái độ làm việc tốt hay không tốt, tính kỷ luật cao hay thấp mang tính chất trừu tượng và các đánh giá mang tính chủ quan. Những trường hợp vi phạm lỗi nặng và gây ra những thiệt hại tài chính và có thể đo lường được cho doanh nghiệp thì mới có thể thống kê cụ thể. Hay những doanh nghiệp có quy trình sản xuất cụ thể rõ ràng thì mới dễ dàng đánh giá và thống kê những trường hợp vi phạm. Do đó việc thống kê và đánh giá còn chưa được chính xác và thống nhất trong toàn bộ doanh nghiệp hoặc giữa các doanh nghiệp.

Tất cả các doanh nghiệp được khảo sát đều cho biết vẫn xảy ra tình trạng vi phạm quy định về an toàn lao động, nội quy của doanh nghiệp, tuy nhiên không có thống kê cụ thể về số trường hợp vi phạm, mức độ nghiêm trọng hay thiệt hại gây ra cho doanh nghiệp là bao nhiêu. *“Doanh nghiệp hiện tại chưa có thống kê đầy đủ về số lượng các trường hợp vi phạm quy chế. Hình thức xử lý chủ yếu là nhắc nhở và khiển trách hoặc trừ lương nếu diễn ra thường xuyên” (Đại diện CSĐT7).* Những tình huống như vậy thường chủ yếu được xử lý ngay và sau đó không có thống kê thường xuyên cho toàn bộ doanh nghiệp. Tuy nhiên thì vấn đề này đang được cải thiện dần khi doanh nghiệp áp dụng biện pháp quản lý mới. *“Hệ thống chấm công tự động và camera quan sát được áp dụng tại các doanh nghiệp đã làm giảm thiểu những trường hợp vi phạm nội quy lao động” (Đại diện CQQL3).*

3.1.2.6. Sự sáng tạo của người lao động

Trong những năm vừa qua các doanh nghiệp cảng biển cũng ghi nhận những ý kiến đóng góp, những sáng kiến sáng tạo của người lao động áp dụng vào trong thực tiễn sản xuất của doanh nghiệp. Đây là một chỉ tiêu được sử dụng để đo lường mức độ sáng tạo trong việc áp dụng những kiến thức được đào tạo vào thực tiễn sản xuất. Các doanh nghiệp cảng biển cũng đã bắt đầu có sự quan tâm và ghi nhận những đóng góp của người lao động giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp. Tất cả các doanh nghiệp cảng biển được khảo sát đều cho biết họ vẫn khuyến khích người lao động đưa ra những sáng kiến đổi mới và đều ghi nhận những sáng kiến áp dụng vào thực tiễn sản xuất. Tuy nhiên con số thống kê cũng chưa phản ánh hết số lượng các ý tưởng đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp. *“Có nhiều ý tưởng đổi mới sáng tạo mà người lao động trực tiếp áp dụng vào giải quyết công việc mà không có thống kê đầu đủ” (Đại diện CSĐT8)*. Có một số doanh nghiệp có thống kê cụ thể số lượng các sáng kiến ghi nhận tại các doanh nghiệp. Số liệu cho thấy số lượng các sáng kiến đổi mới sáng tạo trung bình tại các doanh nghiệp tăng theo từng năm. Năm 2016, các doanh nghiệp đạt được 6,3 sáng kiến đổi mới sáng tạo trong mỗi doanh nghiệp. Đến năm 2021 chỉ tiêu này đã tăng lên 7,3 sáng kiến trung bình cho mỗi doanh nghiệp cảng biển.



Hình 3.7: Số lượng sáng kiến trung bình tại các doanh nghiệp (sáng kiến)

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo thường niên của doanh nghiệp)

2.1.2.7. Trạng thái sức khỏe của người lao động

Thể lực của người lao động được đánh giá thông qua các đợt khám sức khỏe định kỳ tại các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cảng biển đều duy trì chế độ khám sức khỏe định kỳ 1 đến 2 lần/năm trong nhiều năm qua. Chế độ này của các doanh nghiệp không có sự thay đổi trong những năm vừa qua. Thông qua các hoạt động kiểm tra sức khỏe định kỳ, các doanh nghiệp có đánh giá tổng quan tình trạng sức khỏe của người lao động cũng như có thể sàng lọc được những lao động có vấn đề sức khỏe, không đủ điều kiện làm việc. Kết quả ghi nhận ở các doanh nghiệp cảng biển đều cho thấy xấp xỉ 100% người lao động được đánh giá ở mức độ điều kiện sức khỏe tốt. Con số này cho thấy điều kiện thể lực của người lao động vẫn đang duy trì tốt đáp ứng được nhu cầu lao động sản xuất tại các doanh nghiệp cảng biển.

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

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

1) Doanh thu và lợi nhuận sau thuế (LNST)

Trong những năm vừa qua hiệu các doanh của các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng vẫn duy trì được tốc độ tăng trưởng dương về mặt doanh thu và LNST. Doanh thu và LNST của các doanh nghiệp cảng biển tăng trong suốt trong giai đoạn từ 2015 đến 2021. Tuy nhiên tốc độ tăng về doanh thu và lợi nhuận không đồng đều qua các năm. Doanh thu của các doanh nghiệp cảng biển tăng nhanh nhất trong năm 2018 với tốc độ tăng là 14,2% và có xu hướng giảm dần trong những năm tiếp theo. Đến năm 2021, tình hình doanh thu của các doanh nghiệp cảng biển dần được phục hồi với tốc độ tăng trưởng 4,9%. Chỉ tiêu LNST của các doanh nghiệp cảng biển cũng biến động theo xu hướng tương tự như doanh thu. Các doanh nghiệp có LNST tăng dần từ 2015 và đạt đỉnh vào năm 2018 với 8,3%. Các năm sau đó thì các doanh nghiệp cảng biển vẫn duy trì được động lực tăng trưởng ổn định qua các năm, tuy nhiên tốc độ tăng trưởng bị giảm

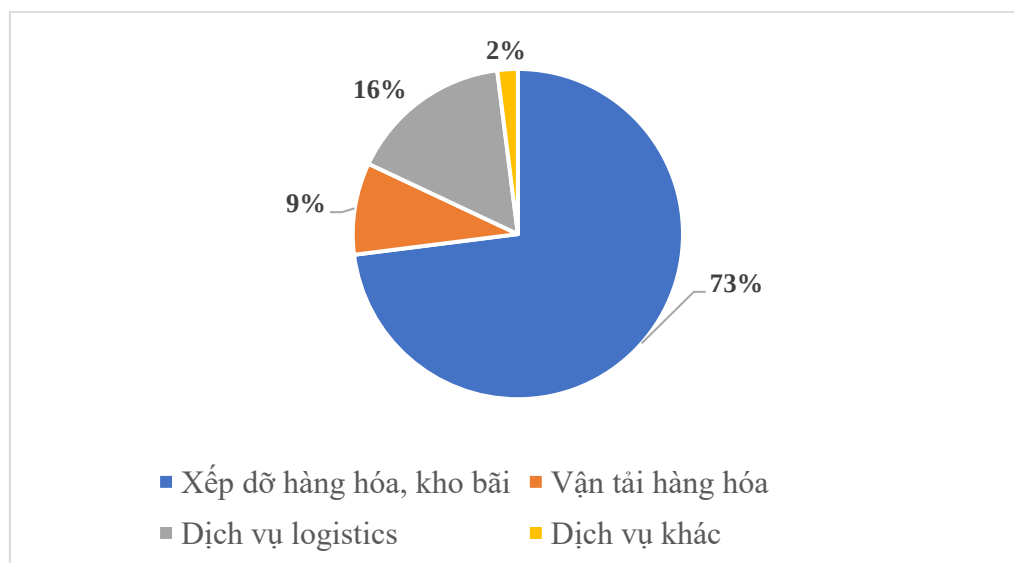
dần xuống 7,2% và 2,5% vào hai năm tiếp theo trước khi có dấu hiệu tăng trưởng trở lại vào năm 2021.

Bảng 3.4: Tình hình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp cảng biển

STT	Năm	Doanh thu (Tỷ đồng)	Tốc độ tăng của doanh thu (%)	LNST (Tỷ đồng)	Tốc độ tăng của LNST (%)
1	2015	4.426	-	1.445	-
2	2016	4.482	1,3	1.463	1,3
3	2017	4.621	3,1	1.527	4,4
4	2018	5.275	14,2	1.654	8,3
5	2019	5.430	2,9	1.772	7,2
6	2020	5.484	1,0	1.818	2,5
7	2021	5.755	4,9	1.922	5,8

(Nguồn: Cục thống kê Tp Hải Phòng, Cục Hàng hải Việt Nam)

Trong cơ cấu doanh thu của các doanh nghiệp cảng biển thì phần lớn doanh thu đến từ các hoạt động khai thác cảng. Trong những năm vừa qua, doanh thu đến từ các hoạt động khai thác cảng vẫn chiếm tỷ trọng cao nhất, tiếp đến là dịch vụ logistics. Trong đó, dịch vụ khu khai thác cảng thì dịch vụ xếp dỡ hàng hóa và kho hàng chiếm tỉ trọng cao nhất, doanh thu từ các hoạt động này đóng góp tới 73% trong tổng doanh thu của cảng. Tiếp đến là đóng góp của các dịch vụ logistics tới tổng doanh với tỷ trọng 16%. Doanh thu từ hai dịch vụ vận tải hàng hóa và các dịch vụ khác – bao gồm hoạt động khai thác, kinh doanh và doanh thu đến từ các lĩnh vực kinh doanh phụ chiếm tỷ trọng thấp nhất. Dịch vụ vận tải hàng hóa chiếm 9% tổng doanh thu và thấp nhất là các dịch vụ khác chỉ chiếm 2% tổng doanh thu của các cảng biển.

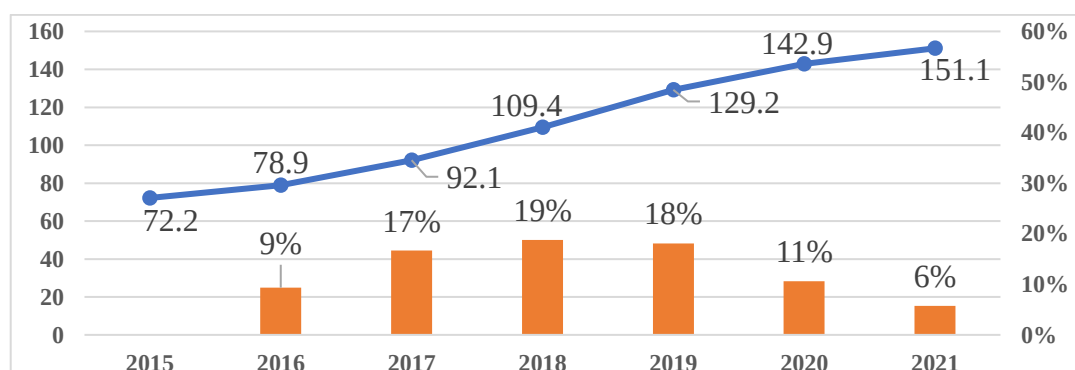


Hình 3.8: Cơ cấu doanh thu của doanh nghiệp

(Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát và báo cáo thường niên của doanh nghiệp)

2) Lượng hàng hóa xếp dỡ tại các doanh nghiệp cảng biển

Lượng hàng hóa mà các doanh nghiệp cảng biển xếp dỡ cũng là một chỉ tiêu quan trọng quyết định doanh thu, lợi nhuận cũng như một số chỉ tiêu tài chính khác của doanh nghiệp cảng biển. Điều này do thực tế đối tượng phục vụ chủ yếu của các doanh nghiệp cảng biển đó là hàng hóa. Trong những năm vừa qua, lượng hàng hóa thông qua các bến cảng của các doanh nghiệp cảng biển cũng có mức tăng trưởng đều tạo ra nguồn thu ổn định cho các doanh nghiệp. Lượng hàng hóa doanh nghiệp cảng biển xếp dỡ có xu hướng tăng ổn định trong giai đoạn 2015 đến 2021 mặc dù tình hình dịch bệnh có diễn biến phức tạp trong 2 năm vừa qua. Tốc độ tăng trưởng trung bình là 13% mỗi năm trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2021. Tốc độ tăng trưởng của lượng hàng hóa tăng dần qua các năm đạt đỉnh vào năm 2018 và 2019 với tốc độ tăng xấp xỉ 20% sau đó giảm dần. Năm 2020 tốc độ tăng của lượng hàng hóa chỉ còn là 11% với 142,9 triệu tấn hàng hóa và tăng thêm 6% vào năm 2021 với tổng lượng hàng hóa xếp dỡ là 151,1 triệu tấn.

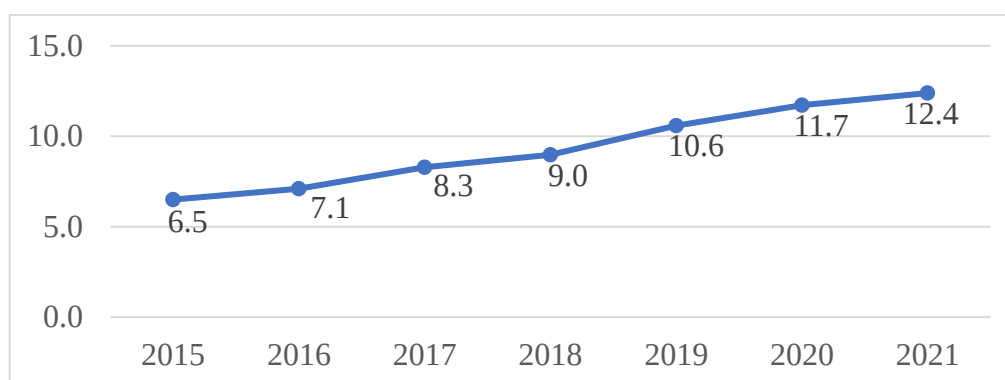


Hình 3.9: Lượng hàng hóa xếp dỡ (Triệu tấn) và tốc độ tăng trưởng

(Nguồn: Cục thống kê Tp Hải Phòng)

3) Chỉ tiêu năng suất xếp dỡ (NSXD)

Chỉ tiêu này cho biết được hiệu quả sử dụng các cơ sở vật chất hiện có của các doanh nghiệp cảng biển. NSXD của các doanh nghiệp cảng biển có xu hướng được cải thiện dần qua các năm. Đây là kết quả của việc cải thiện chất lượng lao động cũng như cơ sở vật chất của các doanh nghiệp cảng biển. Theo đó, năng suất xếp dỡ của các doanh nghiệp cảng biển biến động theo chiều hướng tích cực trong giai đoạn vừa qua. Các doanh nghiệp cảng biển đã duy trì được tốc độ tăng trưởng về năng suất xếp dỡ dương từ năm 2015 đến năm 2021. Năm 2015, năng suất xếp dỡ là 6,5 nghìn tấn/mét cầu tàu/năm và tăng lên 12,5 nghìn tấn/m/năm vào năm 2021, con số này xấp xỉ hai lần năng suất xếp dỡ của năm 2015.



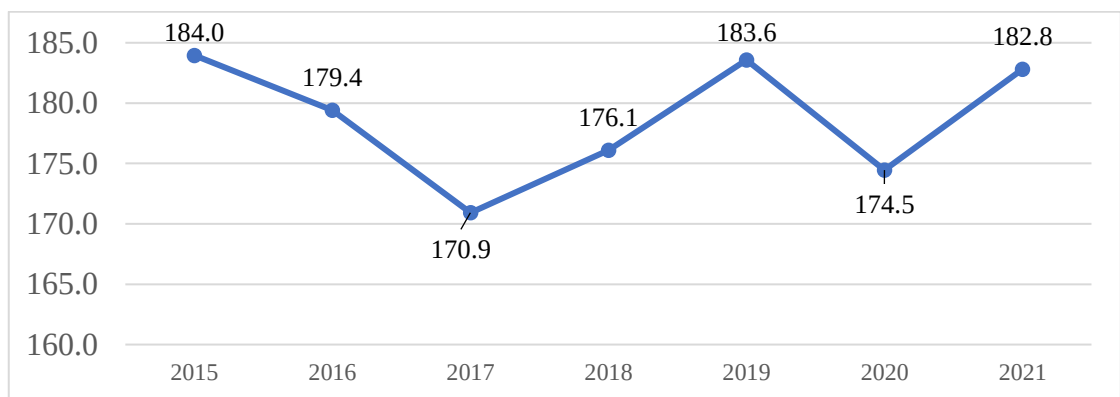
Hình 3.10: Năng suất xếp dỡ của các doanh nghiệp cảng biển

(Nghìn tấn/m/năm)

(Nguồn: Tổng hợp và tính toán từ báo cáo tài chính của doanh nghiệp)

4) Năng suất lao động (NSLĐ)

Năng suất lao động tính theo doanh thu/lao động cũng có xu hướng biến động mạnh trong thời gian vừa qua. NSLĐ được đo lường bằng lợi nhuận sau thuế mà mỗi lao động tạo ra. Mức độ biến động của chỉ tiêu này cũng khá lớn. Các doanh nghiệp được khảo sát cho thấy mỗi lao động có thể tạo ra được 184 triệu đồng/doanh thu/năm trong năm 2015. Con số này giảm mạnh vào năm 2017 xuống còn 170 triệu đồng trước khi tăng trở lại vào các năm tiếp theo. Năm 2019, NSLĐ đạt mức xấp xỉ 184 triệu đồng tuy nhiên năm sau đó lại giảm nhẹ. Đến năm 2021, NSLĐ trung bình chỉ đạt mức xấp xỉ 183 triệu đồng – thấp hơn so với năm 2015.



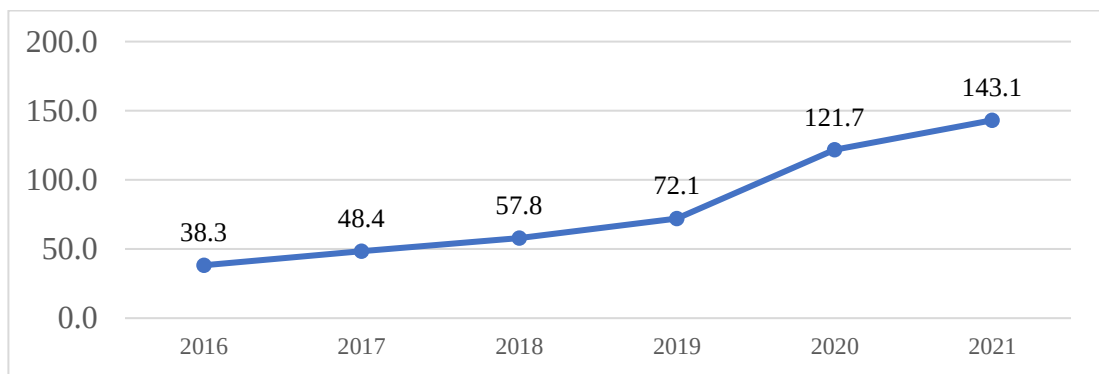
Hình 3.11: Năng suất lao động (Triệu đồng)

(Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát và báo cáo thường niên của doanh nghiệp)

5) Quy mô quỹ đầu tư phát triển doanh nghiệp

Quy mô các quỹ đầu tư phát triển của các doanh nghiệp cảng biển ngày càng được mở rộng. Đây là nguồn tài chính quan trọng phục vụ cho quá trình đầu tư vào cơ sở hạ tầng, trang thiết bị của các doanh nghiệp cảng biển. Tăng cường đầu tư mở rộng sản xuất kinh doanh là một hoạt động quan trọng giúp cho doanh nghiệp duy trì được lợi thế cạnh tranh – một động lực tăng trưởng quan trọng đối với các doanh nghiệp. Theo thống kê từ các doanh nghiệp được khảo sát, quy mô trung bình của quỹ đầu tư phát triển của các doanh nghiệp cảng biển tăng lên qua từng năm, trong đó tăng nhanh nhất là giai đoạn 2019 – 2020. Năm 2016, quỹ đầu tư phát triển của các doanh nghiệp chỉ đạt mức 38,3 tỷ đồng. Quy mô quỹ đã tăng

gần gấp đôi lên 72 tỷ vào năm 2019. Đến năm 2021, quy mô quỹ đầu tư phát triển trung bình ở các doanh nghiệp cảng biển đã tăng lên khoảng 3,5 lần so với năm 2016 và đạt mức 143 tỷ đồng. Trong giai đoạn, các doanh nghiệp cảng biển đã đầu tư rất nhiều vào việc lắp đặt và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong quản lý và sản xuất kinh doanh để rút ngắn thời gian hoàn thành các thủ tục giấy tờ và hạn chế tiếp xúc trong thời gian dịch bệnh.



Hình 3.12: Quỹ đầu tư phát triển của doanh nghiệp (Tỷ đồng)

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo tài chính của doanh nghiệp)

6) Chỉ tiêu tỷ suất sinh lời

Ngoài ra các doanh nghiệp cảng biển cũng đang có được sự cải thiện đáng kể ở các chỉ tiêu sinh lời khác như: chỉ tiêu LNST/Doanh thu thuần (ROS), LNST/Vốn CSH (ROE), LNST/Tổng tài sản (ROA). Theo kết quả khảo sát các doanh nghiệp cảng biển trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2021, các chỉ tiêu ROE, ROA, ROS trung bình của các doanh nghiệp có xu hướng giảm trước khi có dấu hiệu phục hồi và tăng trở lại vào những năm 2020 và 2021. Chỉ tiêu ROS đạt mức 29,2% vào năm 2016 trước khi bị giảm xuống còn 28% vào các năm sau đó trước khi tăng trở lại. Chỉ tiêu ROS thấp nhất trong cả giai đoạn là 28% trong năm 2018. Trong khi đó chỉ tiêu ROE và ROA thấp nhất cho cả giai đoạn 2016 đến 2020 lần lượt là 12,1% và 10,4% vào năm 2020. Tuy nhiên đến năm 2021 thì các doanh nghiệp cảng biển đã cho thấy dấu hiệu phục hồi trở lại với sự tăng lên của các chỉ tiêu ROS, ROE và ROA. Năm 2021, chỉ tiêu ROS đạt mức 33,61% cao

hơn xấp xỉ 3% so với năm 2020, Các chỉ tiêu ROE và ROA cũng tăng với mức tăng trên 1% lên 13,35% và 11,02% năm 2021.

Bảng 3.5: Các chỉ tiêu sinh lời của các doanh nghiệp cảng biển (%)

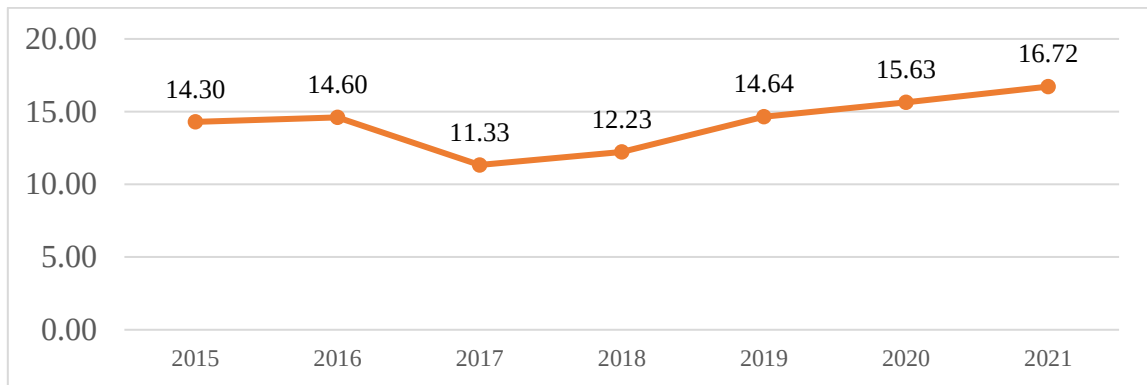
STT	Năm	LNST/DT (ROS)	LNST/Vốn CSH (ROE)	LNST/Tổng Tài sản (ROA)
1	2016	29,24	15,23	11,18
2	2017	28,97	14,87	11,35
3	2018	28,04	14,07	11,29
4	2019	28,11	12,58	10,57
5	2020	30,75	12,14	10,42
6	2021	33,61	13,35	11,02

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo tài chính của doanh nghiệp)

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

1) Chỉ tiêu thu nhập trung bình của người lao động

Trong những năm qua thu nhập trung bình của người lao động trong các doanh nghiệp cảng biển đã được cải thiện trong giai đoạn 2015 đến 2021. Thu nhập trung bình của người lao động trong các doanh nghiệp cảng biển có sự biến động nhẹ trong giai đoạn vừa qua. Năm 2015, thu nhập trung bình của người lao động chỉ dừng lại ở mức 14,3 triệu đồng/tháng. Mức thu nhập trung bình tăng lên 14,6 triệu đồng trước khi giảm mạnh xuống còn 11,33 triệu đồng năm 2017. Những năm sau đó do các doanh nghiệp có kết quả sản xuất kinh doanh tốt hơn và năng suất của người lao động tăng lên làm cho thu nhập của người lao động cũng dần được cải thiện qua từng năm. Năm 2012, thu nhập trung bình của người lao động là 12,23 triệu đồng/tháng và đã tăng lên mức 15,6 triệu đồng/tháng năm 2020 và 16,72 triệu đồng/tháng vào năm 2021. Nhìn chung xét trên cả giai đoạn thì thu nhập của người lao động năm 2021 đã được cải thiện nhiều so với năm 2015. Thu nhập trung bình theo tháng của người lao động năm 2021 là 16.7 triệu đồng cao hơn gần 20% so với thu nhập trung bình năm 2015.

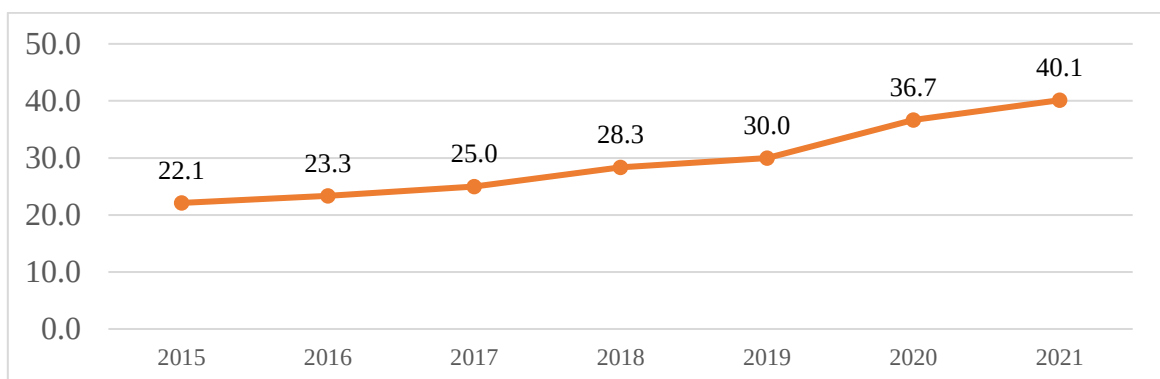


Hình 3.13: Thu nhập trung bình của người lao động (triệu đồng/tháng)

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo thường niên của doanh nghiệp)

2) Chỉ tiêu về phúc lợi xã hội

Chỉ tiêu của các doanh nghiệp cảng biển cho phúc lợi xã hội và hoạt động khen thưởng thay đổi từng năm tùy thuộc vào số lượng lao động cũng như kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh. Các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng đang chi tiêu nhiều hơn cho các hoạt động khen thưởng cũng như phúc lợi cho người lao động. Điều này được thể hiện ở chỉ tiêu trung bình cho hoạt động này cho một lao động ở các doanh nghiệp cảng biển. Chỉ tiêu này tăng dần qua từng năm, cho thấy các doanh nghiệp cảng biển đã quan tâm nhiều hơn đến đời sống của người lao động trong doanh nghiệp. Chỉ tiêu cho các hoạt động này trung bình cho mỗi lao động là 22 triệu đồng/năm đã tăng lên hơn 40 triệu đồng/năm vào năm 2021.

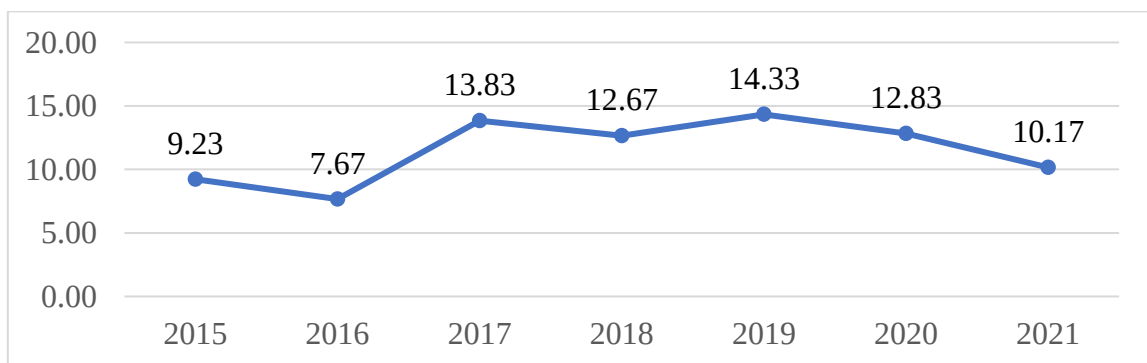


Hình 3.14: Chỉ tiêu cho khen thưởng và phúc lợi trung bình (Triệu đồng)

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo thường niên của doanh nghiệp)

3) Chỉ tiêu số vụ tai nạn lao động

Một chỉ tiêu được sử dụng để đo lường mức độ an toàn lao động đó chính là chỉ tiêu số vụ tai nạn lao động hàng năm của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp được khảo sát cho biết trong những năm vừa qua đã không ghi nhận trường hợp tai nạn lao động nghiêm trọng (vụ tai nạn gây ra thiệt hại về người). Nhìn chung số ca tai nạn lao động trung bình trong 5 năm gần đây có xu hướng giảm nhưng cao hơn so với năm 2015. Số vụ tai nạn lao động trung bình tại các doanh nghiệp cảng biển là 9,2 vụ/năm vào năm 2015. Sau đó có giảm xuống dưới 8 vụ một năm trước khi tăng lên xấp xỉ 14 vụ năm vào năm 2017. Sau đó tình trạng này đã được cải thiện và giảm dần xuống xấp xỉ 10 vụ tai nạn lao động/năm năm 2021. Nếu nhìn vào con số tuyệt đối có thể thấy được chỉ tiêu này đang có xu hướng tăng lên. Theo đánh giá trong báo cáo thường niên của các doanh nghiệp cảng biển, hoạt động sản đang mở rộng hoạt động, khối lượng hàng hóa cần phải xử lý trong năm 2021 cao gấp hai lần năm 2015 nên chỉ số này có tăng gần 1 vụ/năm trong vòng 5 năm vừa qua là con số không quá lớn.



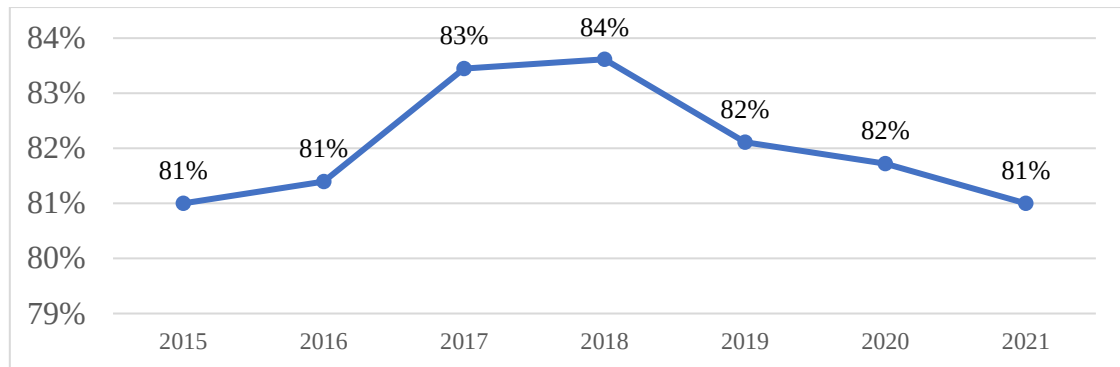
Hình 3.15: Số vụ tai nạn lao động trung bình (ca/năm)

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo thường niên của doanh nghiệp)

4) Chỉ tiêu cân bằng giới tính trong lực lượng lao động

Tiêu chí cân bằng giới tính trong lực lượng lao động của doanh nghiệp cũng là một tiêu chí được sử dụng phổ biến để đánh giá sự cải thiện về mục tiêu xã hội của sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển. Mức độ cân bằng giới tính

trong doanh nghiệp có thể được đo lường bằng chỉ tiêu tỷ lệ lao động nam trong lực lượng lao động của các doanh nghiệp.



Hình 3.16: Tỷ lệ lao động nam trong lực lượng lao động

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo thường niên của doanh nghiệp)

Theo như kết quả khảo sát, trong những năm vừa qua tỷ lệ lao động nam trong các doanh nghiệp cảng biển duy trì ở mức từ 80% đến 85%. Tỷ lệ này tăng từ 81% năm 2015 lên 84% năm 2018 sau đó lại có xu hướng giảm dần trong những năm sau đó và quay trở lại mức 81% năm. Có thể thấy được tỷ lệ lao động nam trong lực lượng lao động ở các doanh nghiệp cảng biển còn chiếm tỉ trọng cao so với lao động nữ. Lao động nữ chủ yếu là những lao động quản lý do tính chất công việc của lao động sản xuất.

5) Chỉ tiêu hoạt động đào tạo tại cảng biển

Chỉ tiêu cho các hoạt động đào tạo cho người lao động là một hoạt động cần thiết để nâng cao năng suất lao động cũng như cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Chính vì nhận thức được tầm quan trọng hoạt động trên nên trong những năm vừa qua các doanh nghiệp vẫn tổ chức các hoạt động đào tạo định kỳ cho người lao động. Hoạt động đào tạo bao gồm các nghiệp vụ như an toàn lao động, phòng chống cháy nổ, nghiệp vụ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng mềm, kiến thức về môi trường. Đối với các doanh nghiệp cảng biển đây được coi là hoạt động thường xuyên của các doanh nghiệp. Tuy nhiên do cách thức thống kê không thực sự đồng nhất giữa các doanh nghiệp cảng biển nên việc đánh giá so

sánh mức độ đào tạo cũng như hiệu quả của các hoạt động đào tạo giữa các doanh nghiệp còn hạn chế. Có một số cách thức đo lường phổ biến như là thống kê số lượt lao động đào tạo/năm, tổng số giờ đào tạo/năm, số lượng khóa học được tổ chức/năm hay chi phí cho các khóa đào tạo/năm. Theo số liệu khảo sát tại các doanh nghiệp thì các chỉ tiêu trên trung bình của các doanh nghiệp đều có xu hướng tăng lên vào năm 2021 so với năm 2016. Tuy chỉ tiêu số lượt đào tạo và số giờ đào tạo có giảm trong năm 2018 và 2019 nhưng đã tăng trưởng trở lại vào những năm tiếp theo và đạt mốc 492 lượt đào tạo trung bình và 143 giờ đào tạo trung bình cho các doanh nghiệp.

Bảng 3.6: Chỉ tiêu về đào tạo lao động

STT	Năm	Lượt đào tạo (Lượt)	Giờ đào tạo (giờ)	Khóa đào tạo	Chi phí đào tạo (Triệu đồng)
1	2016	370	80	18	80
2	2017	345	90	19	95
3	2018	379	110	18	92
4	2019	385	95	19	97
5	2020	466	122	26	103
6	2021	492	143	28	136

(Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo thường niên của doanh nghiệp)

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

1) Chỉ tiêu hiệu quả sử dụng năng lượng

Hiệu quả sử dụng năng lượng của các doanh nghiệp cảng biển được đo lường bằng các chỉ tiêu chi phí năng lượng/doanh thu của các cảng biển. Tổng chi phí về điện năng và nhiên liệu trong những năm vừa qua đang tăng lên và nguyên nhân chính là lượng hàng hóa mà doanh nghiệp cảng biển xếp dỡ, lưu kho, vận chuyển,... tăng lên so với năm trước. Do đó chỉ tiêu chi phí nhiên liệu/Doanh thu và chi phí điện năng/Doanh thu mới phản ánh được hiệu quả sử dụng các nguồn năng lượng của các doanh nghiệp cảng biển. Theo thống kê từ các doanh nghiệp được khảo sát, chi phí nhiên liệu trên một tỷ đồng doanh thu trong năm 2016 là 31

triệu đồng giảm xuống còn 16 triệu đồng năm 2018 trước khi tăng trở lại lên 20 triệu đồng năm 2021. Trong khi đó chi phí điện năng/doanh thu giảm từ 33 triệu đồng/tỷ đồng doanh thu xuống thấp nhất là 26 triệu đồng năm 2019 trước khi tăng lên 29 triệu đồng/tỷ đồng doanh thu năm 2021. Điều này cho thấy hiệu quả sử dụng các nguồn năng lượng của các doanh nghiệp cảng biển đang dần được cải thiện trong giai đoạn vừa qua.

Bảng 3.7: Hiệu quả sử dụng năng lượng (Tỷ đồng)

STT	Năm	Chi phí nhiên liệu/Doanh thu	Chi phí điện năng/Doanh thu
1	2016	0.031	0.033
2	2017	0.029	0.032
3	2018	0.016	0.029
4	2019	0.017	0.026
5	2020	0.017	0.027
6	2021	0.020	0.029

(Nguồn: Tổng hợp báo cáo tài chính của doanh nghiệp)

2) Chi phí điện năng và nhiên liệu đầu vào

Một chi phí đầu vào quan trọng cho quá trình vận hành và sản xuất của các doanh nghiệp cảng biển đó chính là chi phí điện năng và nhiên liệu phục vụ cho quá trình sản xuất. Xu hướng biến động của chi phí trên cho thấy được mức độ ảnh hưởng đến môi trường của hoạt động của doanh nghiệp cảng biển cũng như xu hướng thay đổi về công nghệ sử dụng trong các hoạt động khai thác cảng biển. Chi phí điện năng và chi phí nhiên liệu (bao gồm dầu diesel, xăng, dầu nhớt) được điều chỉnh theo giá nhiên liệu trong từng giai đoạn để phản ánh rõ hơn sự biến động của chi phí này. Chi phí điện năng có xu hướng lên trong những năm vừa qua, chi phí điện năng trung bình của các doanh nghiệp được khảo sát là 17,6 tỷ đồng năm 2016 đã tăng lên 21,5 tỷ đồng năm 2021. Tuy nhiên thì chi phí nhiên liệu đang có xu hướng giảm dần qua các năm từ 16,5 tỷ năm 2016 còn 10,5 tỷ năm 2021. Điều này cho thấy hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp đã được cải

thiện. Lượng nhiên liệu sử dụng ít hơn từ đó giảm thiểu tác động đến môi trường. Đồng thời cũng cho thấy doanh nghiệp cảng biển đang có xu hướng chuyển đổi dần công nghệ sử dụng. Các máy móc thiết bị chạy bằng điện sẽ được thay thế dần cho động cơ chạy bằng năng lượng hóa thạch.

Bảng 3.8: Tổng chi phí điện năng và nhiên liệu (Tỷ đồng)

STT	Năm	Chi phí điện năng	Chi phí nhiên liệu
1	2016	17,6	16,5
2	2017	18,2	16,2
3	2018	18,3	10,1
4	2019	17,3	11,1
5	2020	17,6	10,8
6	2021	21,5	10,5

(Nguồn: Tổng hợp báo cáo tài chính của doanh nghiệp)

3) Chỉ tiêu về hiệu quả môi trường khác

Ngoài ra còn một số chỉ tiêu khác có thể được sử dụng để đánh giá sự phát triển bền vững về mặt môi trường của các doanh nghiệp cảng biển có thể được sử dụng như: lượng khí thải nhà kính thải ra môi trường/đơn vị doanh thu, tỷ lệ vật liệu tái chế, tỷ lệ nguyên vật liệu thân thiện với môi trường, số trường hợp vi phạm quy định môi trường,... Các doanh nghiệp cảng biển đều cho báo cáo trong giai đoạn vừa qua không ghi nhận một trường hợp vi phạm quy định về môi trường nào do đó chi phí phạt của các doanh nghiệp cũng là không. Đồng thời, các doanh nghiệp đều cho biết họ vẫn đang áp dụng tiêu chuẩn ISO 14001:2015 về quản lý môi trường. Các doanh nghiệp cảng biển cũng đã chuẩn bị đầy đủ các phương án xử lý các sự cố môi trường theo đúng quy định như: sự cố tràn dầu, sự cố hóa chất độc hại, cháy nổ,...

Tuy nhiên, các doanh nghiệp cũng cho rằng hiện tại sử dụng rất ít vật liệu tái chế, và nguyên liệu thân thiện với môi trường do đó tỷ lệ này xấp xỉ 0%. “Việc phân loại và sử dụng các loại vật liệu trong quá trình sản xuất kinh doanh còn rất

hạn chế, hầu hết các doanh nghiệp không có sự phân biệt giữa vật liệu tái sử dụng và không tái sử dụng” (Đại diện CQQL4, Đại diện CSĐT2). Đồng thời cũng chưa ứng dụng công nghệ hiện đại trong quản lý môi trường. “Thực tế cho thấy, việc đo lường tác động đến môi trường nước, đất, ... đều được đo lường thủ công và định kỳ hàng năm chứ không áp dụng công nghệ để theo dõi thường xuyên” (Đại diện CQQL6). Ngoài ra còn các chỉ tiêu hiện tại không thể đo lường do hạn chế về trang thiết bị và nhân lực như là: lượng khí thải hiệu ứng nhà kính, mức độ ô nhiễm không khí, tiếng ồn, ... Hầu hết các cán bộ quản lý về vấn đề môi trường của các doanh nghiệp cảng biển hiện tại là các cán bộ kiêm nhiệm và chưa được đào tạo chuyên môn sâu về quản lý môi trường. “Hầu hết các doanh nghiệp chưa quan tâm đến vấn đề đo lường mức độ ô nhiễm, hệ thống quản lý môi trường cũng như chuyển đổi sử dụng các trang thiết bị chạy điện do hạn chế về phạm vi hoạt động và đầu tư các cơ sở vật chất phục vụ quá trình vận hành” (Đại diện CSĐT 5, Đại diện CSĐT9).

3.1.4. Đánh giá những thành tựu và hạn chế về phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng

3.1.4.1. Những thành tựu đạt được

1) Thành tựu phát triển bền vững về mặt kinh tế

Các doanh nghiệp cảng biển vẫn duy trì được động lực tăng trưởng kinh tế ổn định trong giai đoạn 2015 đến năm 2021. Các doanh nghiệp cảng biển vẫn có một lượng hàng hóa ổn định và có mức tăng trưởng trung bình trên 10% mỗi năm. Đảm bảo nguồn doanh thu ổn định và tăng trưởng đều trong giai đoạn vừa qua với tốc độ tăng trưởng về doanh thu trung bình xấp xỉ 5% mỗi năm. Đồng thời cũng duy trì được tốc độ tăng trưởng dương về lợi nhuận sau thuế.

Hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp cảng biển cũng dần được cải thiện qua các năm. Năng suất xếp dỡ tăng dần từ 6,5 nghìn tấn/m/năm vào năm 2015 đã lên gần gấp đôi vào năm 2021. Năng suất lao động chung của doanh nghiệp cũng có sự tiến bộ nếu so sánh về giá trị tuyệt đối về doanh thu mà mỗi lao động tạo

ra cho doanh nghiệp cảng biển năm 2015 và năm 2021. Đồng thời chỉ tiêu hệ số tỷ suất sinh lời trên doanh thu cũng cho thấy những dấu hiệu tăng trưởng tích cực trong giai đoạn vừa qua mặc dù có bị giảm nhẹ vào năm 2019.

2) Thành tựu phát triển bền vững về mặt xã hội

Các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng cũng đã đạt được những mục tiêu bền vững về mặt xã hội nhất định. Thu nhập và phúc lợi xã hội của người lao động trong các doanh nghiệp cảng biển đều tăng lên. Mức thu nhập bình quân của người lao động mặc dù có dấu hiệu giảm nhẹ vào năm 2017 nhưng đã phục hồi đà tăng trưởng và đạt mức 16,7 triệu/tháng năm 2021 so với mức 14 triệu/tháng năm 2015. Bên cạnh đó các doanh nghiệp cảng biển cũng đã chi tiêu nhiều hơn cho các hoạt động khen thưởng, phúc lợi xã hội để khuyến khích người lao động làm việc, tăng cường mức độ gắn bó của người lao động với doanh nghiệp.

Môi trường làm việc cũng dần được cải thiện qua từng năm. Điều kiện làm việc cũng được cải thiện, mức độ an toàn lao động tăng lên so với năm 2017, số ca tai nạn lao động trung bình cũng giảm xuống. Mức độ cân bằng giới tính trong các doanh nghiệp cảng biển cũng đã tăng lên và tỷ lệ lao động nam năm 2021 đã được cải thiện đáng kể so với năm 2018. Đồng thời các doanh nghiệp cảng biển cũng đã quan tâm nhiều hơn đến các hoạt động đào tạo với số lượng, số lượt, thời gian đào tạo đều tăng.

3) Thành tựu phát triển bền vững về mặt môi trường

Mặc dù chi phí về điện năng và chi phí nhiên liệu đều tăng trong những năm vừa qua nhưng cơ cấu các nguồn năng lượng thân thiện với môi trường – điện năng và năng lượng hóa thạch – các nguồn nhiên liệu khác đã thay đổi theo hướng tích cực. Các doanh nghiệp cảng biển đang có xu hướng chuyển dần sang sử dụng năng lượng điện ít xả thải ra môi trường hơn. Đồng thời hiệu quả sử dụng các nguồn năng lượng trên cũng đã được cải thiện từng năm. Bên cạnh đó các doanh nghiệp cũng không ghi nhận trường hợp bị phạt do vi phạm quy định về môi trường nào trong suốt giai đoạn vừa qua. Doanh nghiệp cũng đã áp dụng tiêu chuẩn

ISO 14001:2015 về môi trường trong quá trình sản xuất. Điều này phản ánh thực tế doanh nghiệp cảng biển đã tuân thủ chặt chẽ quy định bảo vệ môi trường của cơ quan quản lý nhà nước về môi trường.

3.1.4.2. Những hạn chế, bất cập

1) Hạn chế, bất cập của phát triển bền vững về mặt kinh tế

Hầu hết các chỉ tiêu đánh giá thành tựu kinh tế của doanh nghiệp đều tăng lên qua các năm. Tuy nhiên thì các doanh nghiệp cảng biển còn có một số hạn chế nhất định về mặt kinh tế. Thứ nhất, tuy rằng lợi nhuận sau thuế của doanh nghiệp có tăng, nhưng tốc độ tăng chậm hơn so với tốc độ tăng của số lượng lao động trong các doanh nghiệp cảng biển làm cho LNST/lao động có xu hướng bị giảm xuống. Theo thống kê từ các doanh nghiệp thì LNST/lao động năm 2015 là 184 triệu đồng đã giảm xuống còn 182,8 triệu đồng. Thứ hai, trong số những chỉ tiêu sinh lời của doanh nghiệp thì chỉ tiêu Tỷ suất lợi nhuận trên tài sản (ROA) và chỉ tiêu Tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu đều bị giảm mặc dù mức độ giảm không quá nhiều – chỉ dưới 1%.

2) Hạn chế, bất cập của phát triển bền vững về mặt xã hội

Mặc dù đã có những cải thiện về thu nhập và phúc lợi xã hội cho người lao động nhưng những doanh nghiệp cảng biển vẫn có những hạn chế nhất định. Chỉ tiêu số ca tai nạn lao động trung bình hàng năm năm 2021 tăng lên so với 2015 mặc dù các doanh nghiệp vẫn ghi nhận không có trường hợp tai nạn nghiêm trọng gây thiệt hại về người nào.

Đồng thời mức độ cân bằng giới tính trong doanh nghiệp đã được cải thiện nhưng vẫn còn thấp khi mà tỷ lệ lao động nam/tổng số lao động chiếm đến 80%. Điều này một phần do đặc thù của doanh nghiệp, công việc đòi hỏi điều kiện sức khỏe tốt và cường độ làm việc cao nên tỷ lệ lao động nam thường cao hơn so với nữ.. Ngoài ra các doanh nghiệp cảng biển có thể theo dõi và thống kê một số chỉ tiêu khác để đánh giá mức độ chênh lệch giới tính không chỉ là số lượng lao động mà cả về thu nhập như thu nhập trung bình giữa lao động nam và nữ.

Một số việc thống kê các hoạt động đào tạo của các doanh nghiệp cảng biển còn chưa có sự thống nhất với nhau. Có trường hợp có những doanh nghiệp sử dụng chỉ tiêu khác nhau như số lượt đào tạo và số giờ đào tạo để thống kê cho hai năm kế tiếp nhau. Điều này gây ra những khó khăn trong việc quản lý và đánh giá hiệu quả của hoạt động đào tạo của doanh nghiệp. Bên cạnh đó thì cũng chủ yếu các hoạt động đào tạo tập trung vào các nghiệp vụ về an toàn lao động, phòng chống cháy nổ,... nhưng những khóa đào tạo cung cấp kiến thức về quản lý môi trường và phát triển bền vững còn rất hạn chế.

3) Hạn chế, bất cập của phát triển bền vững về mặt môi trường

Hiệu quả sử dụng năng lượng năm 2021 có sự cải thiện so với năm 2016 nhưng vẫn còn thấp hơn so với những năm 2018 và 2019. Mặc dù có sự cải thiện về hiệu quả sử dụng năng lượng tuy nhiên thì chi phí nhiên liệu và điện năng/doanh thu của năm 2021 vẫn còn cao hơn so với 2018 và 2019. Và cũng trong giai đoạn này tốc độ tăng của chi phí nhiên liệu có xu hướng cao hơn so với tốc độ tăng của doanh thu.

Đồng thời doanh nghiệp cũng chưa chuyển đổi sang sử dụng các nguồn năng lượng thân thiện với môi trường hơn và ít tạo ra khí thải gây hiệu ứng nhà kính ra môi trường. Việc đầu tư chuyển đổi sang các trang thiết bị thân thiện với môi trường và ít xả thải hơn vẫn còn gặp một số hạn chế nhất định. Thứ nhất, thời gian sử dụng các trang thiết bị hiện tại còn rất dài do đó việc chuyển đổi sang thiết bị sử dụng điện còn gặp khó khăn. Thứ hai, chi phí đầu tư cho các trang thiết bị hiện đại bao gồm mua sắm, đào tạo nhân lực sử dụng và bảo dưỡng còn cao. Thứ ba, các thiết bị vận hành bằng điện có hạn chế về tổng thời gian vận hành vì phải sạc điện. Đồng thời cần phải đồng bộ các thiết bị phụ trợ như trụ sạc ở địa điểm để phục vụ cho quá trình hoạt động của thiết bị và yêu cầu khác về hoạt động bảo dưỡng các loại trang thiết bị này.

Các doanh nghiệp chưa có kế hoạch cụ thể cho việc sử dụng các nguyên vật liệu, nhiên liệu có khả năng tái chế. Hầu hết các doanh nghiệp cảng biển đều cho

thấy tỷ lệ nguyên vật liệu tái chế, thân thiện với môi trường sử dụng trong doanh nghiệp xấp xỉ 0%. Quá trình quản lý môi trường cũng còn nhiều hạn chế khi mà các cán bộ tham gia vào quá trình này hầu hết là các cán bộ kiêm nhiệm và chưa được đào tạo chuyên môn sâu về vấn đề quản lý môi trường. Cũng chính vì lý do này mà các doanh nghiệp cảng biển cũng chưa có những thống kê đánh giá đầy đủ về hoạt động xả thải tác động gây ô nhiễm môi trường không khí, đất và nước. Quy trình xử lý các chất thải từ các hoạt động của doanh nghiệp chủ yếu dừng lại ở mức độ thu gom chứ chưa có quy trình xử lý hay tái chế. Do hoạt động xử lý rác thải và tái chế rác thải cần chi phí đầu tư lớn.

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

Thành tựu về kinh tế là thành tựu phát triển nổi bật của các doanh nghiệp cảng biển trong giai đoạn vừa qua. Các doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng đã đạt được hầu hết các mục tiêu kinh tế trong giai đoạn vừa qua. Hầu hết các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả kinh tế đều được cải thiện ngoại trừ chỉ tiêu về năng suất lao động và ROA có xu hướng giảm nhẹ.

Trái ngược với các thành tựu về mặt kinh tế, doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng còn có nhiều hạn chế trong việc giải quyết các vấn đề môi trường. Tiêu chí môi trường được đánh giá là hạn chế lớn nhất của các doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng. Mặc dù có đạt được những thành tựu nhất định như tăng cường hiệu quả sử dụng nguồn năng lượng, có xây dựng hệ thống quản lý môi trường, không ghi nhận các trường hợp bị phạt về vấn đề môi trường. Tuy nhiên để có thể hướng tới mục tiêu bền vững về môi trường các doanh nghiệp cảng biển cần phải chuyển đổi cơ cấu năng lượng, cải thiện hơn nữa hiệu quả sử dụng năng lượng, xây dựng hệ thống quản lý môi trường hiệu quả, tăng cường sử dụng các loại nguyên vật liệu thân thiện với môi trường. Đồng thời cũng phải áp dụng tiến bộ khoa học công nghệ thân thiện với môi trường hơn vào trong thực tiễn sản xuất.

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

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

3.2.1.1. Mô hình nghiên cứu

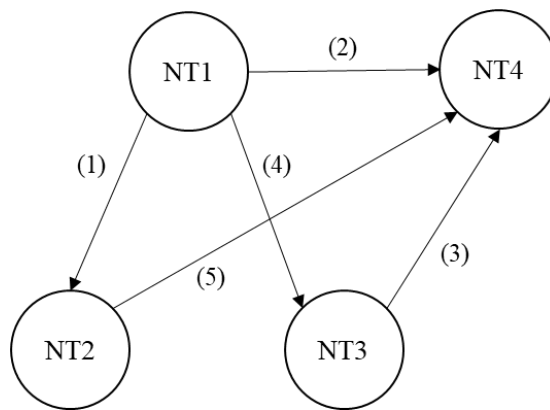
1) Lý do lựa chọn mô hình DEMATEL mờ sử dụng trong luận án

Mô hình DEMATEL sẽ sử dụng phương pháp mô hình cấu trúc để xác định mức độ tác động của những yếu tố là nguyên nhân lên các yếu tố kết quả. Đây là mô hình hiệu quả để đánh giá tác động của các nhân tố thông qua việc phân chia các nhân tố thành 2 nhóm Nguyên Nhân và Kết Quả. Mô hình này được áp dụng trong các lĩnh vực khác nhau như kinh tế, quản lý, đầu tư (Kuo, 2011; Baykasoğlu và cộng sự, 2013; Rouhani và cộng sự, 2013; Wu và cộng sự, 2013; Valmohammadi và Sofiyabadi, 2015; Altuntas và Yilmaz, 2016; Wang và Wu, 2016; Rahimdel và Bagherpour, 2018).

Mô hình DEMATEL là mô hình phân tích gần giống với Mô hình cấu trúc (Structural Equation Modelling – SEM) tuy nhiên nó có một số điểm khác biệt cơ bản như kỹ thuật tính toán, dữ liệu đầu vào, ... SEM chủ yếu sử dụng phân tích hồi quy kết hợp với phân tích nhánh. SEM có thể đánh giá tác động dựa trên việc xây dựng mối quan hệ nhân quả giữa các biến để khẳng định sự tồn tại của mối quan hệ lý thuyết được đưa ra. Tuy nhiên, để tiến hành phân tích sử dụng mô hình SEM cần phải có được một cơ sở lý luận chắc chắn, từ đó mới có thể đề xuất được mô hình cấu trúc thể hiện được tác động giữa các nhân tố.

Mô hình DEMATEL được sử dụng để khắc phục hạn chế về cơ sở lý thuyết của mô hình SEM. Mô hình DEMATEL là một mô hình hiệu quả để xác định và phân tích tác động giữa các nhân tố bằng cách tận dụng triệt để lợi thế kiến thức của các chuyên gia. Phương pháp này có thể chỉ ra được tác động giữa các nhân tố thông qua việc phân tách các nhân tố thành hai nhóm nguyên nhân - kết quả và

đo lường mức độ tác động giữa các nhân tố. Đồng thời lý thuyết mờ cũng được áp dụng để tổng hợp và xử lý thông tin từ các đánh giá của các chuyên gia một cách khoa học. Phương pháp này sẽ dựa trên ý kiến chuyên gia để tìm kiếm câu trả lời cho ba câu hỏi: Có mối quan hệ giữa các nhân tố hay không? Mức độ tác động của các nhân tố thế nào? Mối quan hệ này sẽ được thể hiện trên đồ thị ra sao? Giả sử trong một hệ thống có 4 nhân tố (NT): NT1, NT2, NT3, NT4. Nếu có mối quan hệ nhân quả giữa các nhân tố thì sẽ có một mũi tên nối giữa các nhân tố và mức độ mạnh yếu của tác động này được thể hiện bằng các con số, ví dụ từ 1 đến 5, trong đó 1 là rất yếu và 5 là rất mạnh như hình vẽ.



Hình 3.17: Mối quan hệ giữa các nhân tố

2) Các bước thực hiện mô hình DEMATEL mờ

Quy trình phân tích tác động của nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng dựa trên mô hình DEMATEL mờ được thực hiện thông qua 6 bước:

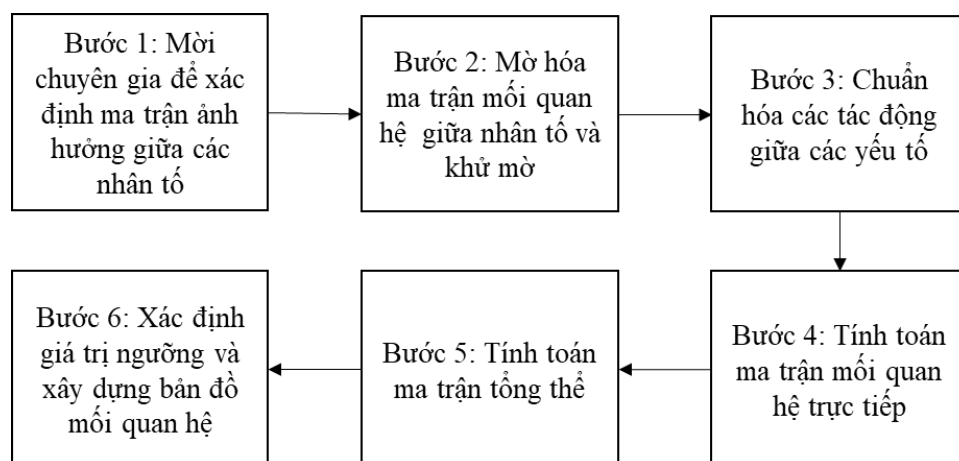
Bước 1: phát phiếu điều tra để đánh giá mức độ tác động qua lại giữa các tiêu chí: nhân lực, kinh tế, môi trường và xã hội. Phiếu khảo sát được phát cho các đối tượng là người lao động bao gồm cả lao động trực tiếp và lao động gián tiếp ở các doanh nghiệp cảng biển đã được lựa chọn. Kết quả đánh giá sẽ được ghi lại dưới dạng ma trận (ma trận mối quan hệ giữa các nhân tố) để phục vụ cho việc phân tích tiếp theo.

Bước 2 và bước 3: mờ hóa ma trận mối quan hệ giữa các yếu tố dựa trên biến ngôn ngữ mờ và số mờ tam giác. Sau đó sẽ được khử mờ để thực hiện chuẩn hóa ở bước tiếp theo (Bước 3).

Bước 4: Sử dụng giá trị chuẩn hóa trong ma trận mối quan hệ để tính toán ma trận mối quan hệ trực tiếp giữa tiêu chí Nhân lực với tiêu chí Kinh tế, Môi trường và Xã hội dựa vào số lượng phản hồi và số lượng chỉ tiêu hoặc tiêu chí.

Bước 5: Tính toán ma trận mối quan hệ tổng thể dựa trên ma trận mối quan hệ trực tiếp giữa các tiêu chí trên. Ma trận mối quan hệ tổng thể sẽ cho biết tổng giá trị đo lường tác động của tiêu chí Nhân lực lên các tiêu chí còn lại cũng như là tổng giá trị đo lường tác động của yếu tố còn lại lên Nhân lực đó. Từ đó xác định Nhân lực có thuộc nhóm nguyên nhân (có tác động tích cực lên các tiêu chí còn lại của sự phát triển bền vững) dựa trên dấu của sự khác biệt giữa tác động của một yếu tố lên các yếu tố còn lại và các yếu tố còn lại lên nó.

Bước 6: Xác định các giá trị ngưỡng để phân loại mức độ tác động của nhân lực lên các yếu tố khác theo 3 mức khác nhau bao gồm: Tác động mạnh, Tác động trung bình và tác động yếu.



Hình 3.18: Các bước phân tích của phương pháp DEMATEL mờ

3.2.1.2. Các giả thuyết nghiên cứu của mô hình

Các nghiên cứu đã thực hiện trước đây cho thấy nguồn nhân lực có tác động tích cực đến hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội của doanh nghiệp. Từ đó giúp cho doanh nghiệp hoàn thành các mục tiêu phát triển bền vững. Các chuyên gia trong lĩnh vực cảng biển cũng chỉ ra được những tác động nhất định theo hướng tích cực của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển. *“Trong giai đoạn hiện nay, nguồn nhân lực chính là yếu tố tạo ra sức cạnh tranh cho các doanh nghiệp cảng biển” (Đại diện CSĐT10). “Việc đầu tư cho khoa học công nghệ có lẽ là chưa đủ, cần phải đầu tư nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để ứng dụng một cách sáng tạo công nghệ mới vào thực tiễn sản xuất. Thì các công nghệ đó mới tạo ra những hiệu ứng tích cực cho sự phát triển của doanh nghiệp.” (Đại diện CSĐT3).* Trong đó thì tác động tích cực của trình độ người lao động đến hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội của doanh nghiệp đều được khẳng định. Đồng thời *“Muốn hướng tới mục tiêu phát triển bền vững thì đội ngũ lãnh đạo cũng như người lao động của doanh nghiệp cần phải nhận thức được tầm quan trọng của sự phát triển bền vững” (Đại diện CQQL1, Đại diện CSĐT10).* Điều này cũng cho thấy được tầm quan trọng của nhận thức của người lao động với mục tiêu phát triển bền vững nhất là mục tiêu về xã hội và mục tiêu môi trường. Thái độ làm việc, tính kỷ luật của người lao động cũng được đề cập với những tác động tích cực đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. *“Tuân thủ kỷ luật lao động, quy định làm việc, an toàn lao động là yếu tố không thể thiếu đối với người lao động để có thể giảm thiểu những sai sót trong quá trình thực hiện công việc chuyên môn. Kết hợp với thái độ chuyên nghiệp sẽ cải thiện chất lượng lao động, nâng cao mức độ chuẩn xác của công việc, hiệu suất làm việc và an toàn lao động” (Đại diện CSĐT3, Đại diện CSĐT8)*

Dựa vào cơ sở lý luận, nhận định của các chuyên gia về tác động của nguồn nhân lực với mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp. Luận án đề xuất một số giả thuyết (GT) về tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng như sau:

1) Nhóm vấn đề về trình độ chuyên môn

- Giả thuyết 1 (H1): Trình độ chuyên môn của lao động và hoạt động đào tạo tác động mạnh đến hiệu quả kinh tế và xã hội.

- Giả thuyết 2 (H2): Trình độ lao động và hoạt động đào tạo tác động trung bình hoặc yếu đến hiệu quả môi trường.

2) Nhóm vấn đề về nhận thức về môi trường và phát triển bền vững

- Giả thuyết 3 (H3): Nhận thức về phát triển bền vững tác động trung bình hoặc yếu đến hiệu quả kinh tế.

- Giả thuyết 4 (H4): Nhận thức về phát triển bền vững tác động mạnh đến hiệu quả môi trường và xã hội.

3) Nhóm vấn đề về sự sáng tạo

- Giả thuyết 5 (H5): Sự sáng tạo tác động mạnh đến hiệu quả kinh tế.

- Giả thuyết 6 (H6): Sự sáng tạo tác động trung bình hoặc yếu đến hiệu quả môi trường và xã hội.

4) Nhóm vấn đề về thái độ làm việc

- Giả thuyết 7 (H7): Thái độ làm việc và tính kỷ luật tác động trung bình và yếu đến hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội

5) Nhóm vấn đề về sức khỏe

- Giả thuyết 8 (H8): Sức khỏe của người lao động tác động trung bình và yếu đến hiệu quả môi trường, xã hội và kinh tế.

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

3.2.2.1. Đánh giá sơ bộ kết quả khảo sát

1) Tác động của tiêu chí Nhân lực

Tác động tiêu chí nhân lực (H) và các chỉ tiêu trong nhóm tiêu chí này đến phần còn lại được thể hiện ở Bảng 3.9. Mức độ tác động được đo lường bằng trung bình các đánh giá của chuyên gia để có được cái nhìn tổng quan về những tác động qua lại giữa các chỉ tiêu với nhau. Tác động của nhân lực tới các yếu tố khác mạnh hơn tác động của tiêu chí kinh tế, môi trường và xã hội đến nhân lực.

Bảng 3.9: Đánh giá tác động của chỉ tiêu Nhân lực

STT	Tên các chỉ tiêu	Tác động tới chỉ tiêu khác	Tác động của các chỉ tiêu khác tới nhân lực
1	Tiêu chí đánh giá về nhân lực (H)	3,49	1,91
2	Trình độ chuyên môn của người lao động (H1)	3,27	1,93
3	Nhận thức của người lao động về phát triển bền vững (H2)	3,20	2,17
4	Sự sáng tạo của người lao động (H3)	2,66	2,03
5	Thái độ làm việc và tính kỷ luật (H4)	3,45	2,24
6	Trạng thái sức khỏe của người lao động (H5)	1,85	1,97

(Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát)

Trong các tác động của các chỉ tiêu từ H1 cho đến H5 đều lớn hơn tác động của các chỉ tiêu khác đến H1 và H5. Trong đó tác động mạnh nhất là trình độ chuyên môn và thấp nhất là trạng thái sức khỏe của người lao động. Kết quả phân tích sơ bộ cho thấy Nhân lực có thể được xếp vào nhóm nguyên nhân – tiêu chí có

tác động lớn đến các tiêu chí còn lại. Chỉ trừ chỉ tiêu H5 thì các chỉ tiêu khác đều có thể được xếp vào nhóm nguyên nhân trong mối quan hệ nhận quả với chỉ tiêu khác với mức độ tác động vào chỉ tiêu khác cao hơn so với mức độ tác động của các chỉ tiêu khác vào nó.

2) Tác động của tiêu chí Kinh tế

Tiêu chí đánh giá mức độ hiệu quả về mặt kinh tế (EC) của các doanh nghiệp cảng biển bao gồm 5 chỉ tiêu như trong Bảng 3.10. Nhóm chỉ tiêu về hiệu quả kinh tế bao gồm 5 chỉ tiêu cụ thể để đánh giá hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như khả năng sinh lời của các doanh nghiệp cảng biển.

Bảng 3.10: Đánh giá tác động của nhóm chỉ tiêu hiệu quả kinh tế

STT	Tên các chỉ tiêu	Tác động tới chỉ tiêu khác	Tác động của các chỉ tiêu khác tới kinh tế
1	Tiêu chí đánh giá hiệu quả kinh tế (EC)	3,44	2,65
2	Sản lượng hàng hóa thông qua bến cảng (EC1)	2,49	2,27
3	Lợi nhuận sau thuế (EC2)	2,35	2,30
4	Doanh thu (EC3)	2,30	2,69
5	Các chỉ tiêu sinh lời của cảng (EC4)	2,14	2,57
6	Năng suất xếp dỡ (EC5)	2,49	2,40
7	Đầu tư mở rộng sản xuất (EC6)	2,40	2,03

(Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát)

Tác động của hiệu quả kinh tế đến hiệu quả về môi trường, xã hội, công nghệ và nhân lực là được đánh giá ở mức 3,44 cao hơn so với mức độ tác động của các chỉ tiêu khác đến hiệu quả về mặt kinh tế là 2,65. Nếu đánh giá chi tiết từng chỉ tiêu trong tiêu chí hiệu quả về kinh tế thì có thể thấy được không phải tất cả các chỉ tiêu đều có mức độ tác động lớn đến các chỉ tiêu còn lại. Trong đó có EC3 và EC4 là có mức độ tác động lên các chỉ tiêu khác thấp hơn so với tác động

của các chỉ tiêu khác lên nó. Các chỉ tiêu EC1, EC2, EC5 và EC6 thì ngược lại tác động của nó lên các chỉ tiêu khác mạnh hơn tác động của chỉ tiêu khác nên nó. Kết quả phân tích sơ bộ cho thấy tiêu chí về hiệu quả kinh tế có thể được xếp vào tiêu chí nguyên nhân – tiêu chí có tác động lớn đến các chỉ tiêu còn lại. Trong số những chỉ tiêu cụ thể của nhóm hiệu quả kinh tế thì có bốn chỉ tiêu EC1, EC2, EC5, EC6 có thể được xếp vào tiêu chí Nguyên nhân trong mối quan hệ nhân quả với chỉ tiêu khác. Trong khi đó EC2 và EC3, EC4 có thể được xếp vào nhóm kết quả.

3) Tác động của tiêu chí Môi trường

Tiêu chí đánh giá mức độ hiệu quả về mặt môi trường (EV) của các doanh nghiệp cảng biển bao gồm 5 chỉ tiêu như trong Bảng 3.11. Nhóm chỉ tiêu về hiệu quả môi trường bao gồm 5 chỉ tiêu. Những chỉ tiêu này được sử dụng để đánh giá hiệu quả sử dụng các nguồn năng lượng của cảng biển và xu hướng sử dụng các chỉ tiêu đầu vào thân thiện với môi trường.

Bảng 3.11: Đánh giá tác động của nhóm chỉ tiêu hiệu quả môi trường

STT	Tên các chỉ tiêu	Tác động tới chỉ tiêu khác	Tác động của các chỉ tiêu khác tới môi trường
1	Tiêu chí đánh giá hiệu quả môi trường (EV)	2,13	2,86
2	Hiệu quả sử dụng năng lượng (EV1)	1,73	2,27
3	Tổng lượng điện năng, nhiên liệu sử dụng (EV2)	1,80	2,19
4	Tỷ lệ nước, vật liệu tái sử dụng (EV3)	1,55	2,06
5	Lượng khí thải/Doanh thu (EV4)	1,57	2,25
6	Sử dụng nguyên liệu, nhiên liệu thân thiện với môi trường (EV5)	1,63	1,86

(Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát)

Kết quả đánh giá cho thấy tác động của tiêu chí hiệu quả môi trường lên các chỉ tiêu còn lại là 2,13 và có xu hướng thấp hơn mức độ tác động của các tiêu chí Nhân lực, Kinh tế, Công nghệ và Xã hội lên môi trường là 2,86. Tác động của các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả môi trường từ EV1 cho đến EV5 đến các chỉ tiêu còn lại cũng thấp hơn tác động của các chỉ tiêu khác lên nó. EV1 và EV2 có tác động lớn nhất lên các chỉ tiêu còn lại với mức tác động được đánh giá ở mức 1,73 với 1,80 – Có tác động ít theo thang đánh giá. Trong khi đó tác động của các chỉ tiêu khác lên nó lần lượt là 2,27 và 2,19. Trong số những chỉ tiêu hiệu quả môi trường thì EV3 – Tỷ lệ tái sử dụng nước, vật liệu cho là có tác động ít nhất đến các chỉ tiêu còn lại với mức độ tác động được đánh giá là 1,55 trong khi đó mức độ tác động lên nó là 2,06.

Kết quả cho thấy tiêu chí về môi trường sẽ có thể được xếp vào nhóm kết quả trong mối quan hệ nhân quả với các chỉ tiêu còn lại vì tác động của các chỉ tiêu khác lên nó lớn hơn nhiều so với tác động của nó lên các chỉ tiêu khác.

4) Tác động của tiêu chí Xã hội

Tiêu chí đánh giá mức độ hiệu quả về mặt xã hội (S) của các doanh nghiệp cảng biển bao gồm 4 chỉ tiêu như trong Bảng 3.12. Nhóm chỉ tiêu về hiệu quả xã hội bao gồm 4 chỉ tiêu đánh giá về mức độ phúc lợi xã hội cũng như môi trường làm việc tại các doanh nghiệp cảng biển.

Kết quả đánh giá cho thấy tiêu chí hiệu quả xã hội sẽ bị tác động bởi các chỉ tiêu khác nhiều hơn với mức độ tác động là 3,02 so với con số 3,00 – mức độ tác động của nó lên các tiêu chí khác. Tác động của các chỉ tiêu S1 đến S4 lên các chỉ tiêu khác trong khoảng từ 1,5 cho đến 1,7. Tác động của các chỉ tiêu khác đến S1 đến S4 lớn hơn nhiều và nằm trong khoảng từ 1,9 cho đến 1,6. Kết quả này cho thấy có thể tiêu chí hiệu quả xã hội sẽ được xếp vào nhóm Kết quả.

Sau khi thu thập thông tin từ các chuyên gia và đánh giá sơ bộ, kết quả cho thấy tiêu chí Nhân lực và Kinh tế có thể là những chỉ tiêu thuộc nhóm Nguyên nhân. Nói cách khác đây là những tiêu chí có tác động và giúp cải thiện hiệu quả

về mặt Kinh tế, Môi trường và Xã hội của doanh nghiệp. Trong đó nếu đánh giá các chỉ tiêu cụ thể trong từng nhóm thì có thể thấy được hầu hết các chỉ tiêu trong nhóm Nhân lực và Kinh tế có thể nằm trong nhóm nguyên nhân. Ngược lại các chỉ tiêu trong nhóm Xã hội và Môi trường đều nằm trong nhóm Kết quả.

Bảng 3.12: Đánh giá tác động của nhóm chỉ tiêu hiệu quả xã hội

STT	Tên các chỉ tiêu	Tác động tới chỉ tiêu khác	Tác động của các chỉ tiêu khác
1	Tiêu chí đánh giá hiệu quả môi trường (S)	1,53	3,18
2	Môi trường làm việc và mức độ an toàn lao động (S1)	1,67	2,40
3	Chi khen thưởng và phúc lợi xã hội (S2)	1,58	2,60
4	Thu nhập trung bình của người lao động (S3)	1,65	2,55
5	Cân bằng giới tính trong doanh nghiệp (S4)	1,60	1,95

(Nguồn: Tổng hợp từ khảo sát)

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

1) Kết quả đánh giá tác động giữa nhân lực tới các tiêu chí phát triển bền vững của doanh nghiệp

Ma trận mối quan hệ tổng thể giữa tiêu chí nhân lực, kinh tế, môi trường và xã hội được biểu diễn ở Bảng 3.13.

Bảng 3.13: Kết quả đánh giá mối quan hệ nhân quả giữa các tiêu chí

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

Trong đó kết quả đánh giá tác động của nhân lực tới kinh tế môi trường và xã hội được thể hiện ở dòng thứ 2 từ trên xuống và các động của tiêu chí kinh tế môi trường và xã hội tới nhân lực thể hiện ở cột thứ 2 từ trái sang. Các giá trị đánh giá càng cao thể hiện tác động càng lớn giữa các tiêu chí. Bảng kết quả cho thấy Nhân lực và Kinh tế thuộc vào nhóm nguyên nhân, Môi trường và Xã hội thuộc vào nhóm kết quả. Điều này cho thấy sự cải thiện về chất lượng nguồn nhân lực và hiệu quả kinh tế sẽ có tác động tích cực đến hiệu quả về môi trường và xã hội của doanh nghiệp cảng biển. Trong các tiêu chí trên thì tiêu chí nhân lực (H) và kinh tế (EC) được xếp vào nhóm nguyên nhân với chỉ tiêu mức độ tác động thuận của nó lên các tiêu chí khác ($D - R$) lớn hơn 0. Các tiêu chí còn lại có mức độ tác động thuận nhỏ hơn 0 nên thuộc nhóm kết quả.

2) Kết quả đánh giá tác động của các yếu tố của nguồn nhân lực tới chỉ tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển.

Kết quả đánh giá tác động của các chỉ tiêu trong các nhóm Nhân lực, Kinh tế, Môi trường và Xã hội cũng được thể hiện qua ma trận mối quan hệ tổng thể. Mục đích của việc đánh giá chi tiết cho từng chỉ tiêu để khẳng định lại mức độ tin cậy của kết quả đánh giá cho từng tiêu chí ở phía trên. Đồng thời việc đánh giá cho từng chỉ tiêu sẽ làm rõ được những chỉ tiêu là những chỉ tiêu ảnh hưởng và có tác động nhiều nhất đến sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển. Từ đó có thể xác định được tiêu chí cần được tác động để có thể nâng cao hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội của các doanh nghiệp cảng biển.

Bảng 3.14 cho biết được mức độ tác động qua lại của các chỉ tiêu cũng như là xác định được nhóm nguyên nhân và kết quả trong mối quan hệ nhân quả giữa các chỉ tiêu trên. Bảng kết quả phân tích bằng phương pháp DEMATEL mở cho các tiêu chí cho thấy có 9 chỉ tiêu thuộc nhóm nguyên nhân bao gồm: H1, H2, H3, H4 và EC1, EC2, EC5, EC6 và EV5. Những chỉ tiêu này thuộc nhóm tiêu chí nhân lực, kinh tế và môi trường. Chỉ tiêu H1 cho đến H4 là những chỉ tiêu phản ánh chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp cảng biển. Chất lượng nguồn nhân lực

có được cải thiện sẽ có tác động tích cực đến các chỉ tiêu phản ánh mức độ phát triển bền vững về mặt kinh tế, môi trường và xã hội của doanh nghiệp cảng biển. Các chỉ tiêu EC1, EC2, EC5, EC6 là những chỉ tiêu phản ánh hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp và EV5 là chỉ tiêu phản ánh hiệu quả về môi trường (Bảng kết quả đầy đủ ở phụ lục 2). Trong các yếu tố của nguồn nhân lực thì trình độ của người lao động có tác động (H1) mạnh nhất. Tiếp đó là nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững (H2) và sự sáng tạo của người lao động (H3). Thái độ và tính kỷ luật của người lao động (H4) có mức độ tác động yếu nhất.

Bảng 3.14: Mức độ tác động thuần (D-R) của các yếu tố theo mức độ giảm dần

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

3) *Giá trị ngưỡng và mức độ tác động giữa chỉ tiêu nhân lực và chỉ tiêu hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội*

Giá trị ngưỡng là căn cứ để phân loại mức độ tác động thành ba mức khác nhau: yếu, trung bình và mạnh. Các giá trị ngưỡng để đánh giá mức độ tác động của các tiêu chí bao gồm các giá trị ngưỡng thấp nhất (t_{min}), giá trị ngưỡng trung bình ($t_{average}$), giá trị ngưỡng cao (t_{high}), và giá trị ngưỡng cao nhất (t_{max}). Trong đó các giá trị ngưỡng lần lượt là $t_{min} = 0,30$; $t_{average} = 0,56$; $t_{high} = 0,77$; $t_{max} = 0,99$. Nếu kết quả đánh giá tác động của các chỉ tiêu nằm trong khoảng từ 0,30 cho đến 0,56 thì tác động đó được xếp vào nhóm tác động yếu.

Nếu nằm trong khoảng trên 0,56 đến 0,77 thì tác động đó được xếp vào nhóm trung bình và nếu trên 0,77 đến 0,99 thì thuộc vào nhóm tác động mạnh.

Dựa trên các giá trị ngưỡng để đánh giá thì tác động của Nhân lực lên Môi trường là trung bình tuy nhiên tác động lên Kinh tế và Xã hội là mạnh. Tác động của chỉ tiêu Kinh tế tác động khá mạnh lên và Xã hội, và Môi trường trong khi đó chỉ tác động ở mức độ trung bình lên Nhân lực. Mức độ tác động của Nhân lực, Công nghệ, Môi trường và Xã hội được thể hiện trong bảng ở phụ lục 2.

4) Giá trị ngưỡng và mức độ tác động giữa các chỉ tiêu phản ánh chất lượng nhân lực và các chỉ tiêu đánh giá sự phát triển bền vững

Các giá trị ngưỡng để đánh giá mức độ tác động của các chỉ tiêu lần lượt là $t_{min} = 0,01$, $t_{average} = 0,08$, $t_{high} = 0,12$, $t_{max} = 0,17$. Tương tự như nguyên tắc đánh giá mức độ tác động cho các tiêu chí đánh giá sự phát triển bền vững phía trên. Các giá trị ngưỡng để đánh giá mức độ tác động của các chỉ tiêu nhỏ hơn t_{min} đến $t_{average}$ được đánh giá là yếu, từ trên $t_{average}$ đến t_{high} sẽ được đánh giá ở mức độ Trung bình, nếu từ t_{high} đến t_{max} thì mức độ tác động là Mạnh. Mức độ tác động giữa các chỉ tiêu được trình bày trong bảng ở Phụ lục 2.

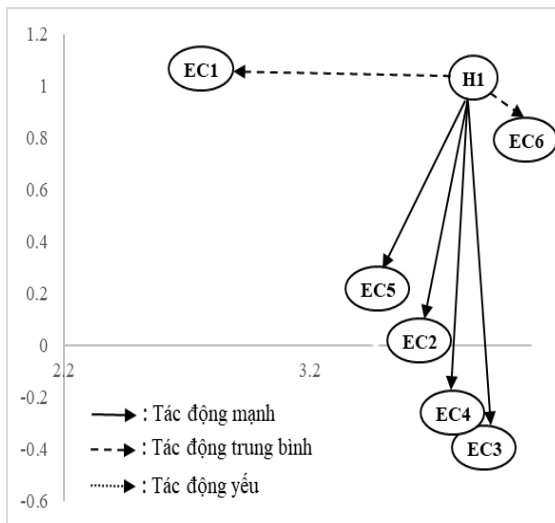
3.2.3. Đánh giá về tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực Thành phố Hải Phòng qua kết quả mô hình

3.2.3.1. Trình độ chuyên môn của người lao động tới sự phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển

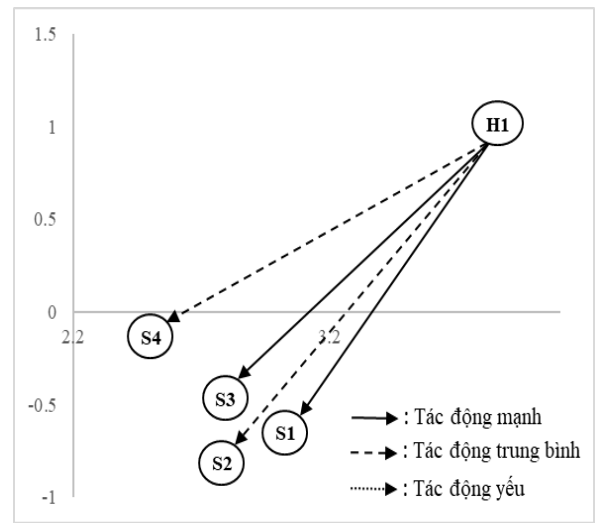
1) Giả thuyết H1: Trình độ chuyên môn của người lao động có tác động mạnh đến hiệu quả kinh tế và xã hội

Theo kết quả đánh giá từ mô hình, trình độ người lao động có tác động mạnh đến 4 chỉ tiêu là EC2, EC3, EC4 và EC5. Trong đó trình độ người lao động có tác động mạnh nhất vào chỉ tiêu EC3 – Doanh thu. Trình độ nghề nghiệp và kỹ năng của người lao động có tác động ở mức độ trung bình đến 2 chỉ tiêu còn lại là EC1 và EC6.

Điều này cho thấy trình độ nghề nghiệp và kỹ năng của người lao động có vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp. Trình độ của người lao động sẽ giúp cho doanh nghiệp cải thiện chỉ tiêu doanh thu, lợi nhuận sau thuế, các chỉ tiêu sinh lời của doanh nghiệp và năng suất xếp dỡ. Kết quả phân tích cho thấy chỉ tiêu trình độ chuyên môn tác động mạnh đến 4 chỉ tiêu kinh tế và tác động ở mức độ trung bình đến 2 chỉ tiêu còn lại. Do đó có thể kết luận nghề nghiệp của người lao động có tác động mạnh đến hiệu quả kinh tế.



Hình 3.19: Tác động của trình độ chuyên môn tới các chỉ tiêu kinh tế



Hình 3.20: Tác động của trình độ chuyên môn tới chỉ tiêu Xã hội

Trình độ của người lao động cũng có tác động nhất định đến hiệu quả xã hội của doanh nghiệp. Hình vẽ dưới đây cho thấy trình độ của người lao động và hoạt động nâng cao trình độ tác động mạnh đến chỉ tiêu S1 và S3. Trong đó tác động mạnh nhất đến môi trường làm việc và mức độ an toàn lao động với kết quả đánh giá là 0,13 và tác động ít nhất đến cân bằng giới tính trong doanh nghiệp (S3). Trình độ của người lao động tác động mạnh tới hai chỉ tiêu S1 và S3 trong khi đó tác động trung bình tới S2 và S4. Mức độ tác động trung bình ở mức độ mạnh. Do đó có thể kết luận trình độ nghề nghiệp của người lao động có tác động mạnh đến hiệu quả xã hội của doanh nghiệp.

Kết quả phân tích cho thấy trình độ của người lao động là yếu tố có vai trò quan trọng giúp doanh nghiệp cải thiện hiệu quả môi trường. Trong đó nó có tác động mạnh đến mức độ an toàn lao động cũng như là thu nhập của người lao động ở các doanh nghiệp cảng biển. Trình độ chuyên môn, mức độ lành nghề của người lao động cải thiện hiệu quả làm việc từ đó nâng cao mức thu nhập cho người lao động. Đồng thời trình độ lành nghề của người lao động gắn liền với mức độ tuân thủ trong công việc từ đó nâng cao mức độ an toàn lao động. Ngoài ra thì trình độ người lao động còn giúp cải thiện mức phúc lợi xã hội của người lao động cũng như là mức độ cân bằng giới tính trong doanh nghiệp cảng biển.

Chấp nhận giả thiết H1

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

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

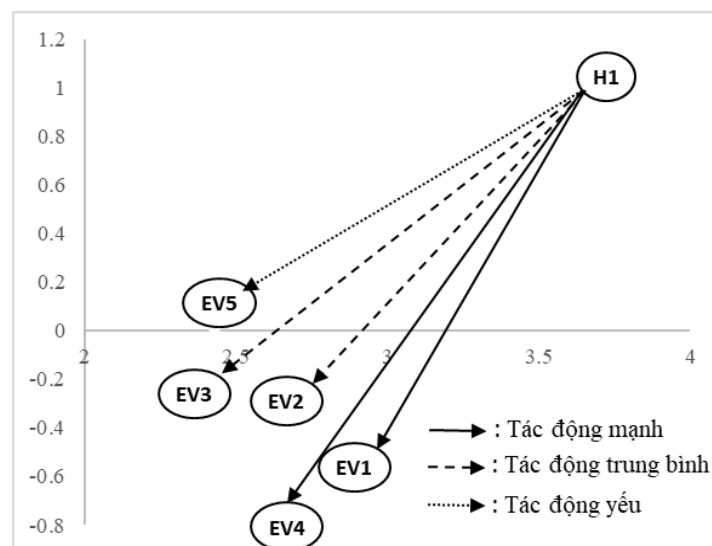
Trình độ lao động cũng giúp cho doanh nghiệp cải thiện hiệu quả môi trường để hướng tới sự phát triển bền vững. Trình độ của người lao động có tác động mạnh đến chỉ tiêu EV1 – Hiệu quả sử dụng năng lượng và EV4 – lượng khí thải/đơn vị sản phẩm. Trong khi đó mức độ tác động của trình độ lao động đến chỉ tiêu EV2 – Tổng lượng điện năng và nhiên liệu tiêu thụ và EV3 – Tỷ lệ vật liệu tái sử dụng ở mức trung bình. H1 cũng có tác động đến chỉ tiêu EV5 - sử dụng nguyên vật liệu, nhiên liệu thân thiện với môi trường ở mức độ yếu.

Kết quả phân tích cho thấy việc trình độ của người lao động có vai trò nhất định trong việc cải thiện hiệu quả môi trường của doanh nghiệp. Trong đó tác động mạnh vào việc cải thiện hiệu quả sử dụng năng lượng và các đầu vào của quá trình sản xuất. Từ đó cải thiện hiệu quả môi trường của doanh nghiệp. Trong khi đó vai trò của trình độ nghề nghiệp của người lao động tới tổng lượng năng lượng tiêu thụ và tỷ lệ vật liệu tái sử dụng tại các doanh nghiệp cảng biển chỉ ở mức độ trung bình. Và tác động của nó tới việc sử dụng nguyên vật liệu thân thiện với môi

trường chỉ ở mức độ yếu. Việc chuyển đổi sang sử dụng vật liệu tái sử dụng và vật liệu thân thiện với môi trường phụ thuộc nhiều vào chính sách môi trường của doanh nghiệp. Tỷ lệ sử dụng vật liệu tái sử dụng hoặc vật liệu thân thiện với môi trường chỉ được cải thiện nếu doanh nghiệp có định hướng trong sản xuất kinh doanh cũng như chính sách quản lý môi trường của doanh nghiệp. Do đó có thể kết luận trình độ của người lao động có tác động ở mức độ trung bình và yếu tới khía cạnh môi trường của sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển.

Chấp nhận giả thuyết H2

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



Hình 3.21: Tác động của trình độ chuyên môn tới hiệu quả môi trường

3.2.3.2. Nhận thức về môi trường và phát triển bền vững của người lao động với phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển

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

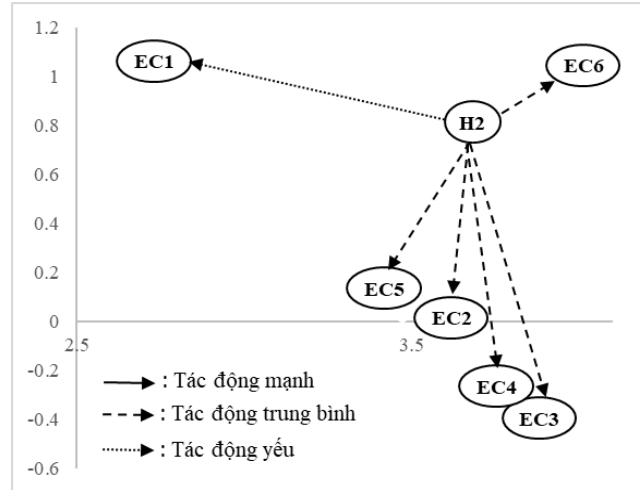
Nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững có tác ở mức độ trung bình tới các chỉ tiêu EC2 tới EC6 và tác động ở mức độ yếu tới EC1. Điều này cho thấy mức độ tác động của chỉ tiêu H2 – nhận thức của người lao

động về vấn đề phát triển bền vững tới hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp chỉ ở mức độ trung bình và yếu.

Kết quả đánh giá mức độ tác động của yếu tố Nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững cho thấy vai trò của yếu tố này tới hiệu quả môi trường và xã hội của doanh nghiệp quan trọng hơn nhiều so với tiêu chí hiệu quả kinh tế. Thực tế cho thấy để có thể cải thiện tiêu chí môi trường và xã hội – bảo vệ môi trường, giảm thiểu tác động đến môi trường, nâng cao thu nhập, phúc lợi và điều kiện làm việc cho người lao động thì doanh nghiệp sẽ phải hy sinh một phần lợi ích kinh tế của mình. Do đó trong ngắn hạn, nếu các doanh nghiệp mong muốn cải thiện hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội cùng một lúc thông qua các chính sách phát triển bền vững thì họ sẽ có thể phải hy sinh một phần lợi ích về mặt kinh tế. Tuy nhiên thì điều này không phải là không mang lại lợi ích kinh tế gì cho doanh nghiệp. Trong dài hạn, những doanh nghiệp mà đạt được những mục tiêu phát triển bền vững sẽ mang lại những lợi ích kinh tế nhất định cho doanh nghiệp. Thứ nhất, cải thiện hiệu quả kinh tế và môi trường cho doanh nghiệp là yếu tố nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp với cộng đồng. Từ đó cải thiện hiệu quả về mặt doanh thu, lợi nhuận cũng như là các chỉ tiêu sinh lời khác. Thứ hai, sự cải thiện này cũng sẽ thu hút được lao động trong tương lai, trong đó có những lao động có chất lượng cao. Những lao động này là động lực cho tăng trưởng kinh tế cho doanh nghiệp.

Chấp nhận giả thuyết H3

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



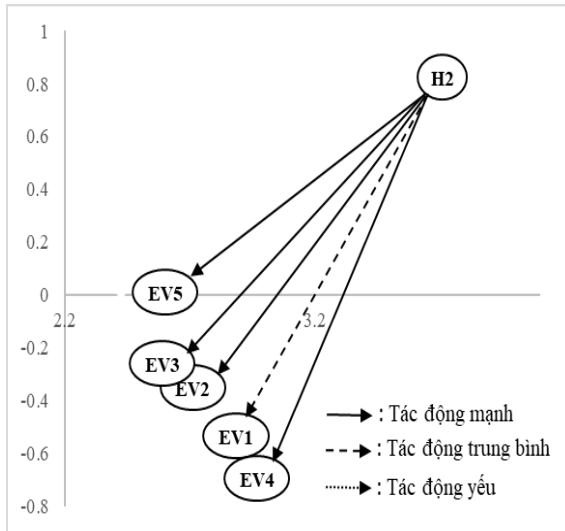
Hình 3.22: Tác động của nhận thức về phát triển bền vững tới hiệu quả kinh tế

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

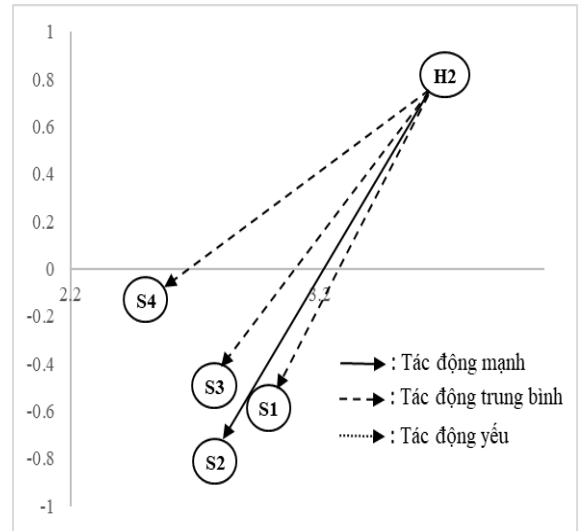
Kết quả đánh giá tác động của nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và phát triển bền vững cho thấy nhận thức của người lao động về phát triển bền vững có tác động mạnh đến 4 chỉ tiêu hiệu quả về môi trường từ EV2 đến EV5 và tác động ở mức độ trung bình đến chỉ tiêu EV1. Từ đó có thể kết luận nhận thức của người lao động về phát triển bền vững có tác động mạnh đến hiệu quả môi trường. Trong khi đó tác động của nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững chỉ tác động mạnh đến S2 – phúc lợi của người lao động và tác động ở mức độ trung bình đến 3 chỉ tiêu còn lại. Do đó có thể kết luận nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và phát triển bền vững có tác động trung bình đến hiệu quả xã hội của doanh nghiệp.

Nhận thức của người lao động về phát triển bền vững có vai trò quan trọng, hướng doanh nghiệp tới các mục tiêu phát triển bền vững. Yếu tố này có tác động mạnh đến hầu hết các chỉ tiêu đánh giá tiêu chí hiệu quả môi trường của doanh nghiệp. Nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và phát triển bền vững ảnh hưởng mạnh đến lượng điện năng, năng lượng tiêu thụ, tỷ lệ nước và nguyên liệu tái sử dụng, lượng khí thải và khả năng sử dụng các nguyên liệu thân

thiện với môi trường. Doanh nghiệp có thể đạt được những mục tiêu trên thông qua quá trình đầu tư vào các công nghệ mới thân thiện với môi trường hơn cũng như là sử dụng hiệu quả hơn các yếu tố đầu vào. Tuy nhiên chuyển đổi hoạt động sản xuất kinh doanh, chuyển đổi công nghệ như vậy cần lượng vốn đầu tư rất lớn và có thể ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp. Do đó yếu nhận thức về tầm quan trọng của bảo vệ môi trường và phát triển bền vững của đội ngũ lãnh đạo doanh nghiệp là rất quan trọng trong quá trình thực hiện các hoạt động này.



Hình 3.23: Tác động của nhận thức về phát triển bền vững tới hiệu quả môi trường



Hình 3.24: Tác động của nhận thức về phát triển bền vững tới hiệu quả xã hội

Nhận thức về phát triển bền vững giúp cho các doanh nghiệp càng biến cải thiện về hiệu quả xã hội. Mức độ tác động của yếu tố này đến các chỉ tiêu hiệu quả xã hội thấp hơn so với tác động đến môi trường. Tuy nhiên thì không thể bỏ qua vai trò của nó đến việc cải thiện các hiệu quả xã hội của doanh nghiệp. Nhận thức của người lao động về vấn đề phát triển bền vững sẽ ảnh hưởng tới những chính sách về phúc lợi xã hội cho người lao động của doanh nghiệp. Lao động quản lý sẽ tác động trực tiếp đến các chính sách của doanh nghiệp đối với người lao động. Trong khi đó lao động sản xuất sẽ có tác động gián tiếp đến các chính sách thông qua các yêu cầu, cũng như những đóng góp ý kiến vào quá trình xây dựng chính sách liên quan trực tiếp đến thu nhập và quyền lợi cho người lao động.

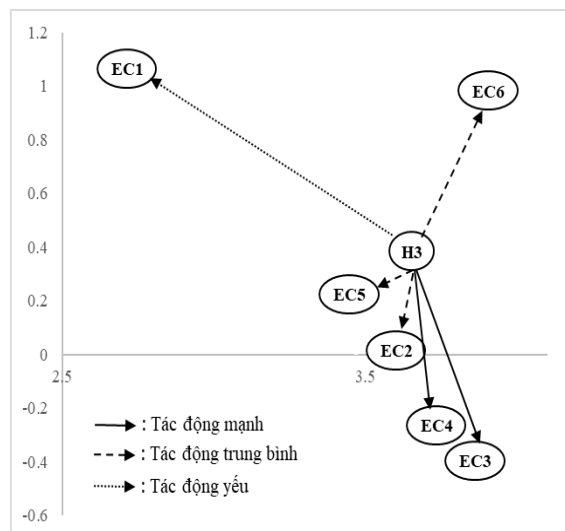
Bác bỏ giả thiết H4

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

3.2.3.3. Sự sáng tạo của người lao động với sự phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển

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

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



Hình 3.25: Tác động của sự sáng tạo đến hiệu quả kinh tế

Kết quả đánh giá cho thấy sự sáng tạo của người lao động cũng có vai trò nhất định đối với hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp. Sự sáng tạo của người lao động sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu kinh tế gián tiếp thông qua các hoạt động đổi mới sáng tạo của mình. Các sáng kiến, ý tưởng đổi mới sáng tạo của người lao động giúp doanh nghiệp cải tiến quy trình sản xuất, hiệu quả làm việc, hoàn thiện sản phẩm dịch vụ, ... Đây chính là những yếu tố giúp doanh nghiệp cạnh tranh nâng cao hiệu quả hoạt động trong ngắn hạn và cũng là yếu tố duy trì động lực

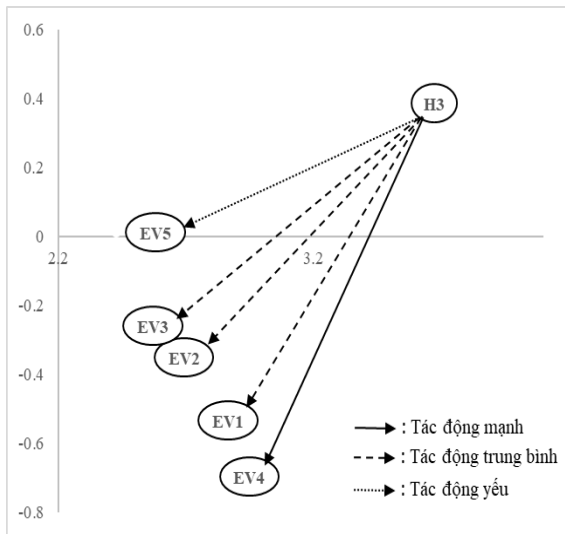
tăng trưởng của doanh nghiệp trong dài hạn. Sự sáng tạo của người lao động có tác động mạnh đến 2 chỉ tiêu và tác động ở mức độ trung bình và yếu đến 4 chỉ tiêu đánh giá hiệu quả kinh tế còn lại.

Bác bỏ giả thuyết H5

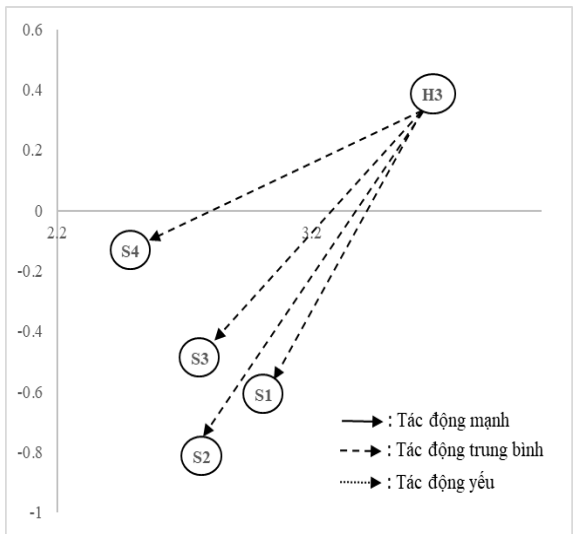
Kết luận: sự sáng tạo có tác động mạnh đến hiệu quả kinh tế.

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

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



Hình 3.26: Tác động của sự sáng tạo đến hiệu quả môi trường



Hình 3.27: Tác động của sự sáng tạo đến hiệu quả xã hội

Kết quả phân tích cho thấy vai trò của sự sáng tạo của người lao động đối với hiệu quả môi trường và xã hội của doanh nghiệp không quan trọng bằng yếu tố nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và phát triển bền vững. Tác động của sự sáng tạo của người lao động tới hiệu quả môi trường và xã hội của

doanh nghiệp chủ yếu ở mức độ trung bình và yếu. Cũng giống như tác động của nó tới hiệu quả kinh tế, sự sáng tạo của người lao động cũng tác động gián tiếp đến hiệu quả môi trường và xã hội của doanh nghiệp thông qua hoạt động đổi mới sáng tạo. Các sáng kiến ý tưởng, sáng kiến sáng tạo như: cải thiện chất lượng dịch vụ, quy trình sản xuất, giải pháp về bảo vệ môi trường, an toàn lao động... sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả môi trường và xã hội. Sự cải thiện chất lượng dịch vụ sẽ cải thiện các chỉ tiêu tài chính cho doanh nghiệp từ đó góp phần nâng cao thu nhập và phúc lợi xã hội cho người lao động. Các giải pháp cải thiện quy trình sản xuất, an toàn lao động sẽ nâng cao năng suất lao động, mức độ an toàn lao động cũng như môi trường làm việc. Bên cạnh đó những sáng kiến về bảo vệ môi trường sẽ góp phần cải thiện chất lượng môi trường, nâng cao hiệu quả quản lý môi trường của các doanh nghiệp cảng biển.. Các tác động của nó tới chỉ tiêu hiệu quả môi trường và xã hội chủ yếu là mức độ trung bình và yếu.

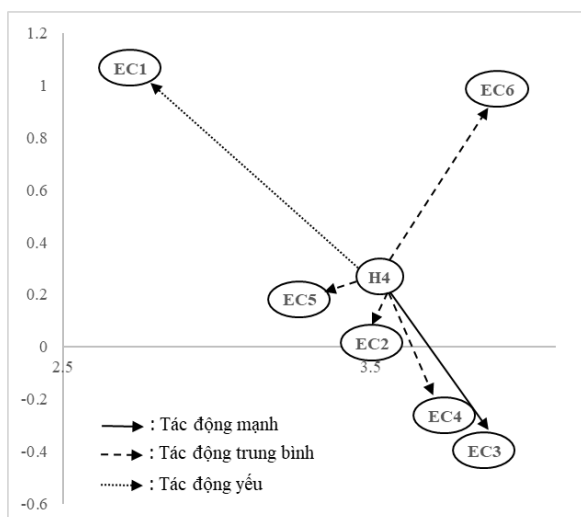
Chấp nhận giả thuyết H6

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

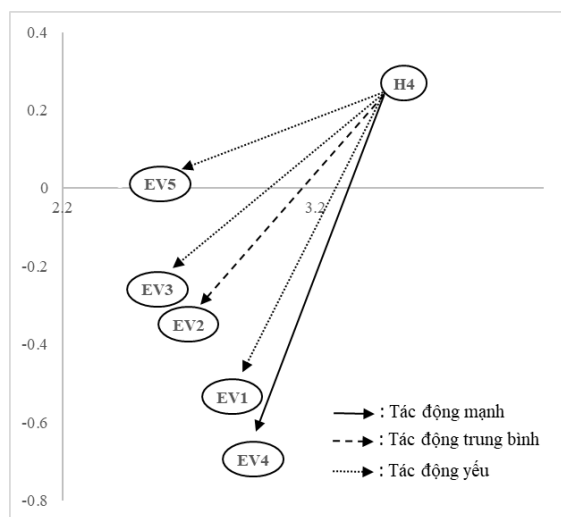
3.2.3.4. Thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động với phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển

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

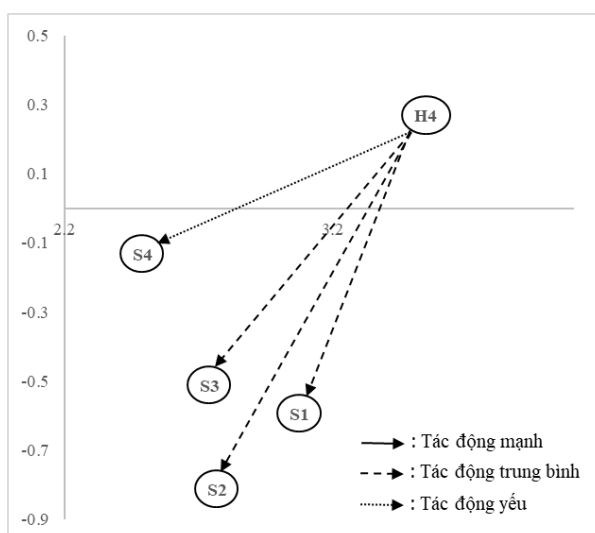
Tác động của thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động được đánh giá ở mức độ trung bình hoặc yếu. Yếu tố Thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động tác động mạnh vào một chỉ tiêu kinh tế EC3 – Doanh thu và tác động ở mức độ trung bình và yếu vào các chỉ tiêu còn lại. Tương tự như vậy H4 tác động mạnh vào một chỉ tiêu đánh giá hiệu quả môi trường đó là Khí thải/Doanh thu và tác động ở mức độ trung bình và yếu vào các yếu tố còn lại. Trong khi đó thì H4 tác động ở mức độ trung bình và yếu đến tất cả các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả xã hội của doanh nghiệp.



Hình 3.28: Tác động của thái độ làm việc, tính kỷ luật đến hiệu quả kinh tế



Hình 3.29: Tác động của thái độ làm việc, tính kỷ luật đến hiệu quả môi trường



Hình 3.30: Tác động của thái độ làm việc, tính kỷ luật đến hiệu quả xã hội

Chấp nhận giả thuyết H7

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

3.2.3.5. *Trạng thái sức khỏe của người lao động với phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển*

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

Tuy nhiên kết quả phân tích (bảng 3.32) cho thấy tác động thuận của chỉ tiêu sức khỏe của người lao động lên các chỉ tiêu khác mang giá trị âm (-0,19) cho thấy tác động của nó lên các chỉ tiêu khác thấp hơn so với tác động của các chỉ tiêu khác lên nó. Chính vì vậy chỉ tiêu H4 nằm trong nhóm kết quả. Chỉ tiêu H4 nằm trong nhóm kết quả cho thấy sự cải thiện về trạng thái sức khỏe của người lao động sẽ là kết quả của sự cải thiện về hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội. Do đó có thể kết luận trạng thái sức khỏe của người lao động không tác động đến hiệu quả kinh tế, môi trường và xã hội.

Bác bỏ giả thuyết H8

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

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

3.3.1. Cơ chế, chính sách của nhà nước

Trong những năm gần đây kinh tế biển đã ngày càng nhận được nhiều sự quan tâm, đầu tư phát triển của nhà nước. Nghị quyết số 36 – NQ/TW về phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045 đã chỉ rõ định hướng phát triển của ngành kinh tế biển và những nhiệm vụ cấp thiết trong những giai đoạn tới hướng tới sự phát triển bền vững ngành kinh tế biển của Việt Nam. Trong đó quan điểm phát triển chủ đạo đó là phát triển kinh tế biển dựa trên nền tảng tăng trưởng xanh, bảo tồn đa dạng sinh học, hệ sinh thái biển, đảm bảo

hài hòa lợi ích của những địa phương có biển và địa phương có biển, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh.

Theo Quyết định số 2190/QĐ-TTg về quy hoạch phát triển hệ thống cảng biển Việt Nam đến năm 2020, định hướng 2030, có một số mục tiêu cụ thể về lượng hàng thông qua cảng, xây dựng cơ sở vật chất cảng, các dịch vụ cảng biển và chức năng cũng như quy mô phát triển của từng nhóm cảng khác nhau. Trong đó có định hướng cụ thể cho sự phát triển của hệ thống cảng biển Hải Phòng. Đây chính là những căn cứ để doanh nghiệp cảng biển dựa vào khi xây dựng chiến lược phát triển của mình.

Trong chiến lược Biển Việt Nam, Nghị quyết 45 – NQ/TW của Bộ chính trị về *“Xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng trong thời kỳ CNH- HĐH đất nước”* đã nêu ra những tiềm năng và những mục tiêu phát triển cụ thể của Hải Phòng. Trong tương lai Hải Phòng sẽ trở thành thành phố công nghiệp hóa, hiện đại hóa; động lực phát triển của cả vùng kinh tế Bắc Bộ và cả nước, trọng điểm dịch vụ logistics, trung tâm quốc tế về đào tạo, giáo dục, kinh tế biển. Đến năm 2030, Hải phòng sẽ trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh và bền vững tầm cơ khu vực Đông Nam Á, trở thành trung tâm dịch vụ logistics quốc tế hiện đại, trung tâm đào tạo, ứng dụng khoa học công nghệ với các ngành hàng hải và kinh tế biển.

Các chính sách phát triển của Nhà nước và của ngành cũng chỉ ra một số giải pháp về nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành và của quốc gia. Nghị quyết - 36 NQ/TW 2018 chỉ ra một trong những giải pháp được đưa ra đó là đẩy mạnh giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cảng biển. Tập trung vào phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành đồng thời có chính sách thu hút nhân tài bao gồm nhà quản lý, nhà khoa học, chuyên gia và người lao động. Nghị quyết 26 NQ/TW 2020 về Ban hành kế hoạch tổng thể và kế hoạch 5 năm của Chính phủ thực hiện nghị quyết 36 – NQ/TW 2018 đã

một lần nữa khẳng định cần phải tập trung đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển bền vững kinh tế biển.

Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự phát triển của đất nước cũng được đề cập trong các kỳ Đại hội Đảng gần đây. Trong đó khẳng định rõ con người là trung tâm của sự phát triển là nguồn lực quan trọng và là mục tiêu của sự phát triển. Một số giải pháp được đưa ra như: gắn kết khâu đào tạo, tuyển dụng và đãi ngộ để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đổi mới công tác tuyển dụng nhân tài. Có thể thấy được vai trò của nguồn nhân lực ngày càng được đề cao nhất là trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 như hiện nay.

3.3.2. Các yếu tố đặc điểm kinh tế xã hội của địa phương

Chiến lược phát triển kinh tế của thành phố Hải Phòng có xác định kinh tế biển là ngành kinh tế trọng điểm sẽ được tạo điều kiện phát triển. Hải Phòng luôn xác định đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho các ngành kinh tế biển bao gồm cảng biển, logistics, đóng tàu, vận tải biển,... là một nhiệm vụ quan trọng trong định hướng chiến lược biển đến năm 2025. Trong đó cần phải giải quyết được mối quan hệ giữa chất lượng và số lượng lao động trong ngành kinh tế biển. Phải phát triển hài hòa cả về số lượng cũng như nâng cao chất lượng lao động. Đồng thời Hải Phòng cũng có định hướng phát triển trở thành một trung tâm logistics lớn của khu vực miền Bắc kết nối vùng kinh tế với quốc tế. Hiện tại Hải Phòng đang có hai trung tâm logistics đang được vận hành là Green và Yusen. trong tương lai sẽ đầu tư phát triển 6 trung tâm logistics khác trong đó có một trung tâm logistics CDC đang được xây dựng và sắp được đưa vào vận hành. Do đó nhu cầu về nhân lực trong cảng biển và logistics có xu hướng tăng mạnh trong tương lai. Điều này đòi hỏi các nhà quản lý cần phải có chiến lược phát triển nguồn nhân lực một cách hợp lý để không bị thiếu hụt nhân lực có trình độ chuyên môn trong tương lai.

Các trường Đại học và đào tạo nghề liên quan đến ngành kinh tế biển tại Hải Phòng đã có những bước cải thiện tích cực về chất lượng đào tạo trong thời gian vừa qua. Trong đó, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam là cơ sở đào tạo lớn

nhất có nhiệm vụ cung cấp cho thị trường lao động có chất lượng cao đáp ứng được nhu cầu nhân lực chất lượng cao phù hợp với sự phát triển của ngành. Ngoài ra còn có 16 trường cao đẳng và 26 trường trung cấp chuyên nghiệp có thể cung cấp lao động cảng biển. Với mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo, các cơ sở đào tạo đã có những thay đổi về chương trình giảng dạy và ngành nghề đào tạo để bắt kịp với xu hướng phát triển của thị trường lao động trong lĩnh vực kinh tế biển nói chung và nhu cầu nhân lực cảng biển nói riêng.

3.3.3. Các yếu tố đến từ doanh nghiệp

Các doanh nghiệp cảng biển đang có định hướng hiện đại hóa các bến cảng bằng việc sử dụng những ứng dụng công nghệ hiện đại vào trong quá trình sản xuất. Điều này làm nhu cầu về nhân lực chất lượng cao ngày càng tăng lên và vai trò của người lao động ngày càng trở nên quan trọng đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cảng biển đã quan tâm đầu tư nhiều hơn vào các hoạt động đào tạo nâng cao trình độ của người lao động.

Trong những năm gần đây việc áp dụng ứng dụng công nghệ thông tin, số hóa vào các hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như điều hành hoạt động của cảng đã trở nên phổ biến. Các ứng dụng công nghệ tập trung chủ yếu vào ba mảng công việc chính đó là điều phối phương tiện, làm các thủ tục và quản lý container và các loại hàng hóa khác trong cảng. Việc số hóa và áp dụng công nghệ thông tin làm cho việc quản lý và điều hành cảng hiệu quả hơn tăng năng suất lao động. Tuy nhiên lại đòi hỏi người lao động phải được trang bị những kỹ năng kiến thức phù hợp thông qua các hoạt động đào tạo - đối với những lao động đang làm việc tại doanh nghiệp hoặc cập nhật những yêu cầu về trình độ của người lao động để phục vụ cho công tác tuyển dụng sau này.

Xu hướng phát triển theo hướng cảng biển xanh cũng có tác động nhất định đến nhu cầu về nhân lực cũng như yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp cảng biển. Với việc đầu tư vào công nghệ hiện đại và thân thiện với môi trường, đề cao vai trò của việc bảo vệ môi trường và quản lý môi trường trong

các doanh nghiệp cảng biển thì người lao động cũng cần phải có những sự thay đổi trong nhận thức về vấn đề phát triển bền vững. Những lao động trong tương lai cần phải có kiến thức về phát triển bền vững và cảng biển xanh. Đây là một trong những tiêu chí quan trọng để xây dựng thành công cảng biển xanh.

3.3.4. Các yếu tố từ người lao động

Nhu cầu nội tại của người lao động cũng ảnh hưởng lớn đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Người lao động hay nguồn nhân lực của doanh nghiệp là yếu tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp. Do đó nhu cầu nội tại của người lao động sẽ tác động đến chính sách phát triển bền vững của doanh nghiệp. Đào tạo, nâng cao trình độ là một yêu cầu tất yếu đối với sự phát triển của người lao động. Tuy nhiên không phải tất cả mọi người lao động đều có nhu cầu và động lực để tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ. Để hoạt động đào tạo có hiệu quả thì cần phải xuất phát từ nhu cầu của người lao động. Ngoài ra người lao động cũng cần phải xác định cụ thể nhu cầu đào tạo của mình. Người lao động nói chung có xu hướng đầu tư nhiều hơn vào các khóa học mà họ có nhu cầu và thấy được lợi ích rõ ràng từ đó. Đây chính là những điều kiện quan trọng để doanh nghiệp tổ chức các khóa đào tạo cũng như nâng cao hiệu quả đào tạo của mình.

Mặt bằng trình độ lao động của doanh nghiệp cũng có tác động nhất định đến sự phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Điều này sẽ tạo ra những hiệu ứng tích cực đối với công tác phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Một mặt, thực tế cho thấy những người có nền tảng kiến thức chuyên môn tốt dễ dàng tiếp cận những vấn đề mới. Thứ hai, họ tạo ra động lực cũng như sức ép cho những lao động khác phải cải thiện năng lực của mình. Cuối cùng, những lao động như vậy có thể truyền tải những kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm cho những lao động khác thông qua quá trình làm việc hoặc đào tạo nội bộ. Từ đó tạo ra những hiệu ứng tích cực cho toàn doanh nghiệp.

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

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

Chất lượng lao động tại các doanh nghiệp cảng biển đã được cải thiện qua từng năm. Điều này được biểu hiện thông qua cơ cấu lao động theo trình độ, sự sáng tạo của người lao động và sức khỏe của người lao động. Cơ cấu lao động theo trình độ cho thấy tỷ lệ lao động phổ thông có xu hướng giảm, trung cấp, đại học và trên đại học đã tăng dần. Đồng thời tỷ lệ lao động trực tiếp cũng có xu hướng giảm và tỷ lệ lao động gián tiếp trong cơ cấu lao động của doanh nghiệp tăng lên. Mặc dù tỷ lệ này thay đổi không nhiều nhưng vẫn cho thấy đã có sự cải thiện dần qua các năm. Bên cạnh đó, sự sáng tạo của người lao động trong các doanh nghiệp cảng biển cũng được cải thiện thể hiện qua số lượng các sáng kiến đổi mới sáng tạo mà người lao động đóng góp cho doanh nghiệp. Trạng thái sức khỏe của người lao động vẫn đang được duy trì ở mức độ tốt với tỷ lệ lao động có điều kiện sức khỏe xấp xỉ 100% các năm vừa qua.

Chính sự cải thiện về chất lượng nguồn nhân lực đã tạo ra động lực tăng trưởng kinh tế, nâng cao hiệu quả môi trường và xã hội của doanh nghiệp trong những năm vừa qua. Về khía cạnh kinh tế: luôn duy trì được tăng trưởng về doanh thu và lợi nhuận sau thuế, năng suất xếp dỡ, một số chỉ tiêu sinh lời đã được cải thiện trong giai đoạn vừa qua. Về khía cạnh xã hội: thu nhập và phúc lợi của người lao động được cải thiện, môi trường làm việc cũng đã được cải thiện đáng kể với số lượng ca tai nạn lao động giảm, mức độ cân bằng giới tính trong doanh nghiệp đã tăng, số lượng các hoạt động đào tạo nâng cao trình độ tăng lên. Về khía cạnh môi trường: hiệu quả sử dụng các nguồn năng lượng được cải thiện, không ghi nhận

các trường hợp vi phạm các quy định về môi trường và đã áp dụng tiêu chuẩn ISO về quản lý môi trường.

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

Nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp cảng biển còn tồn tại một số hạn chế nhất định và sẽ cần được cải thiện trong tương lai để hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Thứ nhất, nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và xã hội còn nhiều hạn chế. Một bộ phận lao động đang đánh giá mức độ quan trọng của ba trụ cột của sự phát triển bền vững mất cân đối với nhau, trong đó mục tiêu kinh tế được đánh giá quan trọng hơn hẳn so với hai mục tiêu còn lại. Thứ hai, tính kỷ luật và thái độ làm việc của người lao động cũng cần phải được cải thiện. Các doanh nghiệp đều ghi nhận những trường hợp vi phạm về kỷ luật làm việc: nội quy, quy trình lao động,... của người lao động. Tuy rằng các doanh nghiệp cảng biển không ghi nhận những thiệt hại đáng kể do vi phạm của người lao động gây ra. Thứ ba, người lao động cần chủ động hơn trong việc đóng góp ý kiến, ý tưởng đổi mới sáng tạo góp phần cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Mặc dù số lượng các sáng kiến đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp đã tăng lên, nhưng đặt trong mối tương quan với số lượng lao động trung bình của các doanh nghiệp thì con số này còn rất khiêm tốn.

Những tồn tại hạn chế về nguồn nhân lực đã khiến có các doanh nghiệp cảng biển chưa thể đạt được một số mục tiêu phát triển bền vững về môi trường và xã hội. Về khía cạnh xã hội: mức độ an toàn lao động mặc dù thấp hơn đỉnh của 2017 vẫn tăng nhẹ so với năm 2015, mức độ chênh lệch giới tính trong nguồn nhân lực của doanh nghiệp cảng biển còn cao khi lao động nam chiếm gần 80%, số lượng sáng kiến sáng tạo, đóng góp cho doanh nghiệp còn hạn chế so với quy mô lao động và vẫn còn các trường hợp vi phạm kỷ luật lao động chưa được thống kê đầy đủ. Về khía cạnh môi trường: chi phí nhiên liệu và điện năng/doanh thu có xu hướng tăng, tỷ lệ năng lượng tái tạo/tổng nguồn năng lượng sử dụng, tỷ lệ sử

dụng nguyên liệu tái chế, nguyên liệu thân thiện với môi trường, năng lượng tái tạo đều xấp xỉ bằng không, chưa có một bộ phận chuyên trách quản lý về môi trường đồng thời quy trình xử lý chất thải chỉ dừng lại ở mức thu gom rác thải mà chưa có tái chế.

3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập

3.4.3.1. Nguyên nhân từ cơ chế, chính sách của Nhà nước

Định hướng phát triển của quốc gia và của ngành kinh tế biển là phát triển bền vững. Trong đó thì có chính sách phát triển cảng biển xanh đang được triển khai đối với các doanh nghiệp cảng biển. Tuy nhiên, hiện tại chính sách đang trong giai đoạn dự thảo và chưa được áp dụng bắt buộc đối với các doanh nghiệp cho đến năm 2030. Chính vì thế mà giai đoạn vừa qua vấn đề bảo vệ môi trường và phát triển bền vững chưa được triển khai một cách rộng rãi đến tất cả các doanh nghiệp cảng biển. Do đó những yêu cầu về nhận thức của người lao động với vấn đề cảng biển xanh, yêu cầu về năng lượng và công nghệ thông tin chưa được triển khai đồng bộ ở tất cả các doanh nghiệp cảng biển.

Bên cạnh đó thì chính sách thúc đẩy sự phát triển bền vững ở các doanh nghiệp cảng biển chưa được cụ thể hóa thành các khuyến khích cụ thể đối với các doanh nghiệp. Quá trình chuyển đổi nguồn năng lượng sang năng lượng tái tạo, sử dụng các vật liệu thân thiện với môi trường, đầu tư các công nghệ thân thiện với môi trường yêu cầu lượng vốn đầu tư lớn cho quá trình lắp đặt và triển khai. Tuy nhiên cơ quan quản lý Nhà nước chưa có một chính sách ưu đãi, khuyến khích cụ thể nào để thúc đẩy quá trình này ở các doanh nghiệp cảng biển.

Mặc dù đã có nhiều quy định về quản lý môi trường đưa ra trong những năm vừa qua. Tuy nhiên có trình triển khai còn chưa được đồng bộ giữa các cơ quan quản lý về môi trường. Trong nhiều năm qua quá trình quản lý và đánh giá những vi phạm môi trường chưa được thực hiện đồng bộ và triệt để ở các địa phương. Chưa có những đánh giá mức độ tác động của môi trường từ các hoạt động kinh tế do đó những căn cứ xử phạt các lỗi liên quan đến môi trường còn

chưa có đủ. Điều này làm cho các doanh nghiệp cảng biển chưa thấy được mức độ ảnh hưởng tới môi trường để đưa ra những chính sách phù hợp.

3.4.3.2. Nguyên nhân từ đặc điểm kinh tế - xã hội của Hải Phòng

Hải Phòng là thành phố có lợi thế về phát triển các ngành kinh tế biển với số lượng các doanh nghiệp cảng biển khá lớn. Định hướng phát triển của Hải Phòng cũng là tạo điều kiện cho các ngành kinh tế biển phát triển. Chính vì vậy các doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng sẽ gặp phải sự cạnh tranh lớn từ các doanh nghiệp cùng ngành trong và ngoài phạm vi thành phố Hải Phòng. Trong khi đó thành phố cũng đã có những định hướng phát triển doanh nghiệp cảng biển theo hướng bền vững. Tuy nhiên thì cũng chưa có những chính sách khuyến khích hay ưu đãi hướng tới mục tiêu đó. Do đó các doanh nghiệp đều chưa thực sự quan tâm đến vấn đề môi trường và phát triển bền vững. Điều này đã làm cho các doanh nghiệp hiện tại khó thay đổi định hướng phát triển hướng tới sự phát triển bền vững. Các doanh nghiệp hiện tại không có nhiều động lực để hi sinh những mục tiêu kinh tế để hoàn thành các mục tiêu xã hội và môi trường.

Ngành kinh tế biển là ngành kinh tế trọng điểm có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của Hải Phòng. Các doanh nghiệp cảng biển đã nhận được những ưu đãi về đầu tư. Tuy nhiên qua trình giải ngân vốn đầu tư còn chậm. Các bến cảng 3, 4, 5, 6 tại Cảng cửa ngõ quốc tế Lạch Huyện tuy đã được phê duyệt nhưng quá trình giải ngân còn rất chậm. Ngoài ra quá trình nghiên cứu xây dựng quy hoạch các công trình cảng biển tại khu Lạch Huyện, nâng cấp Cảng Hàng không quốc tế Cát Bi, các công trình phụ trợ như nhà ở xã hội, nhà ở công nhân,... cho người lao động tại các bến cảng còn đang trong giai đoạn triển khai.

Các trường Đại học và đào tạo nghề liên quan đến ngành kinh tế biển tại Hải Phòng đã có những bước cải thiện tích cực về chất lượng đào tạo trong thời gian vừa qua. Vấn đề phát triển bền vững cũng đã được đưa vào chương trình đào tạo trong những năm gần đây. Tuy nhiên thì điều này mới chỉ tác động được đến một tỷ lệ nhỏ sinh viên – những người mới tốt nghiệp gần đây. Còn những lao

động đang làm việc và nhất là đội ngũ lãnh đạo những người đã tham gia công tác từ rất nhiều năm trước thì chưa thực sự cập nhật về vấn đề này.

Bên cạnh đó thì lượng sinh viên tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo hàng năm có tăng dần tuy nhiên thì chưa đủ để đáp ứng nhu cầu nhân lực hoạt động trong lĩnh vực cảng biển và logistics. Điều này gây khó khăn cho việc tuyển dụng nhân lực tại các doanh nghiệp cảng biển. Do sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ và thị trường thì các chương trình đào tạo cũng cần phải cập nhật một cách thường xuyên hơn so với lộ trình từ 3 đến 4 năm một lần ở hầu hết các cơ sở đào tạo hiện tại. Doanh nghiệp cũng chưa thực sự gắn kết, giúp đỡ các cơ sở đào tạo trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực và xây dựng các chương trình đào tạo.

3.4.3.3. Nguyên nhân từ phía doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng

Trong những năm vừa qua doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng còn có những hạn chế nhất định trong việc xây dựng và triển khai những chính sách hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Thứ nhất, các chính sách của doanh nghiệp chủ yếu tập trung vào giải quyết các mục tiêu kinh tế. Mặc dù trong thời gian vừa qua cũng có những chính sách đề ra với mục tiêu giải quyết các vấn đề môi trường và xã hội. Tuy nhiên những chính sách này chưa tạo ra nhiều sự khác biệt - biểu hiện thông qua các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả môi trường và xã hội. Đồng thời vấn đề bảo vệ môi trường, nâng cao phúc lợi xã hội, phát triển bền vững cũng chưa nhận được sự quan tâm nhiều của các doanh nghiệp.

Chưa xây dựng được môi trường văn hóa doanh nghiệp phù hợp để có thể tạo động lực thúc đẩy nâng cao mức độ đóng góp và sự gắn kết của người lao động. Trong đó thì việc duy trì một đối thoại, kênh liên lạc thường xuyên giữa lãnh đạo và người lao động còn hạn chế khi phần lớn doanh nghiệp sử dụng một kênh duy nhất đó là đại hội công nhân viên thường niên. Điều này có thể làm giảm sự kết nối giữa người lao động và doanh nghiệp, giảm số lượng ý kiến đóng góp của doanh nghiệp, .

Các hoạt động đào tạo hiện tại của doanh nghiệp đang tập trung nhiều vào mảng kỹ năng. Trong đó bao gồm kỹ năng về an toàn lao động, phòng chống cháy nổ,... mà thiếu đi các hoạt động đào tạo liên quan đến vấn đề môi trường và phát triển bền vững. Điều này làm cho nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và phát triển bền vững chưa được cải thiện nhiều trong những năm vừa qua. Đồng thời doanh nghiệp cũng cần cung cấp thêm các khóa đào tạo liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ cho kỹ năng quản lý và kỹ năng nghề cho người lao động trực tiếp giúp họ có thể dễ dàng tiếp xúc và thích nghi với những thay đổi mới trong sản xuất. Bên cạnh đó cũng chưa có chính sách hỗ trợ phù hợp để khuyến khích như hỗ trợ về thời gian, tài chính, cơ hội nghề nghiệp,... người lao động tham gia nhiều hơn vào các khóa học. Chủ yếu là các khóa học ngoài giờ hành chính do đó không thu hút được nhiều sự quan tâm của người lao động.

Doanh nghiệp chưa có những chính sách môi trường thực sự hiệu quả để cải thiện vấn đề môi trường của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cảng biển có sự chuyển hướng đầu tư sang các loại máy móc thiết bị có hiệu suất cao, thân thiện với môi trường hơn. Sử dụng nhiều trang thiết bị hoạt động bằng điện để giảm khí thải nhà kính. Tuy nhiên do hiệu suất và phạm vi hoạt động của những trang thiết bị này chưa thực sự cao. Đồng thời chi phí chuyển đổi thì còn lớn, thời gian khấu hao máy móc thiết bị hiện tại còn dài. Điều này đã làm cho quá trình chuyển đổi còn diễn khá chậm chạp và chưa có một định hướng đầu tư cụ thể để chuyển đổi sang các loại máy móc thiết bị chạy bằng điện, thân thiện với môi trường hơn.

Mặc dù doanh nghiệp có chú ý đến vấn đề ô nhiễm môi trường và đã áp dụng những tiêu chuẩn ISO về quản lý môi trường. Tuy nhiên thì quy trình quản lý môi trường của các doanh nghiệp cảng biển còn chưa chặt chẽ và được đầu tư đúng mức. Các doanh nghiệp cảng biển đều chưa thành lập những bộ phận chuyên trách về quản lý môi trường tham mưu chính sách môi trường. Tất cả đều là những cán bộ chuyên trách với chuyên môn chính không phải là về quản lý môi trường. Làm cho hoạt động quản lý môi trường của doanh nghiệp chưa thực sự hiệu quả.

Chính sách tuyển dụng và chính sách đào tạo của doanh nghiệp cũng chưa hiệu quả. Doanh nghiệp chủ yếu tập trung vào nhóm lao động nam do yêu cầu công việc và đồng thời cũng do đặc điểm xã hội của nhóm lao động này. Do đó gây ra tình trạng mất cân bằng giới tính trong doanh nghiệp. Doanh nghiệp cũng chưa quản lý, thống kê và đánh giá một cách hiệu quả những đóng góp của người lao động. Những vấn đề như vi phạm quy định về môi trường, quy định lao động chưa được thống kê cụ thể để làm cơ sở đánh giá thái độ, mức độ đóng góp của người lao động.

3.4.3.4. Nguyên nhân từ phía người lao động

Mục tiêu phát triển bền vững là mục tiêu trong dài hạn trong khi đó người lao động thường có xu hướng tập trung vào các mục tiêu ngắn hạn – mục tiêu kinh tế. Do đó việc thuyết phục và nâng cao nhận thức của người lao động về vai trò của phát triển bền vững là còn khó khăn. Bên cạnh đó không phải tất cả người lao động đều có nền tảng kiến thức về phát triển bền vững khi mà chủ đề này mới được tích hợp trong chương trình đào tạo trong những năm gần đây. Tạo ra những khó khăn nhất định trong việc nâng cao nhận thức của người lao động thông qua quá trình trao đổi thông tin giữa người lao động cũng như và giảm nhu cầu tìm hiểu thông qua các hoạt động đào tạo bên ngoài.

Người lao động chưa thực sự quan tâm đến vấn đề đào tạo nâng cao trình độ vì một số lý do. Chưa thấy được lợi ích của hoạt động đào tạo nhất là các khóa đào tạo liên quan đến bảo vệ môi trường và phát triển bền vững do đó nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ còn hạn chế. Người lao động cũng chưa biết rõ ràng được hướng phát triển sự nghiệp của mình tại các doanh nghiệp cảng biển do chế độ tuyển dụng cũng như là quá trình đối thoại, kênh liên lạc giữa doanh nghiệp và người lao động. Họ chưa xác định được mục tiêu phát triển và mức độ gắn bó với doanh nghiệp. Vì vậy không thể đánh giá được lợi ích của việc đào tạo mà họ tham gia trong quá trình làm việc tại các doanh nghiệp cảng biển.

Do tâm ý thức tự giác của người lao động chưa cao kết hợp với quy trình quản lý chưa thật sự chặt chẽ. Điều này đã làm cho trình trạng vi phạm quy định của công ty: quy định về an toàn lao động, quy định về quy trình lao và các quy định khác vẫn còn xảy ra. Thái độ làm việc và ý thức của người lao động cần phải được cải thiện trong tương lai một cách chủ động từ bản thân người lao động và một cách bị động thông qua các chính sách quản lý của doanh nghiệp.

Cuối cùng do tâm lý của người lao động ngại trong việc đóng góp ý kiến của mình cho doanh nghiệp. Điều này làm cho những người lao động có thể có những ý tưởng đổi mới sáng tạo có ý nghĩa thực tiễn nhưng cũng không tham gia đóng góp cho doanh nghiệp. Làm cho ý tưởng này không được đưa vào thực tiễn. Cũng có những lao động thấy có những vấn đề thực tiễn cần phải cải thiện và có phương án giải quyết hiệu quả. Tuy nhiên vì tâm lý e ngại đã không nêu ra quan điểm của mình. Điều này có thể hạn chế những ý kiến đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp.

Chương 4:

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HƯỚNG TỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN KHU VỰC THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

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

4.1.1. Bối cảnh quốc tế

Sự phát triển của khoa học công nghệ và nhất là khoa học công nghệ trong lĩnh vực hàng hải đã tạo điều kiện cho hàng hóa được luân chuyển đi hầu hết các quốc gia trên thế giới với tốc độ nhanh hơn và chi phí thấp hơn. Những con tàu có trọng tải lớn, có thể di chuyển với tốc độ cao và quãng đường dài hơn đồng thời hiệu suất sử dụng nhiên liệu tốt hơn làm giảm thiểu chi phí vận chuyển. Ngoài ra công nghệ hiện đại còn giúp cho việc kết nối giữa nhà sản xuất và người tiêu dùng, giữa các quốc gia thuận tiện và dễ dàng hơn bao giờ hết. Điều này đã thu hẹp khoảng cách địa lý giữa người bán với người mua giữa các quốc gia làm gia tăng lượng hàng hóa xuất nhập khẩu qua các cảng biển.

Quá trình container hóa làm cho việc vận chuyển hàng hóa dễ dàng hơn cũng góp phần nâng cao lượng hàng hóa luân chuyển bằng đường biển. Container hóa đã giúp cho việc xếp dỡ và vận chuyển hàng hóa thuận tiện hơn. Các bến cảng biển có thể đầu tư các thiết bị chuyên dụng phù hợp với kích thước container tiêu chuẩn để phục vụ cho công tác xếp dỡ. Từ đó rút ngắn thời gian cũng như chi phí vận chuyển hàng hóa từ nơi cung cấp đến người tiêu dùng cuối cùng.

Quá trình chuyên môn hóa đã tạo ra những chuỗi giá trị quốc tế. Chính việc hình thành các chuỗi giá trị đã làm cho quá trình sản xuất giữa các quốc gia phụ thuộc vào nhau nhiều hơn nữa. Để có thể sản xuất ra được sản phẩm cuối cùng để đưa ra thị trường thì các doanh nghiệp có thể sử dụng các hàng hóa trung gian từ nhiều quốc gia khác trên thế giới. Doanh nghiệp sẽ phải nhập khẩu các loại hàng

hóa từ nhiều quốc gia khác nhau. Đây cũng chính là yếu tố làm cho lượng hàng hóa luân chuyển qua các cảng biển có xu hướng tăng lên theo thời gian.

Cũng trong giai đoạn các quốc gia đang bước vào cuộc cách mạng 4.0 cùng với sự thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ. Những công nghệ hiện đại đang thúc đẩy nhanh quá trình chuyển đổi số, ứng dụng AI và công nghệ thông tin vào quá trình sản xuất, sử dụng dữ liệu lớn,... Tất cả những điều này sẽ làm thay đổi căn bản quá trình sản xuất, hợp tác cũng như quản lý của các doanh nghiệp cảng biển. Các doanh nghiệp cảng biển có xu hướng áp dụng tiến bộ khoa học công nghệ nhiều hơn để cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Điều này có thể dẫn đến những thay đổi đáng kể trong việc sử dụng lao động tại các doanh nghiệp cảng biển. Số lượng lao động có thể giảm nhưng chất lượng lao động lại được yêu cầu cao hơn. Quy mô lao động có thể được thu hẹp lại do một số vị trí có thể được thay thế bởi công nghệ bởi những ưu điểm mà nó mang lại. Bên cạnh đó nguồn nhân lực cảng biển cũng cần phải trang bị những kiến thức và kỹ năng mới để có thể phù hợp với điều kiện mới như kiến thức chuyên môn, kỹ năng số, kỹ sử dụng công nghệ hiện đại,...

4.1.2. Bối cảnh trong nước

Hệ thống cảng biển Việt Nam đang được quy hoạch phát triển một cách tổng thể nhằm đáp ứng xu thế hội nhập quốc tế và nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Cảng biển là một mắt xích quan trọng kết nối cung cầu hàng hóa nội địa với quốc tế tạo ra động lực quan trọng thúc đẩy sự phát triển của vùng cũng như của địa phương. Chính vì thế sự phát triển của hệ thống cảng biển có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của ngành kinh tế biển nói riêng và kinh tế Việt Nam nói chung.

Cảng biển Hải Phòng là một trong hai cảng biển lớn nhất của Việt Nam và lớn nhất miền Bắc. Cảng biển Hải Phòng có vai trò quan trọng đối với khu vực kinh tế trọng điểm phía Bắc là đầu mối hàng hóa xuất nhập khẩu hàng hóa, nguyên vật liệu phục vụ sản xuất. Trong những năm vừa qua tổng lượng hàng hóa xuất

nhập khẩu qua khu vực cảng biển Hải Phòng chiếm gần 20% tổng lượng kim ngạch xuất nhập khẩu cả nước. Trong đó, tính riêng lượng hàng hóa xuất nhập khẩu qua các cảng biển thì kim ngạch xuất nhập khẩu qua khu vực cảng Hải Phòng chiếm trên 30%. Chính vì vai trò đặc biệt quan trọng như vậy mà cảng biển Hải Phòng sẽ được đầu tư trọng điểm để trỗi thành cảng hiện đại mang tầm quốc tế.

Phát triển theo mô hình cảng biển xanh là chiến lược phát triển chủ đạo trong tương lai. Đây là xu hướng phát triển tất yếu của các doanh nghiệp cảng biển khi mục tiêu phát triển bền vững ngày càng trở nên quan trọng đối với các quốc gia. Các cơ quan quản lý Nhà nước cũng đang xây dựng những quy hoạch cụ thể, cơ sở pháp lý, hướng dẫn cụ thể để có thể đẩy nhanh việc áp dụng mô hình này tại các cảng biển Việt Nam từ sau năm 2030. Điều này sẽ là căn cứ để các doanh nghiệp cảng biển xây dựng và điều chỉnh chiến lược phát triển một cách phù hợp để đạt được mục tiêu phát triển mà cảng đề ra nhưng vẫn phải phù hợp với định hướng phát triển chung của ngành.

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

4.2.1. Quan điểm phát triển

Phát triển nhanh và bền vững là mục tiêu phát triển của các doanh nghiệp cảng biển. Mục tiêu phát triển nhanh và bền vững không phải là một vấn đề mới đối với các doanh nghiệp cảng biển ở các quốc gia phát triển trên thế giới. Tuy nhiên nó đang là một thách thức đối với các doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng. Để hướng tới sự phát triển bền vững thì các doanh nghiệp cần phải phát triển kinh tế nhanh và ổn định, gắn liền với mục tiêu bảo vệ môi trường và cải thiện các vấn đề xã hội. Để đạt được mục tiêu này doanh nghiệp cần phải có một chiến lược phát triển hợp lý, đồng thời cần phải huy động, phân bổ và sử dụng một cách hợp lý các nguồn lực hạn chế của mình.

Nghị quyết 36-NQ/TW về chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045 đã chỉ ra phát triển cảng biển xanh là cơ hội

phát triển bền vững cho các doanh nghiệp cảng biển ở Việt Nam nói chung và ở Hải Phòng nói riêng (Chính phủ, 2018). Phát triển cảng biển xanh là quan điểm phát triển không còn mới và đã được nhiều cảng biển lớn trên thế giới thực hiện trong nhiều năm qua. Đến nay cá cảng biển ở Việt Nam bắt đầu có những bước thay đổi để hướng tới mục tiêu trở thành cảng biển xanh. Cảng biển xanh sẽ mang lại nhiều lợi ích - kinh tế, môi trường và xã hội cho các doanh nghiệp cảng biển. Để hướng tới mục tiêu cảng biển xanh, các doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng cần phải đạt được ba tiêu chí bao gồm: Cam kết và sẵn sàng, Hành độ và thực hiện, Hiệu lực và hiệu quả.

Đề cao vai trò của nhân tố con người, nguồn nhân lực cảng biển là trọng tâm những chiến lược phát triển của doanh nghiệp. Nhân tố con người phải là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất giúp doanh nghiệp cảng biển hướng tới sự phát triển bền vững. Tăng cường tích lũy vốn con người trong doanh nghiệp thông qua các hoạt động đào tạo, dịch vụ chăm sóc ý tế và quản lý doanh nghiệp. Người lao động cần phải gắn bó và chủ động đóng góp vào sự phát triển chung của doanh nghiệp. Đồng thời những thành quả của sự phát triển đều phải hướng tới nâng cao phúc lợi cho người lao động.

Phát triển nhanh và bền vững dựa vào ứng dụng khoa học công nghệ, số hóa, đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp. Coi hoạt động đổi mới sáng tạo và ứng dụng khoa học công nghệ là yếu tố then chốt trong việc cải thiện chất lượng dịch vụ, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Định hướng dòng vốn đầu tư hợp lý để tạo đột phá về tăng trưởng cho doanh nghiệp. Từ đó cải thiện năng lực cạnh tranh để duy trì động lực tăng trưởng ổn định trong dài hạn.

4.2.2. Định hướng phát triển

Nâng cao chất lượng dịch vụ, đáp ứng nhu cầu vận tải biển đang tăng dần qua các năm. Lượng hàng hóa xuất nhập khẩu thông qua hệ thống cảng biển trên cả nước sẽ tăng nhanh ước tính vào khoảng 900 đến 1.100 triệu tấn vào năm 2020 và tăng gần gấp đôi lên 1.600 – 2.100 triệu tấn vào năm 2030. Trong đó Cảng cửa

ngõ Hải Phòng có thể tiếp nhận tàu container có sức chở 4.000 đến 8.000 TEU và tàu chở dầu 8 đến 10 vạn DWT. Do đó các doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng cần phải cải thiện cơ sở vật chất và chất lượng dịch vụ để đáp ứng được nhu cầu đang tăng nhanh của vận tải biển.

Phát triển theo hướng xây dựng cảng biển xanh để hướng tới sự phát triển bền vững. Đây là định hướng phát triển phù hợp với chiến lược phát triển cảng biển xanh và phát triển bền vững của ngành kinh tế biển Việt Nam. Để có được cảng biển xanh thì các doanh nghiệp cần phải định hướng từ giai đoạn thiết kế - lựa chọn vị trí, quy mô và cơ sở vật chất phù hợp. Tiếp đó là giai đoạn khai thác phải tuân thủ các quy định về môi trường và quản lý môi trường. Cuối cùng là giai đoạn nâng cấp, phát triển và mở rộng cần phải đầu tư vào trang thiết bị hiện đại thân thiện với môi trường và áp dụng công nghệ hiện đại trong quản lý.

Đồng thời các doanh nghiệp cảng biển cũng phải có chiến lược đầu tư các bến cảng biển có quy mô và công năng đa dạng phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội. Có những bến cảng nước sâu cửa ngõ quốc tế để tiếp nhận những con tàu có quy mô lớn trên thế giới, có những bến cảng có quy mô nhỏ với những công năng khác nhau để phục vụ nhu cầu vận chuyển hàng hóa ở những khu vực khác. Từ đó tăng cường lượng hàng hóa luân chuyển trong nền kinh tế, tạo công việc cho nền kinh tế và thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội của địa phương.

Phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển dựa trên hai yếu tố là nguồn nhân lực chất lượng cao và ứng dụng khoa học công nghệ hiện đại. Trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố then chốt định hướng sự phát triển của doanh nghiệp cũng như là quyết định hiệu quả sử dụng các tiến bộ công nghệ trong sản xuất. Do đó người lao động cần phải được trang bị những kiến thức chuyên môn, kỹ năng phù hợp với xu hướng phát triển trong thời kỳ mới, và có nhận thức đầy đủ về sự phát triển bền vững. Đây là những yếu tố giúp cho người lao động có thể nhanh chóng làm quen và sử dụng hiệu quả những công nghệ hiện đại trong

sản xuất. Góp phần cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, nâng cao sức cạnh tranh để hướng tới sự phát triển bền vững.

4.3. GIẢI PHÁP VỀ NGUỒN NHÂN LỰC HƯỚNG TỚI MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN KHU VỰC THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

4.3.1. Cải thiện chất lượng nhân lực hiện tại

4.3.1.1. Tổ chức các khóa đào tạo nâng cao trình độ cho người lao động tại các doanh nghiệp cảng biển

Nâng cao chất lượng lao động là một hoạt động cần thiết mà các doanh nghiệp phải thường xuyên thực hiện để nâng cao hiệu quả làm việc. Hoạt động này có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc của cả những lao động trực tiếp và lao động gián tiếp tại các doanh nghiệp. Những người lao động trực tiếp cần phải học tập để nâng cao tay nghề đồng thời cũng phải cập nhật những kỹ năng và kiến thức mới để có thể thích nghi nhanh chóng với sự thay đổi, đổi mới về công nghệ. Lao động quản lý cũng cần thiết phải thường xuyên trau dồi kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm, kỹ năng quản lý và kinh nghiệm quản lý.

Người lao động cần được trang bị kiến thức chuyên môn phù hợp với thực tiễn sản xuất của các doanh nghiệp cảng biển. Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang phát triển mạnh mẽ nhu cầu về chuyển đổi số để tăng cường năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp là một nhu cầu phát triển tất yếu. Do đó doanh nghiệp cũng buộc phải trang bị cho người lao động những kỹ năng cần thiết, phù hợp để thúc đẩy quá trình chuyển đổi số tại các doanh nghiệp cảng biển. Người lao động với những kỹ năng phù hợp có thể khai thác và sử dụng tài nguyên số một cách hiệu quả. Cùng với sự ứng dụng các tiến bộ công nghệ thông tin vào trong sản xuất như cảng thông minh, các dịch vụ số thì người lao động cũng cần phải được trang bị những kiến thức về những ứng dụng mới cũng như là kỹ năng sử dụng một cách hiệu quả.

Doanh nghiệp cảng biển cũng phải thường xuyên tổ chức các hoạt động đào tạo nội bộ. Lao động có thâm niên nhiều kinh nghiệm có thể truyền đạt lại cho những lao động khác cùng làm việc trong cảng. Hoạt động này giúp doanh nghiệp có thể kết hợp được kinh nghiệm của những lao động có thâm niên với sự linh hoạt và sáng tạo của những lao động trẻ. Từ đó thúc đẩy nhanh quá trình trao đổi thông tin trong nội bộ doanh nghiệp, những sáng kiến sáng tạo trong công việc và tạo ra môi trường làm việc tốt hơn cho người lao động. Trong chính sách đào tạo của doanh nghiệp cần phải quy định số giờ người lao động có thâm niên truyền đạt kinh nghiệm (thực hiện đào tạo nội bộ) cho các lao động khác. Số giờ này có thể linh hoạt theo cấp bậc và vị trí việc làm của người lao động.

Ứng dụng các tiến bộ công nghệ trong đào tạo người lao động như là các phòng mô phỏng các nghiệp vụ. Phòng mô phỏng giúp cải thiện hiệu quả đào tạo khi có thể tái tạo thực tiễn các hoạt động của cảng như là điều khiển cầu, máy móc thiết bị trong cảng, hoạt động lai dắt, xử lý các sự cố môi trường như tràn dầu,... Giúp cho người lao động dễ dàng nắm bắt các nghiệp vụ và có thể nhanh chóng làm chủ được các công nghệ, các quy trình trên.

Cuối cùng, xây dựng kế hoạch đào tạo bắt buộc đối với người lao động. Doanh nghiệp sẽ phải xây dựng một kế hoạch đào tạo bắt buộc để người lao động trong doanh nghiệp phải tham gia để nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động trong doanh nghiệp. Đối với một bộ phận người lao động không có nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ thì cần phải có những biện pháp tạo ra động lực cho họ một cách gián tiếp.

4.3.1.2. Xác định nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp và của người lao động và xây dựng các chính sách hỗ trợ hoạt động đào tạo tại các doanh nghiệp

Đặc thù của các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực cung cấp các dịch vụ cảng biển đó là sự đa dạng về ngành nghề. Những ngành nghề khác nhau có tính đặc thù riêng và yêu cầu những kiến thức chuyên môn khác nhau vì vậy những hoạt động đào tạo cũng sẽ được tổ chức theo cách thức khác nhau một cách linh

hoạt. Do đó cần phải có phương án đào tạo cụ thể cho từng nhóm lao động để tăng cường tính hiệu quả của hoạt động đào tạo và giảm thiểu những chi phí phát sinh không đáng có.

Xác định được nhu cầu đào tạo đội ngũ quản lý cần phải căn cứ vào kế hoạch phát triển của doanh nghiệp cũng như hiệu quả làm việc của người lao động. Căn cứ vào kế hoạch phát triển, người quản lý có thể xác định được số lượng lao động cho các vị trí việc làm trong cảng và yêu cầu kỹ năng, trình độ cho những vị trí đó, từ đó có kế hoạch đào tạo hiệu quả để có thể chuyển dịch lao động giữa các vị trí công việc khác nhau một cách linh hoạt, tránh lãng phí nguồn lực quan trọng này. Những vị trí công việc thừa lao động sẽ được đào tạo để dịch chuyển sang các công việc khác mà vẫn phải đảm bảo hiệu quả công việc. Những vị trí việc làm hiện tại có định hướng giảm thâm dụng lao động như các vị trí điều hành hoạt động trong kho, bãi công, trang thiết bị trong các bến cảng,... để thay thế bằng công nghệ hiện đại thì nên có hướng dịch chuyển và đào tạo lại cung cấp cho người lao động những kỹ năng phù hợp. Lao động giữ lại ở vị trí cũ thì phải trang bị thêm kỹ năng mới để thích ứng với sự thay đổi về công nghệ. Những lao động dư thừa sẽ được điều chuyển sang các khu vực khác thì cũng cần phải có kỹ năng mới để làm việc ở môi trường mới.

Đồng thời cũng phải căn cứ vào nhu cầu đào tạo của người lao động bằng các thống kê số lượng lao động có nhu cầu đào tạo hàng năm và những nội dung họ có nhu cầu trau dồi thêm. Các doanh nghiệp hiện tại đang đi theo hướng tổ chức khóa học định kỳ tuy nhiên thì nội dung khóa học được lựa chọn chủ yếu theo hình thức luân phiên cho từng đơn vị trong doanh nghiệp. Tính hiệu quả của phương án này chưa cao. Do đó cần phải lấy ý kiến của người lao động ở các đơn vị về nhu cầu đào tạo. Đây là những cơ sở quan trọng giúp doanh nghiệp có thể tổ chức những khóa học hiệu quả phù hợp với nhu cầu của từng nhóm đối tượng và nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp. Đồng thời cũng tăng cường đối thoại, kết nối giữa doanh nghiệp và người lao động để có thể xác định được chính xác nhu cầu

phát triển, định hướng phát triển của người lao động để có phương án đào tạo phù hợp với các cá nhân.

Có những chính sách hỗ trợ người lao động tham gia các hoạt động đào tạo cho phù hợp. Có thể bố trí lịch làm việc một cách linh hoạt để người lao động có thời gian tham gia đào tạo, hỗ trợ về tài chính, các khoản chi phí liên quan khác như chi phí đi lại, ăn ở,... Tổ chức các hoạt động đào tạo linh hoạt, người lao động sẽ tham gia luân phiên theo từng nhóm để có thể duy trì được hoạt động sản xuất kinh doanh bình thường. Để có thể tránh tổ chức các hoạt động này ngoài giờ hành chính. Người lao động sẽ có động lực tham gia nhiều hơn và tích cực hơn từ đó có thể nâng cao hiệu quả đào tạo. Các hỗ trợ về mặt tài chính để chi trả cho các khoản chi phí trực tiếp và chi phí gián tiếp liên quan đến các hoạt động đào tạo cũng làm một biện pháp nâng cao động lực học tập nâng cao trình độ của người lao động.

Cử đi đào tạo nước ngoài để cập nhật những thông tin mới, những tiến bộ công nghệ hiện đại. Doanh nghiệp có thể cử người lao động đi học các khóa nghiệp vụ ở nước ngoài nơi có kinh nghiệm đào tạo nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực cảng biển. Đồng thời cũng có thể tham quan thực tiễn những doanh nghiệp cảng biển hiện đại tại các quốc gia đào tạo. Qua đó có thêm kiến thức chuyên môn cũng như kinh nghiệm thực tiễn về các vấn đề như: phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển, ứng dụng tiến bộ công nghệ số - dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo,... phục vụ mục tiêu phát triển bền vững.

4.3.1.3. Cải thiện nhận thức của người lao động về tầm quan trọng của phát triển bền vững

Nhận thức của người lao động về tầm quan trọng của vấn đề phát triển bền vững của cảng biển là một yếu tố quan trọng giúp doanh nghiệp có thể đạt được những mục tiêu phát triển bền vững. Điều này rất quan trọng đối với nhóm đối tượng lao động quản lý – những người sẽ tham gia vào quá trình xây dựng chính sách cũng như quản lý việc thực hiện những chính sách phát triển bền

vững của doanh nghiệp. Do đó cần phải giúp cho người lao động thấy được sự cần thiết phải hướng tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển.

Một trong những giải pháp giúp cung cấp cho người lao động những kiến thức cần thiết về môi trường là các khóa đào tạo về vấn đề phát triển bền vững và bảo vệ môi trường. Những khóa học như vậy cung cấp cho người lao động rất nhiều thông tin về các giải pháp bảo vệ môi trường, xu hướng phát triển bền vững ở các doanh nghiệp. Để người lao động có thông tin đa chiều về vấn đề môi trường trong mối quan hệ với sự phát triển bền vững. Người lao động ở cảng có thể thấy được là xu hướng phát triển chung của các doanh nghiệp cảng biển và đây là xu hướng phát triển hướng tới sự tăng trưởng ổn định trong dài hạn. Đây chính là điều kiện giúp nâng cao nhận thức của người lao động về vai trò của bảo vệ môi trường và phát triển bền vững. Đồng thời đội ngũ quản lý cũng tiếp cận những phương pháp, chiến lược phát triển của các doanh nghiệp khác được cho là thành công trong việc hoàn thành những mục tiêu bền vững nói chung và bền vững về mặt môi trường nói riêng. Từ đó họ có thêm những kinh nghiệm cũng như những bài học cụ thể để có thể áp dụng vào cho thực tế ở doanh nghiệp cảng biển mà họ đang quản lý. Những gì hiệu quả có thể được học hỏi, những hạn chế có thể được khắc phục trong quá trình xây dựng chính sách phát triển bền vững của doanh nghiệp. Bên cạnh đó thông qua các khóa học như vậy các doanh nghiệp có thể kết nối và hợp tác với nhau để xây dựng được những giải pháp bảo vệ môi trường hiệu quả.

Lập báo cáo phát triển bền vững cũng là một giải pháp hiệu quả giúp cải thiện nhận thức của người lao động về vấn đề môi trường và phát triển bền vững. Báo cáo này giúp doanh nghiệp đánh giá được mức độ thành công của các chính sách phát triển bền vững của mình. Người lao động cũng thấy được những các mục tiêu phát triển bền vững cần phải hướng tới thông qua các báo cáo này. Từ đó người lao động có thể hiểu rõ hơn về phát triển bền vững và cách thức để đạt được mục tiêu đó. Đồng thời việc báo cáo kết quả phát triển

bền vững hàng năm cũng cho người lao động có được cái nhìn tổng quan về thành tựu về các khía cạnh kinh tế, môi trường và xã hội mà doanh nghiệp đạt được. Những báo cáo cũng cho thấy những tồn tại hạn chế mà cần phải khắc phục như vấn đề về môi trường và những hậu quả của nó. Từ đó nâng cao nhận thức của người lao động về tầm quan trọng của phát triển bền vững.

Đồng thời báo cáo về phát triển bền vững cũng xác định cụ thể những mục tiêu phát triển bền vững đã hoàn thành và những mục tiêu chưa hoàn thành. Từ đó có thể so sánh được mức độ hiệu quả của những chính sách phát triển của mình so với giai đoạn trước ra sao. Đây là căn cứ để doanh nghiệp xây dựng chính sách phát triển hoặc điều chỉnh sao cho phù hợp với thực tiễn của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cảng biển có thể sử dụng bộ tiêu chuẩn báo cáo phát triển bền vững (GRI) hoặc các chỉ tiêu đánh giá sự phát triển bền vững mà luận án đã đề xuất để xây dựng các báo cáo. Doanh nghiệp sẽ căn cứ vào bộ chỉ tiêu trên để đánh giá những thành tựu mà doanh nghiệp đã đạt được và những tồn tại hạn chế cần phải khắc phục cũng như những mục tiêu hướng tới trong tương lai.

4.3.1.4. Đào tạo cán bộ chuyên trách để nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý môi trường

Giải pháp đầu tiên là cung cấp cho người lao động thông tin cần thiết về tầm quan trọng việc bảo vệ môi trường. Thông qua các chương trình đào tạo, các buổi hội thảo về vấn đề môi trường người lao động sẽ tiếp nhận được những thông tin hữu ích về tác động đến môi trường của hoạt động khai thác cảng biển. Những tác động tiêu cực đến môi trường như vậy có thể gây ra những hiệu ứng tiêu cực đến sức khỏe của người lao động cũng như cộng đồng dân cư. Đồng thời các doanh nghiệp cần phải có những báo cáo cụ thể về vấn đề ô nhiễm môi trường. Những báo cáo này cần phải được công khai cho người lao động để họ thấy được thực trạng đang diễn ra tại doanh nghiệp như thế nào, từ đó tác động làm thay đổi quan điểm về vấn đề bảo vệ môi trường.

Ứng dụng những công nghệ 4.0 trong quản lý môi trường tại các doanh nghiệp cảng biển. Sử dụng các trang thiết bị hiện đại để đo lường mức độ xả thải, Mức độ tác động đến môi trường tại các doanh nghiệp từ đó đánh giá mức độ ô nhiễm và đề xuất giải pháp phù hợp. Ưu điểm của việc ứng dụng công nghệ hiện đại trong quản lý môi trường mang lại hiệu quả cao . Thứ nhất, máy móc thiết bị và công nghệ có thể hoạt động với hiệu suất cao trong thời gian dài. Thứ hai, kết quả đo lường có mức độ chính xác cao và ổn định. Do đó thông tin thu thập được sẽ giúp ích rất nhiều cho công tác quản lý môi trường của doanh nghiệp. Cuối cùng, nó có thể thay thế được nhiều lao động để chuyển đổi sang những vị trí việc làm tạo ra giá trị gia tăng cao hơn cho doanh nghiệp. Đồng thời có thể giảm tải công tác kiêm nhiệm của người lao động, tập trung vào lĩnh vực chuyên môn chính. Tuy nhiên thì chi phí đầu tư ban đầu cao và yêu cầu kỹ thuật vận hành phức tạp đòi hỏi người lao động chuyên trách cần phải có những kỹ năng phù hợp.

Đồng thời để quản lý hiệu quả thì các doanh nghiệp cần có đội ngũ cán bộ quản lý môi trường chuyên trách. Các doanh nghiệp kinh doanh cảng biển có đặc thù chịu ảnh hưởng nhiều từ điều kiện tự nhiên đồng thời cũng tác động nhiều đến tự nhiên. Chính vì thế để nâng cao hiệu quả của hoạt động quản lý môi trường thì cần thiết phải có một bộ phận chuyên trách quản lý vấn đề môi trường. Bộ phận này sẽ thay thế cho các cán bộ kiêm nhiệm trong việc xử lý các sự cố môi trường, ô nhiễm môi trường và xây dựng chính sách cũng như quản lý việc thực thi các chính sách về môi trường cho doanh nghiệp. Từ đó có thể có thể giúp doanh nghiệp có thể xây dựng được chính sách phù hợp đồng thời cũng nâng cao hiệu quả xử lý các vấn đề môi trường của doanh nghiệp.

Đội ngũ cán bộ chuyên trách cần phải có những kiến thức chuyên môn phù hợp. Những người lao động phụ trách về vấn đề môi trường cần phải hiểu rõ những quy định về môi trường đối với doanh nghiệp cảng biển như là Luật môi trường, thông tư, nghị định về điều kiện kinh doanh khai thác cảng biển

(nghị định 37/2017/NĐ-CP về điều kiện kinh doanh khai thác cảng biển, thông tư 08/2021/TT-BGTVT về quy định môi trường,...). Các quy định quốc tế về bảo vệ môi trường như Công ước MARPOL trong việc xử lý chất thải tàu. Từ đó có thể xây dựng được những hệ thống quản lý môi trường phù hợp từ việc ngăn ngừa gây ô nhiễm môi trường do tàu gây ra, xử lý các sự cố môi trường do hoạt động khai thác cảng, thu gom xử lý các loại chất thải,...

4.3.1.5. Xây dựng môi trường văn hóa doanh nghiệp thúc đẩy sự sáng tạo của người lao động

Xây dựng môi trường văn hóa phù hợp để người lao động có thể phát huy được khả năng sáng tạo của mình. Sự thay đổi về văn hóa doanh nghiệp là một quá trình tích lũy dài và kết quả của nó cũng khó có thể đo lường một cách dễ dàng. Tuy nhiên những sự thay đổi theo hướng tích cực là cần thiết. Doanh nghiệp cần tăng cường tính chủ động của đội ngũ cán bộ, công nhân viên trong doanh nghiệp. Trao quyền chủ động nhiều hơn cho người lao động trong phạm vi lĩnh vực chuyên môn của họ. Đánh giá cao sự đóng góp của người lao động vào những thành tựu chung của doanh nghiệp. Đồng thời cũng khuyến khích sự hợp tác trao đổi thông tin chéo giữa các bộ phận trong doanh nghiệp. Tất cả những điều này có thể kích thích tính sáng tạo của người lao động, khuyến khích họ đưa ra những ý tưởng sáng tạo mới đóng góp nhiều hơn cho doanh nghiệp.

Duy trì kênh thông tin thường xuyên giữa doanh nghiệp và người lao động để tăng cường kết nối giữa người lao động và doanh nghiệp. Gắn kết lợi ích của công ty với lợi ích của lao động người lao cùng nhau hướng tới mục tiêu chung với mô hình quản lý theo phương pháp Agile. Đồng thời cũng chỉ ra cho người lao động nắm được tiềm năng phát triển của mình trong tương lai như là khả năng thăng tiến và các vị trí công việc có thể đảm nhiệm. Người lao động sẽ có động lực làm việc cao hơn, đóng góp các ý kiến, sáng kiến sáng tạo nâng cao hiệu quả hoạt động cho doanh nghiệp cảng biển.

Có những chính sách khuyến khích phù hợp đồng thời cũng có thống kê đánh giá cụ thể những số lượng những giải pháp sáng tạo của doanh nghiệp cũng như là hiệu quả của những giải pháp trên. Số lượng sáng kiến sáng tạo và hiệu quả của chúng là căn cứ để khen thưởng cũng như là khuyến khích người lao động tích cực tham gia vào những hoạt động trên trong tương lai. Có nhiều hình thức khuyến khích, khen thưởng như là hỗ trợ về mặt tài chính, cơ hội thăng tiến trong tương lai,... đều có hiệu quả.

4.3.1.6. Ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý lao động, thay đổi văn hóa doanh nghiệp để cải thiện thái độ làm việc, tính kỷ luật của người lao động

Để thúc đẩy người lao động làm việc với thái độ tích cực và tính kỷ luật cao thì doanh nghiệp cần phải có những chính sách phù hợp. Đầu tiên là phải đánh giá năng lực cũng như hiệu quả làm việc của người lao động kịp thời: đánh giá định kỳ hoặc theo tiến độ công việc. Do diện tích rộng, kho bãi rất rộng nên có thể sử dụng công nghệ tự động như camera, trí tuệ nhân tạo (AI) để kiểm tra, phát hiện những biểu hiện không phù hợp trong quá trình làm việc ở các khu vực làm việc khác nhau. Từ đó có những nhận định chính xác về thái độ làm việc cũng như tính kỷ luật của người lao động. Giải pháp này đã mang lại những hiệu quả nhất định khi những trang thiết bị này có thể hoạt động liên tục trong thời gian dài và đánh giá một cách khách quan. Đồng thời dữ liệu có thể được lưu trữ phục vụ cho hoạt động kiểm tra sau này.

Bên cạnh việc đánh giá hiệu quả, thái độ làm việc thì cũng cần phải có những biện pháp và chính sách khen thưởng và kỷ luật phù hợp để tạo động lực cho người lao động trong doanh nghiệp. Việc đánh giá đúng năng lực và những đóng góp của người lao động cho doanh nghiệp để có những khen thưởng kịp thời như tăng lương, thăng chức,... sẽ tạo động lực làm việc rất lớn cho người lao động. Từ đó cải thiện hiệu quả làm việc, thái độ làm việc và nâng cao tính kỷ luật cho người lao động.

Sự thay đổi văn hóa doanh nghiệp là một giải pháp cải thiện thái độ làm việc và tính kỷ luật của người lao động một cách chủ động. Môi trường văn hóa doanh nghiệp tạo ra sự chủ động người lao động, gắn kết lợi ích của người lao động với doanh nghiệp sẽ khiến cho người lao động chủ động thay đổi thái độ làm việc. Những đóng góp được ghi nhận, kèm theo lợi ích được cải thiện, những vi phạm sẽ được xử lý, mục tiêu làm việc rõ ràng, mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng sẽ tạo ra hai hiệu ứng. Thứ nhất, những người lao động thấy mục tiêu không còn phù hợp hoặc thái độ làm việc không tốt sẽ có định hướng nghề nghiệp khác. Thứ hai, những lao động còn lại thấy được những lợi ích của mình có được sẽ gắn bó với doanh nghiệp và có thái độ làm việc tích cực cũng như tuân thủ kỷ luật lao động.

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

4.3.2.1. Kết hợp với cơ sở đào tạo xây dựng phương án đào tạo phù hợp cho nguồn nhân lực trong tương lai

Ngoài việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có của cảng biển để hướng tới sự bền vững trong tương lai thì cảng biển cũng cần có những chính sách tuyển dụng hợp lý để có thể có được những nguồn nhân lực chất lượng cao trong tương lai. Nguồn nhân lực chất lượng cao là một lợi thế cạnh tranh lớn giúp cho các cảng biển có thể mở rộng quy mô phát triển trong tương lai. Do đó việc sở hữu nguồn nhân lực chất lượng cao là mục tiêu mà các doanh nghiệp cảng biển muốn đạt được bằng những chiến lược đúng đắn và hiệu quả. Một trong những biện pháp chính là tập trung nâng cao hiệu quả tuyển dụng của doanh nghiệp cảng biển.

Doanh nghiệp cũng cần phải có sự phản hồi về chất lượng đào tạo sau khi tuyển dụng lao động. Công việc này còn rất hạn chế ở các doanh nghiệp và ở các cơ sở đào tạo. Việc đánh giá chất lượng đầu ra của quá trình đào tạo thông qua đánh giá hiệu quả làm việc của các học viên là cơ sở quan trọng giúp các cơ sở đào tạo cải thiện chương trình đào tạo. Trong tương lai cần phải duy trì được luồng thông tin liên tục giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sản xuất từ quá trình lập các

chương trình đào tạo cho đến phản hồi về chất lượng các sản phẩm của chương trình đào tạo đó. Điều này giúp ích rất nhiều cho hoạt động đào tạo cũng như nâng cao chất lượng lao động trong tương lai.

Trong những năm tiếp theo khi mà phát triển bền vững trở thành một xu thế phát triển của các quốc gia trên thế giới. Các doanh nghiệp cảng biển cũng không thể nằm ngoài xu thế đó được. Chính vì vậy các doanh nghiệp cảng biển cũng phải yêu cầu các cơ sở đào tạo lồng ghép những mảng kiến thức liên quan đến phát triển bền vững vào trong chương trình đào tạo của mình. Từ đó nâng cao nhận thức của người lao động về vấn đề bảo vệ môi trường và phát triển bền vững. Đây chính là nền móng giúp cho doanh nghiệp có thể hướng tới các mục tiêu phát triển bền vững.

4.3.2.2. *Kết hợp với cơ sở đào tạo trong việc đào tạo và tuyển dụng lao động*

Thường xuyên liên kết với các cơ sở đào tạo để đào tạo, tuyển dụng lao động cho những vị trí làm việc trong doanh nghiệp cảng biển. Doanh nghiệp sẽ tổ chức các buổi tuyển dụng thường xuyên tại các cơ sở đào tạo để tuyển dụng những lao động có trình độ, kỹ năng và thái độ phù hợp. Những học viên này có thể được bố trí công việc ngay lập tức để làm quen với môi trường làm việc tại doanh nghiệp. Ngoài ra những học viên này còn có thể được nhận những học bổng của doanh nghiệp và có cam kết tuyển dụng sau khi tốt nghiệp. Đây là biện pháp hữu hiệu để giữ lại những lao động tiềm cho doanh nghiệp.

Các cảng biển dựa vào thực tiễn sản xuất cũng như xu hướng phát triển nói chung có thể đưa ra những nhận định về nhu cầu lao động. Đồng thời xác định được những yêu cầu kỹ năng, kiến thức cần thiết mà nhân lực trong khu vực này cần phải được trang bị. Từ đó xây dựng những chuẩn đầu ra cụ thể cho những lao động trong tương lai. Các cơ sở giáo dục lấy đó làm căn cứ để xây dựng hay điều chỉnh những chương trình đào tạo sao cho sát với thực tiễn đang diễn ra trong nền kinh tế. Do đó việc tư vấn của các doanh nghiệp cảng biển là hết sức

cần thiết để thiết lập hệ thống các chuẩn đầu ra. Từ đó mới hình thành nên chương trình đào tạo hoàn chỉnh.

Doanh nghiệp cũng tạo điều kiện cho các học viên có điều kiện tham gia vào thực tiễn sản xuất để thu về kiến thức thực tế. Thực hành tại các cơ sở sản xuất có thể giúp sinh viên áp dụng những kiến thức đã học vào trong thực tiễn sản xuất. Tăng cường trải nghiệm như vậy giúp học viên hiểu được kiến thức thực tế dễ dàng hơn đồng thời cũng tăng cường tính sáng tạo của học viên trong việc áp dụng những gì đã học vào trong thực tiễn sản xuất.

Kết hợp sử dụng chung các cơ sở vật chất của doanh nghiệp và của cơ sở đào tạo trong quá trình đào tạo. Đây là một biện pháp hữu hiệu để nâng cao hiệu quả đào tạo. Như đã trình bày ở trên các doanh nghiệp với tiềm lực tài chính của mình có thể xây dựng các phòng mô phỏng cho hoạt động đào tạo. Các cơ sở đào tạo có thể kết hợp với doanh nghiệp để xây dựng các khóa đào tạo ở đó đồng thời cung cấp các chứng chỉ phù hợp. Ngoài ra doanh nghiệp có thể tài trợ các cơ sở đào tạo trong việc xây dựng các trung tâm mô phỏng và phải thường xuyên được cập nhật và nâng cấp cho phù hợp với thực tế. Những trung tâm này dù có ở các doanh nghiệp hay ở cơ sở đào tạo đều có nhiệm vụ hỗ trợ hoạt động đào tạo và nâng cao hiệu quả đào tạo.

4.3.2.3. *Xây dựng chiến lược phát triển trong dài hạn*

Chiến lược phát triển trong dài hạn là cơ sở để xây dựng chiến lược phát triển nhân lực cho phù hợp. Quá trình hiện đại hoá, số hoá, ứng dụng dữ liệu lớn đã làm thay quá trình sản xuất và cơ cấu lao động và yêu cầu về nhân lực. Nhu cầu lao sẽ thay đổi trong tương lai khi máy móc thiết bị, ứng dụng công nghệ thay thế dần cho lao động giản đơn. Số lượng lao động có xu hướng giảm nhưng yêu cầu về chất lượng lao động sẽ cao hơn. Quy trình phát triển nguồn nhân lực bao gồm ba bước: Lập chiến lược và kế hoạch phát triển cho doanh nghiệp, xây dựng nguồn nhân lực và cuối cùng là xây dựng văn hoá doanh nghiệp.

Đội ngũ lãnh đạo và quản lý của các cảng biển cần phải lên kế hoạch phát triển cụ thể trong ngắn hạn cũng như trong dài hạn để xác định nguồn nhân lực phù hợp. Sự phù hợp ở đây bao gồm sự phù hợp về kiến thức và kỹ năng cũng như sự phù hợp về số lượng lao động. Xu hướng phát triển chung của các quốc gia cũng như của các doanh nghiệp trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0 đó là áp dụng công nghệ hiện đại, tự động hóa, số hóa và phát triển bền vững. Người lao động trong tương lai cũng cần phải được trang bị những kỹ năng phù hợp với nhu cầu tuyển dụng như vậy. Số lượng lao động có thể ít đi nhưng chất lượng lao động lại ngày càng được chú trọng hơn.

Đặc biệt ở các cảng chuyên dụng có công năng xếp dỡ container. Quá trình container hóa là cho việc xếp dỡ loại hàng hóa này được tiêu chuẩn hóa cao. Do đó việc tự động hóa thay thế con người bằng các trang thiết bị hiện đại có hiệu suất làm việc cao hơn là không thể tránh khỏi. Đồng thời việc quy trình giấy tờ cho loại hàng này cũng được số hóa để giảm thiểu các bước công việc và tăng độ chính xác. Điều này đã làm cho nhu cầu về lao động giảm tuy nhiên yêu cầu về trình độ và kỹ năng của người lao động lại tăng lên. Đặt ra những yêu cầu mới cho người lao động trong tương lai khi quá trình này được chuyên môn hóa, tự động hóa và số hóa lên một mức cao hơn nữa.

Thường xuyên cập nhật thông tin và kinh nghiệm quốc tế về phát triển bền vững cho đội ngũ lãnh đạo và người lao động trong doanh nghiệp. Xu hướng phát triển bền vững là xu thế chung của các quốc gia trên thế giới và đang ngày càng trở nên phổ biến ở Việt Nam Cập nhật thông qua một số kênh như thông tin nội bộ, tham gia các cuộc hội thảo,... Do đó đội ngũ lao động trong tương lai cần phải có nhận thức rõ ràng về tầm quan trọng của vấn đề này cũng như là xu hướng phát triển của nó. Điều này là quan trọng quyết định hiệu quả của hoạt động hoạch định chính sách cũng như thực thi các chính sách liên quan đến các mục tiêu phát triển bền vững.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Phát triển bền vững là sự phát triển toàn diện bao gồm tăng trưởng kinh tế, bảo vệ môi trường và đạt được những thành tựu về mặt xã hội. Để có được những thành tựu phát triển bền vững thì cảng biển cần phải có chiến lược cụ thể với mục tiêu rõ ràng và phải được đánh giá định kỳ. Đồng thời phải phân bổ và sử dụng các nguồn lực một cách hiệu quả để có thể đạt được các mục tiêu đã đề ra. Trong các nguồn lực của doanh nghiệp huy động được thì nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất. Tác động của nguồn nhân lực với sự phát triển của doanh nghiệp cảng biển là không thể phủ nhận nhất là trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển nhanh như hiện nay. Trong quá trình nghiên cứu tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng luận án đã có những thành tựu nhất định như sau:

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

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

- Thứ ba, sau khi phân tích thực trạng phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2021. Đồng thời đã đánh giá tác động của nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển bằng mô hình DEMATEL mờ. Một số kết quả phân tích mà luận án đã chỉ ra bao gồm:

- Trong số các nhóm mục tiêu về phát triển bền vững cảng biển thì nhóm mục tiêu về kinh tế là nhóm mục tiêu được ưu tiên nhiều nhất.

- Trình độ chuyên môn của người lao động tác động mạnh đến các chỉ tiêu kinh tế và thu nhập của người lao động.
 - Nhận thức của người lao động về phát triển bền vững tác động mạnh lên hiệu quả môi trường và hiệu quả xã hội, tác động yếu lên mục tiêu kinh tế.
 - Sự sáng tạo của người lao động tác động mạnh đến chỉ tiêu hiệu quả kinh tế và môi trường.
 - Thái độ làm việc và tính kỷ luật có tác động đến các chỉ tiêu Kinh tế, Môi trường và Xã hội tuy nhiên mức độ tác động chủ yếu ở mức trung bình, yếu.
- Thứ tư, dựa trên những phân tích tác động của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững thì luận án cũng đề xuất một số giải pháp về nguồn nhân lực để thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng. Bao gồm một số giải pháp cụ thể như:
- Tổ chức các khóa đào tạo nâng cao trình độ của người lao động tại các doanh nghiệp cảng biển.
 - Xác định nhu cầu đào tạo và xây dựng chính sách hỗ trợ hoạt động đào tạo tại các doanh nghiệp cảng biển.
 - Cải thiện nhận thức của người lao động về tầm quan trọng của vấn đề phát triển bền vững.
 - Đào tạo cán bộ chuyên trách để nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý môi trường.
 - Xây dựng văn hóa doanh nghiệp thúc đẩy sự sáng tạo của người lao động và nâng cao tính kỷ luật của người lao động.
 - Ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý lao động, thay đổi văn hóa doanh nghiệp để cải thiện thái độ làm việc, tính kỷ luật của người lao động trong doanh nghiệp.
 - Kết hợp chặt chẽ với cơ sở đào tạo trong xây dựng chương trình đào tạo, hỗ trợ học viên bao gồm hỗ trợ tài chính hoặc tham gia hoạt động thực tế, phản hồi về chất lượng học viên và chương trình đào tạo.

2. Một số hạn chế của luận án

Trong quá trình nghiên cứu thì luận án cũng gặp một số những khó khăn và hạn chế nhất định về phương pháp nghiên cứu và thực tiễn thu thập số liệu. Về phương pháp nghiên cứu:

- Luận án chưa thể tách biệt được tác động của vai trò của nhân lực cho từng nhóm doanh nghiệp cảng biển với quy mô, hình công năng khác nhau.

Về thực tiễn thu thập số liệu cũng gặp phải một số những khó khăn như:

- Tỷ lệ phản hồi của các đối tượng được khảo sát còn thấp làm cho kích thước mẫu bị thu hẹp.

- Có những thông tin rất khó thu thập nhất là những thông tin liên quan đến khía cạnh môi trường và xã hội. Nhiều doanh nghiệp không thống kê đầy đủ hoặc không thống kê các chỉ tiêu này.

- Bảng hỏi tương đối dài do đó có nhiều chuyên gia đã không đủ kiên nhẫn để trả lời hết các câu hỏi. Điều này cũng góp phần làm cho tỷ lệ phản hồi bị thấp.

3. Kiến nghị hướng nghiên cứu tiếp theo

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

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Tổng Quốc Bảo (2015), "Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của lao động trong khu vực dịch vụ tại Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Đại học mở thành phố Hồ Chí Minh Kinh tế và Quản trị kinh doanh*. 10(2), tr. 170-184.
2. Bộ Công Thương (2022), *Báo cáo Logistics Việt Nam 2022 logistics xanh*, Nhà xuất bản Công thương.
3. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012), *Quản trị nhân lực*, Đại học Kinh tế quốc dân.
4. Gemedep (2020), *Báo cáo thường niên 2020*.
5. Gemedep (2021), *Báo cáo thường niên 2021*.
6. Châu Giang (2023), Xây dựng cảng xanh, thông minh để phát triển bền vững, chủ biên, qdnd.vn, tr. <https://www.qdnd.vn/kinh-te/cac-van-de/xay-dung-cang-xanh-thong-minh-de-phat-trien-ben-vung-737263>.
7. Mai Mạnh Hà (2020), *Xây dựng chiến lược phát triển Tổng Công ty Tân Cảng Sài Gòn đến năm 2025*, Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh.
8. Nguyễn Phan Thu Hằng và Hồ Toàn Anh (2022), "Factors affecting the willingness to accept digital transformation by small and medium enterprises in Ho Chi Minh City", *Science & Technology Development Journal-Economics-Law and Management*. 6(2), tr. press-press.
9. Nguyễn Thị Thu Hằng (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn dầu khí Việt Nam đến năm 2025*, Luận án.
10. Đinh Thị Hải Hậu (2014), *Huy động vốn đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Tài chính.
11. Trần Quốc Hiếu (2018), *Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quan đội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án Tiến sĩ, Viện nghiên cứu và quản lý kinh tế trung ương.

12. Hoàng Thị Phương Lan (2019), *Giải pháp nâng cao năng lực tài chính của doanh nghiệp cảng biển Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ.
13. Bùi Bá Khiêm (2013), *Nghiên cứu giải pháp về vốn đầu tư khai thác cảng biển Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Giao thông vận tải.
14. Phạm Đình Khôi (2009), Quảng Ngãi phát triển nguồn nhân lực phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, *Tạp chí Cộng sản*.
15. Nguyễn Thị Phương Lan và Nguyễn Anh Tuấn (2018), "Đào tạo nguồn nhân lực du lịch gắn với nhiệm vụ bảo vệ môi trường trong phát triển du lịch bền vững".
16. Nguyễn Văn Long (2010), "Phát huy nguồn nhân lực bằng động lực thúc đẩy", *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*. 4(39), tr. 137-143.
17. Nguyễn Văn Lưu (2014), *Phát triển nguồn nhân lực - yếu tố quyết định sự phát triển của ngành du lịch Việt Nam*, NXB Thông Tấn.
18. Phạm Thị Lý (2017), "Việc làm và thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài ở Thành phố Hồ Chí Minh", *SCIENCE & TECHNOLOGY*. 20(Q1-2017).
19. Nguyễn Phương Mai (2013), "Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong ngành dệt may Việt Nam, Trường hợp Công ty Cổ phần may Đáp Cầu", *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN*. 29(1), tr. 32-40.
20. Nguyễn Hoàng Nam, Nguyễn Thế Chinh và Ý Trần Văn (2020), "Mối quan hệ giữa Tăng trưởng xanh, Kinh tế xanh, Kinh tế tuần hoàn và Phát triển bền vững", *Tạp chí Nghiên cứu kinh tế*.
21. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, Nhà xuất bản Tư Pháp.
22. Chính Phủ (2014), Luật doanh nghiệp, chủ biên.
23. Chính Phủ (2017), Nghị định số 37/2017/NĐ-CP - Về điều kiện kinh doanh khai thác cảng biển, chủ biên.
24. Chính Phủ (2018), Nghị định 147/2018/NĐ-CP - Sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định quy định về điều kiện kinh doanh trong lĩnh vực hàng hải, chủ biên.
25. Chính Phủ (2018), Nghị quyết 36-NQ/TW - Về chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, chủ biên.

26. Hoàng Thúy Phương (2020), *Các giải pháp phát triển nhân lực cho ngành đóng tàu khu vực Hải Phòng*, Đại học Hàng hải Việt Nam.
27. Phạm Thanh Sơn (2015), *Mối quan hệ giữa cảng thẳng trong công việc và kết quả công việc của nhân viên: nghiên cứu trường hợp các doanh nghiệp cảng biển trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*, Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh.
28. Đào Văn Thi và các cộng sự. (2021), "Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới quản trị lợi nhuận của các doanh nghiệp cảng biển tại Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Công nghệ Hàng hải*. 67.
29. Phạm Thu Thủy và các cộng sự. (2021), "Sự sẵn lòng tham gia vào Chi trả dịch vụ môi trường rừng ngập mặn: Góc nhìn từ hãng tàu và các bên liên quan trong ngành vận tải biển", *CIFOR Infobrief*.
30. Nguyễn Tiệp (2009), *Nguồn nhân lực*, NXB Lao động - Xã hội.
31. Đinh Văn Toàn (2009), *Phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn điện lực Việt Nam đến năm 2015*, PhD Thesis, Đại học Kinh tế quốc dân.
32. Nguyễn Trang (2023), Human resource management in sustainable development, *Human resource for sustainable port development*, chủ biên, Việt Nam.
33. Vũ Trung và Trương Hà (2020), "Nghiên cứu lựa chọn chỉ tiêu phù hợp để đánh giá sự phát triển bền vững của cảng biển Hải Phòng bằng phương pháp Delphi", *Tạp chí Khoa học Công nghệ Hàng hải*. 63.
34. Trần Thị Trương (2021), *Phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Quảng Ngãi*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Đà Nẵng.
35. Trần Thị Tú Anh và Phạm Thanh Tuấn (2021), "Phương hướng bảo vệ môi trường trong hoạt động kinh doanh khai thác cảng biển tại Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Giao thông vận tải*. 72(9), tr. 1097 - 1106.
36. Đoàn Tuấn Anh (2015), *Nâng cao chất lượng nhân lực của Tập đoàn dầu khí Quốc gia Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ.
37. Trần Anh Tuấn (2018), "Xây dựng bộ tiêu chí cảng biển xanh cho các cảng biển của Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Công nghệ Hàng hải*. 45.

38. Phương Hữu Tùng (2017), *Đổi mới quản lý Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành than Việt Nam*, Viện Nghiên cứu và Quản lý kinh tế Trung ương.
39. Nguyễn Quang Vinh (2020), "Chất lượng dịch vụ cảng biển: Trường hợp cảng quốc tế Tân Cảng-Cái Mép", *Tạp chí Kinh tế - phát triển*. 282.

Tiếng Anh

40. Wen-Chih Huang và các cộng sự. (2011), "The concept of diverse developments in port cities", *Ocean & Coastal Management*. 54(5), tr. 381-390.
41. Martí Puig, Chris Wooldridge và Rosa Mari Darbra (2014), "Identification and selection of environmental performance indicators for sustainable port development", *Marine pollution bulletin*. 81(1), tr. 124-130.
42. Jooh Lee và James Jungbae Roh (2012), "Benchmarking : An International Journal Emerald Article : Revisiting corporate reputation and firm performance link", *Benchmarking An International Journal*. 19(4), tr. 649-664.
43. Vikas Thakur và Sachin Kumar Mangla (2019), "Change management for sustainability: Evaluating the role of human, operational and technological factors in leading Indian firms in home appliances sector", *Journal of Cleaner Production*. 213, tr. 847-862.
44. Michelle Adams và các cộng sự. (2009), "Environmental issues in port competitiveness", *Atlantic Research Report, Gateway Research Initiative Working Paper*(7).
45. Shamraiz Ahmad và Kuan Yew Wong (2019), "Development of weighted triple-bottom line sustainability indicators for the Malaysian food manufacturing industry using the Delphi method", *Journal of Cleaner Production*. 229, tr. 1167-1182.
46. Serkan Altuntas và Mustafa Kemal Yilmaz (2016), "Fuzzy DEMATEL method to evaluate the dimensions of marketing resources: an application in SMEs", *Journal of Business Economics and Management*. 17(3), tr. 347-364.
47. Mehrnaz Ashrafi và các cộng sự. (2019), "Corporate sustainability in Canadian and US maritime ports", *Journal of Cleaner Production*. 220, tr. 386-397.

48. Adil Baykasoğlu và các cộng sự. (2013), "Integrating fuzzy DEMATEL and fuzzy hierarchical TOPSIS methods for truck selection", *Expert Systems with Applications*. 40(3), tr. 899-907.
49. Olivier Boiral và Pascal Paillé (2012), "Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation", *Journal of business ethics*. 109(4), tr. 431-445.
50. Carolyn Boyce và Palena Neale (2006), *Conducting in-depth interviews: A guide for designing and conducting in-depth interviews for evaluation input*, Vol. 2, Pathfinder international Watertown, MA.
51. Rosa Maria Munoz Castellanos và Maria Yolanda Salinero Martin (2011), "Training as a source of competitive advantage: performance impact and the role of firm strategy, the Spanish case", *The International Journal of Human Resource Management*. 22(03), tr. 574-594.
52. Nour Chams và Josep García-Blandón (2019), "On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals", *Resources, Conservation and Recycling*. 141, tr. 109-122.
53. Jae-Hee Chang và Phu Huynh (2016), *ASEAN in transformation the future of jobs at risk of automation*, International Labour Organization.
54. Gabriella Conti (2005), "Training, productivity and wages in Italy", *Labour economics*. 12(4), tr. 557-576.
55. Cục Hàng hải Việt Nam (2022), *Tiêu chí cơ sở về tiêu chí cảng xanh Việt Nam*, Cục Hàng hải Việt Nam, chủ biên.
56. Bonnie F. Daily và Su-chun Huang (2001), "Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management", *International Journal of operations & production management*. 21(12), tr. 1539-1552.
57. Lorraine Dearden, Howard Reed và John Van Reenen (2006), "The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data", *Oxford bulletin of economics and statistics*. 68(4), tr. 397-421.

58. Magali A. Delmas và Sanja Pekovic (2013), "Environmental standards and labor productivity: Understanding the mechanisms that sustain sustainability", *Journal of Organizational Behavior*. 34(2), tr. 230-252.
59. Cathy L. Z. DuBois và David A. Dubois (2012), "Strategic HRM as social design for environmental sustainability in organization", *Human Resource Management*. 51(6), tr. 799-826.
60. Robert G. Eccles, Kathleen Miller Perkins và George Serafeim (2012), "How to become a sustainable company", *MIT Sloan Management Review*. 53(4), tr. 43.
61. Inna Fedulova và các cộng sự. (2019), "Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: on the example of a region", *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 7(2), tr. 1059.
62. Michael Frese và các cộng sự. (2007), "Business owners' action planning and its relationship to business success in three African countries", *Journal of Applied Psychology*. 92(6), tr. 1481.
63. Jerry W. Gilley (2003), "Strategically Integrated HRD: Partnering To Maximize Organizational Performance", *Cambridge Perseus*.
64. Urszula Gołaszewska-Kaczan (2015), "Action for promoting work-life balance as an element of social responsibility", *Research Papers of the Wrocław University of Economics/Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*(387).
65. Yaping Gong, Song Chang và Siu-Yin Cheung (2010), "High performance work system and collective OCB: A collective social exchange perspective", *Human Resource Management Journal*. 20(2), tr. 119-137.
66. Nalini Govindarajulu và Bonnie F. Daily (2004), "Motivating employees for environmental improvement", *Industrial management & data systems*.
67. Lisa A Guion, David C Diehl và Debra McDonald (2011), "Conducting an In-depth Interview: FCS6012/FY393, rev. 8/2011", *Edis*. 2011(8).
68. Megha Gupta và Nancy Hodges (2012), "Corporate social responsibility in the apparel industry: An exploration of Indian consumers' perceptions and expectations", *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*.

69. Barton H. Hamilton, Jack A. Nickerson và Hideo Owan (2003), "Team incentives and worker heterogeneity: An empirical analysis of the impact of teams on productivity and participation", *Journal of political Economy*. 111(3), tr. 465-497.
70. Stuart L. Hart và Mark B. Milstein (2003), "Creating sustainable value", *Academy of Management Perspectives*. 17(2), tr. 56-67.
71. Nile W. Hatch và Jeffrey H. Dyer (2004), "Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage", *Strategic management journal*. 25(12), tr. 1155-1178.
72. Leonard Heilig, Eduardo Lalla-Ruiz và Stefan Voß (2017), "Digital transformation in maritime ports: analysis and a game theoretic framework", *Netnomics: Economic research and electronic networking*. 18(2-3), tr. 227-254.
73. HHLA (2021), Respect for human rights, *Annual Report*, chủ biên, tr. <https://report.hhla.de/annual-report-2021/sustainability/governance/business-ethics-and-integrity/respect-for-human-rights.html>.
74. HHLA (2021), Sustainability Strategy, *Annual Report*, chủ biên, tr. <https://report.hhla.de/annual-report-2021/sustainability/sustainability-strategy.html>.
75. Andrew John Hoffman (2010), "Climate change as a cultural and behavioral issue: Addressing barriers and implementing solutions", *Organizational Dynamics*. 39(4), tr. 295-305.
76. Erling Holden, Kristin Linnerud và David Banister (2014), "Sustainable development: Our common future revisited", *Global environmental change*. 26, tr. 130-139.
77. Hutchison (2022), "Building resilience through sustainable development", *Sustainability Report - Hutchison Ports*.
78. Charbel Jose Chiappetta Jabbour và Fernando César Almada Santos (2008), "The central role of human resource management in the search for sustainable organizations", *The International Journal of Human Resource Management*. 19(12), tr. 2133-2154.
79. Susan E. Jackson và Janghoon Seo (2010), "The greening of strategic HRM scholarship", *Organization Management Journal*. 7(4), tr. 278-290.

80. John M Johnson và Timothy Rowlands (2012), "The interpersonal dynamics of in-depth interviewing", *The SAGE handbook of interview research: The complexity of the craft*, tr. 99-113.
81. Sihyun Kim và BongGyu Chiang (2014), "Sustainability practices to achieve sustainability in international port operations", *한국항만경제학회지*. 30(3), tr. 15-37.
82. Sun-Hwa Kim và Youngsoo Choi (2013), "Hotel employees' perception of green practices", *International journal of hospitality & tourism administration*. 14(2), tr. 157-178.
83. Marianne J. Koch và Rita Gunther McGrath (1996), "Improving labor productivity: Human resource management policies do matter", *Strategic management journal*. 17(5), tr. 335-354.
84. Paulina KsiężaK (2016), "The Benefits from CSR for a Company and Society", *Journal of Corporate responsibility and leadership*. 3(4), tr. 53-65.
85. Yoshihara Kunio (1999), "The National and Economic Growth - Korea and Thailand", *Kyoto University Press*.
86. Ming-Shin Kuo (2011), "Optimal location selection for an international distribution center by using a new hybrid method", *Expert Systems with Applications*. 38(6), tr. 7208-7221.
87. Nae-Wen Kuo và Yue-Hwa Yu (1999), "An evaluation system for national park selection in Taiwan", *Journal of Environmental Planning and Management*. 42(5), tr. 735-745.
88. Sarah SY Lam, Kimberly L Petri và Alice E Smith (2000), "Prediction and optimization of a ceramic casting process using a hierarchical hybrid system of neural networks and fuzzy logic", *Iie Transactions*. 32(1), tr. 83-91.
89. Isabelle Maignan và O. C. Ferrell (2004), "Corporate social responsibility and marketing: An integrative framework", *Journal of the Academy of Marketing science*. 32(1), tr. 3-19.

90. Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy và Maimunah Ismail (2009), "Human capital development and its impact on firm performance: Evidence from developmental economics", *Journal of international social research*. 2(8).
91. Ana María Martín-Soberón và các cộng sự. (2014), "Automation in port container terminals", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 160, tr. 195-204.
92. Simon McGrath và Lesley Powell (2016), "Skills for sustainable development: Transforming vocational education and training beyond 2015", *International Journal of Educational Development*. 50, tr. 12-19.
93. Hugh P. McKenna (1994), "The Delphi technique: a worthwhile research approach for nursing?", *Journal of advanced nursing*. 19(6), tr. 1221-1225.
94. Jacob Mincer (1997), "The production of human capital and the life cycle of earnings: Variations on a theme", *Journal of labor economics*. 15(1, Part 2), tr. S26-S47.
95. Kevin W. Mossholder, Hettie A. Richardson và Randall P. Settoon (2011), "Human resource systems and helping in organizations: A relational perspective", *Academy of Management Review*. 36(1), tr. 33-52.
96. Mutunga Janet Munyiva và Lawrence Wainaina (2018), "Work Life Balance And Employee Performance At The Kenya Ports Authority In Mombasa County, Kenya", *Journal of Human Resource and Leadership*. 3(4), tr. 16-42.
97. Haruna Danladi Musa và các cộng sự. (2015), "Delphi method of developing environmental well-being indicators for the evaluation of urban sustainability in Malaysia", *Procedia Environmental Sciences*. 30, tr. 244-249.
98. M. Mynarzova và H. Stverkova (2015), "Public support as an important factor for competitiveness of SMEs in the European Union", *Aktualne problemy podnikovej sfery*. 2015, tr. 452-461.
99. Douglas W. Naffziger, Nazim U. Ahmed và Ray V. Montagno (2003), "Perceptions of environmental consciousness in US small businesses: An empirical study", *SAM Advanced Management Journal*. 68(2), tr. 23.

100. Lutchmie Narine và D. David Persaud (2003), "Gaining and maintaining commitment to large-scale change in healthcare organizations", *Health Services Management Research*. 16(3), tr. 179-187.
101. Thomas A. Norton và các cộng sự. (2015), "Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda", *Organization & Environment*. 28(1), tr. 103-125.
102. Thuy Duong Oesterreich và Frank Teuteberg (2016), "Understanding the implications of digitisation and automation in the context of Industry 4.0: A triangulation approach and elements of a research agenda for the construction industry", *Computers in industry*. 83, tr. 121-139.
103. Pascal Paillé và các cộng sự. (2014), "The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study", *Journal of Business Ethics*. 121(3), tr. 451-466.
104. Marta Pinzone và các cộng sự. (2016), "Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of 'Green'HRM", *Journal of Cleaner Production*. 122, tr. 201-211.
105. Michael E Porter và Mark R Kramer (2006), "The link between competitive advantage and corporate social responsibility", *Harvard business review*. 84(12), tr. 78-92.
106. Mohammad Javad Rahimdel và Raheb Bagherpour (2018), "Haulage system selection for open pit mines using fuzzy MCDM and the view on energy saving", *Neural Computing and Applications*. 29(6), tr. 187-199.
107. Douglas W. S. Renwick, Tom Redman và Stuart Maguire (2013), "Green human resource management: A review and research agenda", *International Journal of Management Reviews*. 15(1), tr. 1-14.
108. Quinetta M Roberson, Christopher J Collins và Shaul Oreg (2005), "The effects of recruitment message specificity on applicant attraction to organizations", *Journal of Business and Psychology*. 19(3), tr. 319-339.

109. Saeed Rouhani, Amir Ashrafi và Samira Afshari (2013), "Segmenting critical success factors for ERP implementation using an integrated fuzzy AHP and fuzzy DEMATEL approach", *World Applied Sciences Journal*. 22(8), tr. 1066-1079.
110. Kalim U. Shah, Surendra Arjoon và Meena Rambocas (2016), "Aligning corporate social responsibility with green economy development pathways in developing countries", *Sustainable Development*. 24(4), tr. 237-253.
111. MPA Singapore (2023), Maritime Attachments, chủ biên, tr. <https://www.mpa.gov.sg/events-careers/education-and-scholarships/maritime-attachments>.
112. Monika Sipa (2018), "The factors determining the creativity of the human capital in the conditions of sustainable development", *European Journal of Sustainable Development*. 7(2), tr. 1-1.
113. Lucky Njabulo Sithole (2022), "The human element in the era of digitalization and automation of ports: a case study of South Africa".
114. Amr Sourani và Mu Sohail (2015), "The Delphi method: Review and use in construction management research", *International Journal of Construction Education and Research*. 11(1), tr. 54-76.
115. Wayne K Talley (2017), *Port economics*, Routledge.
116. Passent Ibrahim Tantawi và các cộng sự. (2009), "Green consciousness of consumers in a developing country: A study of Egyptian consumers", *Contemporary Management Research*. 5(1).
117. Vittawat Thanudpasa (2023), Solutions to improve port efficiency and productivity, *Human resource for sustainable port development*, chủ biên, Việt Nam.
118. Jens M. Unger và các cộng sự. (2011), "Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review", *Journal of business venturing*. 26(3), tr. 341-358.
119. George K Vaggelas (2020), "Port labour challenges and opportunities in the era of port automation and digitalization", *Impresa Progetto-Electronic Journal of Management*. 10, tr. 12.

120. George K Vaggelas và Camille Leotta (2019), "Port labour in the era of automation and digitalization. What's next", *Impresa Progetto-Electronic Journal of Management*. 3, tr. 1-15.
121. Changiz Valmohammadi và Javad Sofiyabadi (2015), "Modeling cause and effect relationships of strategy map using fuzzy DEMATEL and fourth generation of balanced scorecard", *Benchmarking: An International Journal*.
122. Chih-Hsuan Wang và Hui-Shan Wu (2016), "A novel framework to evaluate programmable logic controllers: a fuzzy MCDM perspective", *Journal of Intelligent Manufacturing*. 27(2), tr. 315-324.
123. Special Working Session Wced (1987), "World commission on environment and development", *Our common future*.
124. Adrian Wilkinson, Malcolm Hill và Paul Gollan (2001), "The sustainability debate", *International Journal of Operations & Production Management*. 21(12), tr. 1492-1502.
125. WPSP (2021), *Port Projects*, World Port Sustainability Programs, truy cập ngày-2021, tại trang web <https://sustainableworldports.org/portfolio/type/port-projects/>.
126. Linhai Wu và các cộng sự. (2013), "Identifying critical factors influencing the use of additives by food enterprises in China", *Food Control*. 31(2), tr. 425-432.
127. Lara D. Zibarras và Phillipa Coan (2015), "HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey", *The International Journal of Human Resource Management*. 26(16), tr. 2121-2142.
128. Thomas Zwick (2004), "Employee participation and productivity", *Labour Economics*. 11(6), tr. 715-740.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ

1. Vũ Thanh Trung (2019), Nghiên cứu mối quan hệ kinh tế giữa cảng biển và thành phố cảng. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường.
2. Vũ Thanh Trung (2018), Application of synthesis indexes (SI) to the port sustainable development measurement: A critical review. *Tạp chí Khoa Học Công nghệ Hàng hải*. 56.
3. Vũ Thanh Trung, Trương Thị Như Hà (2020), Nghiên cứu lựa chọn chỉ tiêu phù hợp để đánh giá sự phát triển bền vững của cảng biển Hải Phòng bằng phương pháp Delphi. *Tạp Chí Khoa Học Công Nghệ Hàng Hải*. 63.
4. Vũ Thanh Trung, Phạm Thị Thu Hằng (2021), Phân tích tiêu chí lựa chọn đối tác của doanh nghiệp Logistics: Áp dụng phương pháp thiết kế khối ngẫu nhiên. *Tạp chí Khoa Học Công nghệ Hàng hải*. 65.
5. Vũ Thanh Trung (2022), Vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng – Áp dụng phương pháp DEMATEL mờ. *Tạp chí Công Thương*, 13.
6. Vũ Thanh Trung, Đoàn Thị Thu Hằng (2022), Employing the Delphi method to select the sustainability assessment indicators: case of Hai Phong Seaport, *International Journal of e -Navigation and Maritime Economy*, 18.
7. Vũ Thanh Trung (2022), Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển Hải Phòng. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, 7/2022.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

1. Các bước phân tích theo mô hình DEMATEL mờ

Bước 1: Sau khi xác định được các nhóm nhân tố và các biến số trong các nhóm nhân tố đó thì tiến hành bước đầu tiên đó là tìm kiếm nhóm chuyên gia với kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm phù hợp. Các chuyên gia được yêu cầu đánh giá mức độ ảnh hưởng hay tác động tích cực của từng nhân tố đến các nhân tố còn lại. Mức độ tác động của yếu tố này tới các yếu tố còn lại được tổng hợp lại dưới dạng ma trận như sau:

$$A = \begin{bmatrix} 0 & \tilde{x}_{12}^k & \cdots & \tilde{x}_{1n}^k \\ \tilde{x}_{21}^k & 0 & \cdots & \tilde{x}_{2n}^k \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{x}_{n1}^k & \tilde{x}_{n2}^k & \cdots & 0 \end{bmatrix}$$

Bước 2 và bước 3: tiến hành mờ hóa những đánh giá của các chuyên gia bằng số mờ với hàm liên thuộc tam giác theo quy luật sau

Biến ngôn ngữ đánh giá tác động của các nhân tố

Biến ngôn ngữ	Thang điểm	Số mờ tam giác
Không có tác động	$\tilde{1}$	(0, 0.1, 0.3)
Tác động rất ít	$\tilde{2}$	(0.1, 0.3, 0.5)
Tác động ít	$\tilde{3}$	(0.3, 0.5, 0.7)
Tác động nhiều	$\tilde{4}$	(0.5, 0.7, 0.9)
Tác động rất nhiều	$\tilde{5}$	(0.7, 0.9, 1)

Trong đó thang điểm 1 – tiêu chí A không có tác động tích cực đến tiêu chí B, 5 – tiêu chí A có tác động rất nhiều theo chiều hướng tích cực đến B. Sau đó các ý kiến của chuyên gia sau khi đã được mờ hóa thì sẽ được chuẩn hóa ở bước thứ ba theo quy tắc như sau:

- Giả định giá trị x có giá trị mờ với hàm liên thuộc là (a_1, a_2, a_3)

$$a_{1ij} = (a_{1ij} - \min_j a_{1ij}) / \Delta_{\min}^{\max}$$

$$a_{2ij} = (a_{2ij} - \min_j a_{2ij}) / \Delta_{\min}^{\max}$$

$$a_{3ij} = (a_{3ij} - \min_j a_{3ij}) / \Delta_{\min}^{\max}$$

$$\text{Trong đó } \Delta_{\min}^{\max} = (\max_j a_{3ij} - \min_j a_{1ij})$$

$\max_j a_{3ij}$ là giá trị lớn nhất trong các a_{1ij} , $j = 1, 2, \dots, n$

$\min_j a_{1ij}$ là giá trị lớn nhất trong các a_{1ij} , $j = 1, 2, \dots, n$

- Giá trị chuẩn hóa bên trái (l_{ij}) và bên phải (r_{ij})

$$l_{ij} = a_{2ij} / (1 + a_{2ij} - a_{1ij})$$

$$r_{ij} = a_{3ij} / (1 + a_{3ij} - a_{2ij})$$

- Tổng giá trị chuẩn hóa của biến rõ sau khi đã khử mờ

$$x_{ij} = [l_{ij}(1 - l_{ij}) + r_{ij} \times r_{ij}] / (1 - l_{ij} + r_{ij})$$

$$w_{ij} = \min a_{ij} + x_{ij} \Delta_{\min}^{\max}$$

Bước 4: Tính ma trận quan hệ trực tiếp (A). Ma trận mối quan hệ trực tiếp giữa các nhân tố được tính toán bằng giá trị trung bình của các đánh giá của các chuyên gia. Ma trận này được tính toán bằng công thức:

$$A = [a_{ij}] = \frac{1}{n} \sum_{k=1}^n a_{ij}^k$$

Trong đó i, j là các nhân tố, k là số lượng các chuyên gia tham gia vào quá trình đánh giá tác động giữa các nhân tố mà luận án đang nghiên cứu.

Bước 5: Ma trận mối quan hệ trực tiếp được chuẩn hóa

$$F = m \times A$$

Trong đó:

$$m = 1 / \max_{1 \leq i \leq n} \sum_{j=1}^n a_{ij}$$

Xây dựng ma trận mối quan hệ tổng thể. Ma trận mối quan hệ tổng thể được xây dựng dựa vào công thức

$$T = [t_{ij}] = \begin{bmatrix} t_{11} & t_{12} & \cdots & t_{1n} \\ t_{21} & t_{22} & \cdots & t_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ t_{n1} & t_{n2} & \cdots & t_{nn} \end{bmatrix}$$

$$= F(I - F)^{-1}$$

Trong đó I là ma trận đơn vị

Dựa trên ma trận mối quan hệ tổng thể T để tính toán “RS” tổng giá trị của dòng i trong ma trận T và “CS” là tổng giá trị của các cột j trong ma trận T . Giá trị của RS_i phản ánh những tác động trực tiếp và gián tiếp của nhân tố i lên các nhân tố khác. Trong khi đó CS_i phản ánh tác động trực tiếp và gián tiếp của các nhân tố khác lên nhân tố j . Khi $i = j$, thì tổng giá trị của dòng i và tổng giá trị của cột j ($RS_i + CS_i$) cho biết tổng thể tác động của nhân tố i lên nhân tố khác và nhân tố i nhận được từ các nhân tố khác trong mô hình. Do đó giá trị ($RS_i + CS_i$) càng lớn thì nhân tố i càng quan trọng trong mô hình. Giá trị ($RS_i - CS_i$) cho biết ảnh hưởng thuần tạo ra bởi nhân tố i trong hệ thống. Nếu ($RS_i - CS_i$) có giá trị dương có nghĩa là tác động của i lên các nhân tố khác trong hệ thống lớn hơn tác động của các nhân tố khác lên i . Trong trường hợp này nhân tố i sẽ thuộc vào nhóm nhân tố nguyên nhân. Ngược lại nếu ($RS_i - CS_i$) mang giá trị âm có nghĩa là tổng tác động của nhân tố khác vào i lớn hơn tác động của nhân tố i lên các nhân tố khác trong hệ thống. Khi đó nhân tố i sẽ thuộc nhóm nhân tố kết quả.

Bước 6: Xác định giá trị ngưỡng để đánh giá mức độ tác động của các nhân tố nguyên nhân lên các nhân tố kết quả. Có thể chia ra làm ba mức độ là mức độ tác động yếu, tác động mạnh và tác động rất mạnh. Từ đó vẽ biểu đồ thể hiện mối quan hệ giữa các nhân tố trong mô hình.

Các giá trị ngưỡng cho từng nhân tố được xác định bởi 4 mức cơ bản: thấp nhất, trung bình, cao và cao nhất.

Giá trị ngưỡng thấp nhất (t_{min}) được xác định bởi công thức:

$$t_{min} = \min(a_{ij}), \quad a_{ij} \neq 0$$

Giá trị ngưỡng trung bình ($t_{average}$) được xác định bởi công thức:

$$t_{average} = \frac{\sum_{i,j=1}^n a_{ij}}{n}, \quad a_{ij} \neq 0$$

Giá trị ngưỡng trung bình (t_{high}) được xác định bởi công thức:

$$t_{high} = \left[\max(a_{ij}) + \frac{\sum_{i,j=1}^n a_{ij}}{n} \right] / 2, \quad a_{ij} \neq 0$$

Giá trị ngưỡng cao nhất (t_{max}) được xác định bởi công thức

$$t_{max} = \max(a_{ij}), \quad a_{ij} \neq 0$$

Dựa trên các giá trị ngưỡng trên thì có thể đánh giá được mức độ của mối quan hệ giữa các nhân tố như sau:

Nếu $t_{min} < t_{ij} < t_{average}$: tác động Yếu (Y) giữa hai nhân tố

Nếu $t_{average} < t_{ij} < t_{high}$: tác động Trung bình (TB) giữa hai nhân tố

Nếu $t_{high} < t_{ij} < t_{max}$: tác động Mạnh (M) giữa hai nhân tố

Phụ lục 2

2. Ma trận mối quan hệ tổng thể đánh giá tác động của các chỉ tiêu đánh giá chất lượng nhân lực với sự phát triển bền vững

	H1	H2	H3	H4	H5	EC1	EC2	EC3	EC4	EC5	EC6	EV1
H1	0.07	0.14	0.12	0.12	0.14	0.08	0.14	0.17	0.16	0.14	0.09	0.13
H2	0.13	0.06	0.08	0.11	0.09	0.07	0.09	0.12	0.12	0.11	0.1	0.11
H3	0.1	0.08	0.06	0.14	0.07	0.05	0.11	0.15	0.12	0.11	0.08	0.11
H4	0.09	0.08	0.11	0.06	0.08	0.06	0.11	0.14	0.12	0.09	0.08	0.05
H5	0.06	0.04	0.05	0.05	0.04	0.03	0.06	0.1	0.08	0.08	0.06	0.14
EC1	0.08	0.08	0.09	0.12	0.1	0.05	0.07	0.15	0.12	0.12	0.13	0.09
EC2	0.08	0.09	0.09	0.08	0.11	0.05	0.09	0.07	0.1	0.07	0.13	0.11
EC3	0.07	0.06	0.08	0.1	0.09	0.04	0.1	0.14	0.06	0.08	0.07	0.09
EC4	0.07	0.06	0.08	0.08	0.08	0.02	0.12	0.14	0.11	0.13	0.06	0.08
EC5	0.08	0.09	0.1	0.07	0.06	0.04	0.12	0.12	0.14	0.06	0.06	0.1
EC6	0.09	0.09	0.14	0.13	0.09	0.06	0.16	0.11	0.16	0.14	0.07	0.11
EV1	0.04	0.06	0.06	0.04	0.06	0.02	0.07	0.07	0.07	0.06	0.04	0.03
EV2	0.04	0.06	0.06	0.06	0.04	0.03	0.07	0.06	0.07	0.05	0.06	0.07
EV3	0.04	0.06	0.06	0.06	0.06	0.02	0.07	0.07	0.07	0.05	0.06	0.05
EV4	0.06	0.06	0.06	0.06	0.04	0.03	0.05	0.08	0.07	0.06	0.06	0.05
EV5	0.04	0.06	0.07	0.07	0.05	0.03	0.07	0.08	0.08	0.05	0.06	0.07
S1	0.06	0.06	0.07	0.06	0.06	0.02	0.07	0.08	0.07	0.06	0.06	0.07
S2	0.04	0.04	0.06	0.04	0.05	0.01	0.04	0.07	0.06	0.04	0.04	0.06
S3	0.06	0.06	0.05	0.06	0.06	0.03	0.07	0.08	0.07	0.06	0.06	0.05
S4	0.06	0.06	0.07	0.06	0.06	0.03	0.07	0.08	0.07	0.06	0.04	0.05

(tiếp)

	EV2	EV3	EV4	EV5	S1	S2	S3	S4	D	R	D - R	Nhóm
H1	0.1	0.09	0.13	0.07	0.13	0.11	0.12	0.11	2.36	1.35	1.01	NN
H2	0.09	0.13	0.12	0.13	0.1	0.13	0.11	0.12	2.19	1.37	0.82	NN
H3	0.1	0.08	0.14	0.08	0.1	0.11	0.09	0.08	1.97	1.58	0.39	NN
H4	0.08	0.06	0.13	0.07	0.11	0.09	0.1	0.08	1.84	1.57	0.27	NN
H5	0.07	0.06	0.06	0.04	0.07	0.12	0.07	0.06	1.24	1.43	-0.19	KQ
EC1	0.07	0.08	0.08	0.06	0.1	0.09	0.09	0.06	1.82	0.76	1.07	NN
EC2	0.08	0.08	0.09	0.05	0.13	0.11	0.1	0.08	1.74	1.73	0.02	NN
EC3	0.08	0.09	0.11	0.08	0.11	0.1	0.08	0.05	1.67	2.06	-0.39	KQ
EC4	0.06	0.05	0.09	0.09	0.09	0.09	0.1	0.05	1.67	1.93	-0.26	KQ
EC5	0.08	0.07	0.13	0.07	0.11	0.11	0.12	0.08	1.82	1.63	0.19	NN
EC6	0.12	0.14	0.15	0.07	0.15	0.14	0.15	0.09	2.38	1.39	0.99	NN
EV1	0.06	0.06	0.07	0.04	0.07	0.07	0.06	0.04	1.09	1.62	-0.53	KQ
EV2	0.03	0.04	0.07	0.05	0.07	0.07	0.06	0.04	1.09	1.44	-0.35	KQ
EV3	0.06	0.03	0.07	0.04	0.07	0.07	0.05	0.04	1.08	1.34	-0.26	KQ
EV4	0.04	0.04	0.04	0.04	0.05	0.06	0.06	0.04	1.05	1.74	-0.7	KQ
EV5	0.07	0.06	0.07	0.03	0.07	0.07	0.07	0.06	1.22	1.21	0.01	NN
S1	0.05	0.04	0.05	0.06	0.04	0.07	0.05	0.04	1.14	1.72	-0.59	KQ
S2	0.06	0.05	0.04	0.05	0.04	0.03	0.04	0.05	0.92	1.73	-0.81	KQ
S3	0.06	0.04	0.05	0.04	0.05	0.05	0.04	0.06	1.09	1.64	-0.55	KQ
S4	0.05	0.04	0.05	0.06	0.07	0.05	0.06	0.03	1.12	1.25	-0.13	KQ

3. Bảng đánh giá mức độ tác động giữa các tiêu chí

	H	EC	EV	S
H	Y	M	TB	M
EC	TB	Y	M	M
EV	Y	Y	Y	TB
S	Y	Y	Y	Y

4. Bảng đánh giá mức độ tác động giữa các chỉ tiêu

[illegible]

Mức độ tác động của các chỉ tiêu (tiếp)

[illegible]

Phụ lục 3

PHIẾU ĐÁNH GIÁ VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC VỚI SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP CẢNG BIỂN

Kính chào quý vị,

Tôi là nghiên cứu sinh chuyên ngành Kinh tế phát triển tại Viện nghiên cứu và quản lý kinh tế Trung ương. Hiện tại tôi đang thực hiện luận án tiến sỹ về Nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng định hướng 2030". Với mục đích tổng hợp thông tin đánh giá về vai trò của nguồn nhân lực đối với sự phát triển bền vững của cảng biển, tôi hy vọng quý vị sẽ dành vài phút để chia sẻ những hiểu biết của mình về vấn đề trên qua bảng câu hỏi dưới đây. Tôi xin cam kết những thông tin do quý vị cung cấp sẽ được bảo mật và chỉ phục vụ mục đích nghiên cứu.

A. THÔNG TIN NGƯỜI LÀM KHẢO SÁT

Họ và tên: Vũ Thanh Trung

Nghề nghiệp: Giảng viên

Nơi công tác: Đại học Hàng hải Việt Nam

Email: trungvt@vimaru.edu.vn

B. THÔNG TIN KHẢO SÁT

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN (HOẶC NGƯỜI ĐẠI DIỆN DOANH NGHIỆP)

Họ và tên:

Vị trí công tác:

Nơi công tác:

Số năm kinh nghiệm:.....

II. THÔNG TIN VỀ DOANH NGHIỆP

Xin quý vị cho biết một số thông tin về doanh nghiệp:

1. Loại hình doanh nghiệp

☐ Công ty cổ phần

☐ Công ty TNHH

☐ Doanh nghiệp Nhà nước

2. Quy mô vốn chủ sở hữu của doanh nghiệp

☐ Dưới 50 lao động

☐ 50 đến dưới 100

☐ Từ 100 đến dưới 200

☐ Từ 200 đến dưới 300

☐ Trên 300 lao động

3. Lĩnh vực sản xuất kinh doanh chính của doanh nghiệp:

☐ Dịch vụ xếp dỡ

☐ Dịch vụ kho hàng

☐ Dịch vụ vận tải

☐ Dịch vụ logistics

☐ Dịch vụ hỗ trợ vận tải

☐ Khai thác tài nguyên

☐ Kinh doanh mặt hàng chưa được phân vào đầu

4. Quy mô lao động của doanh nghiệp (Đơn vị: Tỷ đồng)

☐ Dưới 50

☐ 50 đến dưới 100

☐ Từ 100 đến dưới 500

○ Từ 500 đến dưới 1000 ○ Trên 1000

Nếu được xin quý vị cho biết số lượng lao động cụ thể của doanh nghiệp (Đơn vị: người)

Lao động sản xuất:.....

Lao động quản lý:.....

III. ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ ƯU TIÊN CỦA CÁC TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DOANH NGHIỆP.

Trong đó: KT – Tiêu chí Kinh tế

MT – Tiêu chí Môi trường,

XH – Tiêu chí Xã hội

NL – Tiêu chí nhân lực

Mức độ quan trọng giữa của tiêu chí A so với tiêu chí B :

5: Quan trọng hơn rất nhiều

1: Mức độ quan trọng như nhau

1/5: Rất ít quan trọng

A	Mức độ ưu tiên của tiêu chí A so với B									B
	5	4	3	2	1	1/2	1/3	1/4	1/5	
KT										MT
KT										XH
MT										XH

IV. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CÁC TIÊU CHÍ NHÂN LỰC, KINH TẾ, MÔI TRƯỜNG VÀ XÃ HỘI

Mức độ tác động tích cực giữa các tiêu chí được đánh giá ở 5 mức độ như sau:

Mức độ tác động	Thang đánh giá chữ	Thang đánh giá số	Mức độ tác động	Thang đánh giá chữ	Thang đánh giá số
Không có tác động	K	1	Tác động nhiều	N	4
Tác động rất ít	RI	2	Tác động rất nhiều	RN	5
Tác động ít	I	3			

Trong đó “Không tác động” – Tiêu chí A không có tác động tích cực tới tiêu chí B. “Tác động rất nhiều” – Tiêu chí A có tác động rất nhiều đến việc cải thiện tiêu chí B

	NL	KT	MT	XH
NL				
KT				
MT				
XH				

V. TÁC ĐỘNG CỦA NHÂN LỰC VÀ KINH TẾ

	CHỈ TIÊU	NHÂN LỰC					KINH TẾ					
		Trình độ chuyên môn của người lao động	Nhận thức về vấn đề phát triển bền vững	Sự sáng tạo của người lao động	Thái độ làm việc và tính kỷ luật	Trạng thái sức khỏe của người lao động	Sản lượng hàng hóa xếp dỡ	Lợi nhuận sau thuế	Doanh thu thuần	Các chỉ tiêu sinh lời	Năng suất xếp dỡ	Đầu tư mở rộng sản xuất
NL	Trình độ chuyên môn của người lao động	---										
	Nhận thức về vấn đề phát triển bền vững		---									
	Sự sáng tạo của người lao động			---								
	Thái độ làm việc, tính kỷ luật				---							
	Trạng thái sức khỏe của					---						

[illegible]

VII. TÁC ĐỘNG CỦA MÔI TRƯỜNG VÀ XÃ HỘI TỚI NHÂN LỰC VÀ KINH TẾ

[illegible]

[illegible]

VIII. TÁC ĐỘNG GIỮA MÔI TRƯỜNG VÀ XÃ HỘI

	CHỈ TIÊU	MÔI TRƯỜNG					XÃ HỘI			
		Hiệu quả sử dụng năng lượng	Tổng lượng điện năng, năng lượng tiêu thụ	Tái sử dụng các yếu tố đầu vào	Mức độ tác động đến môi trường	Nguyên liệu, nhiên liệu thân thiện môi trường	Môi trường làm việc và an toàn lao động	Chi cho khen thưởng và phúc lợi	Thu nhập trung bình của người lao động	Cân bằng giới tính trong lực lượng lao động
M T	Hiệu quả sử dụng năng lượng	---								
	Tổng lượng điện năng, năng lượng tiêu thụ		---							
	Tái sử dụng các yếu tố đầu vào			---						
	Mức độ tác động đến môi trường				---					
	Nguyên liệu, nhiên liệu thân thiện môi trường					---				

	CHỈ TIÊU	MÔI TRƯỜNG					XÃ HỘI			
		Hiệu quả sử dụng năng lượng	Tổng lượng điện năng, năng lượng tiêu thụ	Tái sử dụng các yếu tố đầu vào	Mức độ tác động đến môi trường	Nguyên liệu, nhiên liệu thân thiện môi trường	Môi trường làm việc và an toàn lao động	Chi cho khen thưởng và phúc lợi	Thu nhập trung bình của người lao động	Cân bằng giới tính trong lực lượng lao động
X H	Điều kiện làm việc và an toàn lao động						---			
	Chi cho khen thưởng và phúc lợi							---		
	Thu nhập trung bình của người lao động								---	
	Cân bằng giới tính trong lực lượng lao động									---

Tôi xin chân thành cảm ơn quý vị đã dành thời gian hoàn thành bảng khảo sát! Mọi ý kiến đóng góp của quý vị sẽ góp phần quan trọng vào kết quả nghiên cứu của tôi. Chúc quý vị có thật nhiều sức khỏe, may mắn và thành công trong công việc!

Phụ lục 4

Phiếu khảo sát lựa chọn các tiêu chí đánh giá sự phát triển bền vững cho các doanh nghiệp cảng biển

Kính chào quý vị,

Tôi là nghiên cứu sinh chuyên ngành Kinh tế phát triển tại Viện nghiên cứu và quản lý kinh tế Trung ương. Hiện tại tôi đang thực hiện luận án tiến sỹ về Nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng định hướng 2030". Với mục đích tổng hợp thông tin đánh giá lựa chọn những chỉ tiêu đánh giá sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển, tôi hy vọng quý vị sẽ dành vài phút để chia sẻ những hiểu biết của mình về vấn đề trên qua bảng câu hỏi dưới đây. Tôi xin cam kết những thông tin do quý vị cung cấp sẽ được bảo mật và chỉ phục vụ mục đích nghiên cứu.

PHẦN I: THÔNG TIN NGƯỜI LÀM KHẢO SÁT

Họ và tên: Vũ Thanh Trung

Nghề nghiệp: Giảng viên

Nơi công tác: Đại học Hàng hải Việt Nam

Email: trungvt@vimaru.edu.vn

PHẦN II: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên: **Vị trí công tác:**.....

Đơn vị công tác: **Số năm công tác:**.....

PHẦN III: NỘI DUNG KHẢO SÁT

Các chỉ tiêu sẽ được đánh giá dựa trên hai tiêu chí đó là mức độ quan trọng của chỉ tiêu trong việc đánh giá những khía cạnh nhất định của sự bền vững và mức độ sẵn sàng của thông tin (mức độ dễ dàng trong việc thu thập những thông tin trên).

Mức độ bền vững của sự phát triển của cảng biển được đánh giá thông qua các thành tựu mà cảng đạt được trên ba khía cạnh: Hiệu quả kinh tế, hiệu quả môi trường và hiệu quả xã hội. Trong đó mức độ đánh giá như sau:

Yếu tố đánh giá	1	2	3	4	5
Mức độ quan trọng	Rất không quan trọng	Không quan trọng	Bình thường	Quan trọng	Rất quan trọng
Mức độ sẵn sàng của thông tin	Rất khó	Khó	Bình thường	Dễ	Rất dễ

[illegible]

[illegible]

	9	Hỗ trợ tài chính cho đào tạo bên ngoài										
	10	Số lao động không đúng chuyên môn										
	11	Cải thiện điều kiện làm việc và an toàn lao động										
	12	Tỷ lệ lãnh đạo phân chia theo giới tính										
	13	Tỷ lệ nhân viên phân loại theo giới tính										
	14	Chênh lệch thu nhập giữa lao động nam và nữ										
	15	Mức độ phân biệt đối xử trong công việc										
	16	Đóng góp thuế cho ngân sách địa phương										
	17	Hỗ trợ các hoạt động kinh tế của cộng đồng										
	18	Đầu tư cơ sở hạ tầng cho cộng đồng địa phương xung quanh cảng										
	19	Chi phí cho các chương trình xã hội										
	20	Chi phí cho các chương trình xã hội										

Tôi xin chân thành cảm ơn quý vị đã dành thời gian hoàn thành bảng khảo sát! Mọi ý kiến đóng góp của quý vị sẽ góp phần quan trọng vào kết quả nghiên cứu của tôi. Chúc quý vị có thật nhiều sức khỏe, may mắn và thành công trong công việc!

Phụ lục 5**Danh sách các chuyên gia tham gia lựa chọn bằng phương pháp Delphi**

STT	Cơ quan	Học vị, học hàm	Đơn vị công tác	Địa phương	Số năm công tác
1	Cơ quan quản lý nhà nước	Thạc sĩ	Cảng vụ hàng hải Hải Phòng	Hải Phòng	11
2		Thạc sĩ	Cảng vụ Hàng hải Hải Phòng	Hải Phòng	16
3		Thạc sĩ	Sở Tài nguyên Môi trường Hải Phòng	Hải Phòng	15
4	Doanh nghiệp	Thạc sĩ	Doanh nghiệp cảng biển	Hải Phòng	15
5		Thạc sĩ	Doanh nghiệp cảng biển	Hải Phòng	20
6		Thạc sĩ	Doanh nghiệp cảng biển	Hải Phòng	22
7	Cơ sở đào tạo	PGS. TS	Cơ sở đào tạo	Hải Phòng	30
8		PGS. TS	Cơ sở đào tạo	Hải Phòng	30
9		PGS. TS	Cơ sở đào tạo	Hải Phòng	25
10		PGS. TS	Cơ sở đào tạo	Hà Nội	21
11		TS	Cơ sở đào tạo	Hải Phòng	20
12		TS	Cơ sở đào tạo	Hải Phòng	18
13		TS	Cơ sở đào tạo	Hải Phòng	18

Phụ lục 6

Phiếu phỏng vấn đại diện cơ quan quản lý và cơ sở đào tạo

Tôi là nghiên cứu sinh chuyên ngành Kinh tế phát triển tại Viện nghiên cứu và quản lý kinh tế Trung ương. Hiện tại tôi đang thực hiện luận án tiến sỹ về "Nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng định hướng 2030". Với mục đích tổng hợp thông tin đánh giá lựa chọn những chỉ tiêu đánh giá sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp cảng biển. Kính mong nhận được sự hỗ trợ của anh/chị thông qua trả lời một số câu hỏi phỏng vấn liên quan đến nguồn nhân lực và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Mọi thông tin trả lời phỏng vấn sẽ được giữ bí mật. Bất kỳ thông tin nào tôi đưa vào luận án đều không xác định danh tính người trả lời.

I. Thông tin người trả lời phỏng vấn

Họ và tên: Vị trí công tác:.....

Đơn vị công tác: Số năm công tác:.....

II. Câu hỏi phỏng vấn

1. Nghiệp vụ kinh doanh chính của doanh nghiệp là gì?
2. Quan điểm của Anh/Chị về phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển
3. Anh/Chị vui lòng chia sẻ quan điểm về nguồn nhân lực cảng biển và phát triển bền vững doanh nghiệp cảng biển
 - Thực trạng nguồn nhân lực cảng biển ở khu vực Hải Phòng (Chất lượng, số lượng, ưu điểm, hạn chế,...)
 - Những thành tựu và hạn chế phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển khu vực thành phố Hải Phòng (thành tựu đạt được về mặt kinh tế, bảo vệ môi trường, cải thiện vấn đề xã hội,...) và những nguyên nhân của tồn tại trên?
 - Khác (nếu có)
4. Anh/chị đánh giá thế nào về vai trò của nguồn nhân lực với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cảng biển.

Anh/chị có muốn bổ sung thêm thông tin, ý kiến gì không?

Cảm ơn Anh/Chị đã trả lời phỏng vấn!

Phụ lục 7**Danh sách các chuyên gia được tham vấn chuyên sâu**

STT	Người trả lời phỏng vấn	Đơn vị công tác	Địa phương	Số năm công tác tối thiểu
1	Đại diện CQQL 1 - 4	Cảng vụ hàng hải Hải Phòng	Hải Phòng	11
2	Đại diện CQQL 5 - 7	Sở Tài nguyên - Môi trường Hải Phòng	Hải Phòng	11
3	Đại diện CQQL 8 - 10	Sở Giao thông vận tải	Hải Phòng	10
4	Đại diện CSĐT 1 – 6	Trường Đại học Hàng hải Việt Nam	Hải Phòng	18
5	Đại diện CSĐT 7 – 8	Trường Đại học Hải Phòng	Hải Phòng	15
6	Đại diện CSĐT 9 - 10	Trường Đại học Ngoại Thương	Hà Nội	19