



CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NGUỒN NHÂN LỰC DỊCH VỤ LOGISTICS TỈNH BÀ RỊA - VŨNG TÀU

Tóm tắt: Ngành dịch vụ logistics đã và đang có nhiều đóng góp tích cực cho sự phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (BR-VT). Chúng tôi tiến hành nghiên cứu tại các doanh nghiệp dịch vụ Logistics và sản xuất công nghiệp trên địa bàn tỉnh BR-VT được kết quả các nhân tố: kết quả làm việc người lao động, trình độ người lao động, tác phong công nghiệp, kỹ năng người lao động và sức khỏe của người lao động tác động đến sự hài lòng của doanh nghiệp. Từ đó đề ra giải pháp phát triển nguồn nhân lực dịch vụ Logistics tỉnh BR-VT nhằm góp phần hiện thực hóa mục tiêu phát triển dịch vụ logistics BR-VT trở thành ngành kinh tế mũi nhọn.

Từ khóa: Đào tạo, hài lòng, logistics, nhân lực, nhân tố.

|| ThS. Đỗ Thanh Phong
Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu

logistics, sản xuất công nghiệp trên địa bàn tỉnh BR-VT, cuộc khảo sát tiến hành từ tháng 6 năm 2018 đến tháng 7 năm 2018, theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện và phỏng vấn trực tiếp với bảng câu hỏi được thiết kế theo 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của doanh nghiệp và thang điểm từ 1-5. Số liệu được nhập và xử lý bằng phần mềm IBM SPSS (Statistical Package for Social Science) phiên bản 20 và thuật toán thống kê.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Mục tiêu dịch vụ logistics BR-VT trở thành ngành kinh tế mũi nhọn

Theo định hướng phát triển dịch vụ logistics tỉnh BR-VT thành một Trung tâm dịch vụ Logistics của cả nước và khu vực đạt trình độ quốc tế, phục vụ có hiệu quả việc phát triển kinh tế cảng biển, thương mại và đầu tư của tỉnh và vùng Kinh tế trọng điểm Phía Nam, góp phần phát triển BR-VT thành “đô thị cảng trong tương lai” [5]. Tỉnh BR-VT thu hút các tập đoàn lớn trên thế giới vào đầu tư xây dựng, khai thác tại Trung tâm logistics Cái Mép và xây dựng các giải pháp về quy hoạch phát triển cơ sở hạ tầng giao thông vận tải, hạ tầng trung tâm logistics, xây dựng bộ máy quản lý vận hành khai thác; xây dựng cơ chế thu hút vốn đầu tư; xây dựng trình Chính phủ các cơ chế, chính sách... để phát triển ngành Logistics trên địa bàn tỉnh [3].

3.2. Thực trạng nguồn nhân lực Logistics trên địa bàn tỉnh BR-VT

3.2.1. Cơ sở lý thuyết

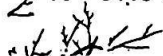
Theo Harold Koontz & Heinz Weihrich (2008), sự hài lòng của người sử dụng lao động là mức độ cảm xúc của nhà quản lý đối với nhân viên trong doanh nghiệp. Sự hài lòng của nhà quản lý đối với

I. GIỚI THIỆU

Theo Luật Thương mại Việt Nam, logistics là một hoạt động thương mại do các thương nhân tổ chức thực hiện một hoặc nhiều công đoạn bao gồm nhận hàng, vận chuyển, lưu kho bãi, làm thủ tục hải quan và các loại giấy tờ, tư vấn khách hàng, đóng gói, giao hàng hoặc các dịch vụ khác có liên quan đến hàng hóa để hưởng phí thù lao. Thuật ngữ “Logistics” được nhắc đến nhiều trong thời gian gần đây, nhất là trong lĩnh vực cảng biển, vận tải quốc tế, vận chuyển hàng hóa. Nguồn nhân lực logistics có các nhân tố ảnh hưởng là: Thể trạng - sức khỏe; hành vi, thái độ, tác phong và ý thức lao động; trình độ nghiệp vụ chuyên môn và kinh nghiệm; kỹ năng mềm, tin học, ngoại ngữ và kết quả làm việc của người lao động.

II. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu được tiến hành thu thập số liệu của 100 doanh nghiệp (khoảng 5% tổng số doanh nghiệp vận tải, kho bãi và công nghiệp ở tỉnh BR-VT) [1] đang hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ



nhân viên được định nghĩa và đo lường theo hai khía cạnh: (1) Thỏa mãn của người sử dụng lao động đối với người lao động; (2) Thỏa mãn theo các yếu tố thành phần trong công việc mà người nhân viên mang lại cho người sử dụng lao động. Mô hình nghiên cứu về sự hài lòng của Dale Yode (1962) thì sự hài lòng tập trung vào các nhân tố: Phẩm chất cá nhân thể hiện qua cá tính, học vấn, sức khỏe, lòng trung thành, nhân cách của người lao động.

Để nhận diện mô hình phù hợp với điều kiện ở tỉnh BR-VT, Nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát sự hài lòng của các nhà quản lý doanh nghiệp ở tỉnh BR-VT theo các nhân tố sau:

(1) *Thể trạng - sức khỏe của người lao động (SK)*: Thể hiện qua độ bền dẻo dai trong công việc, cường độ lao động, ngoại hình, chiều cao cân nặng.

(2) *Hành vi, thái độ, tác phong và ý thức lao động của người lao động (HV)*: Mức độ tập trung trong làm việc (HV1), tinh thần cầu tiến trong công việc (HV2), tính chịu trách nhiệm, chấp hành nội quy, thời gian, cẩn thận, chính xác trong công việc, tác phong lao động.

(3) *Trình độ kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm của người lao động (KT)*: Mức độ hiểu biết công việc, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ học vấn, kinh nghiệm trong công việc, các yếu tố liên quan đến công việc.

(4) *Kỹ năng, khả năng cá nhân của người lao động (KN)*: bao gồm kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng ngoại ngữ, tin học, kỹ năng tư duy sáng tạo.

(5) *Kết quả lao động của người lao động (KQ)*: Khối lượng công việc hoàn thành, hiệu quả, kết quả công việc đạt được, kết quả lao động vượt yêu cầu.

(6) *Hài lòng của doanh nghiệp (HL)*: Khối lượng công việc được hoàn thành trong điều kiện bình thường, nhân viên luôn làm việc trên khả năng được yêu cầu, nhân viên luôn quan tâm đến tính hiệu quả và chất lượng công việc.

3.2.2. Kết quả ứng dụng

Bước 1: Phân tích nhân tố

Để phù hợp với tỉnh BR-VT, nhóm nghiên cứu tiến hành xác định những yếu tố chính ảnh hưởng đến hài lòng của doanh nghiệp. Các thang đo và

các biến quan sát sử dụng thang điểm Likert 5 mức độ (Likert R.A., 1932) (1: Hoàn toàn không tốt; 2: Chưa tốt; 3: Trung bình; 4: tốt; 5: Rất tốt) điểm càng lớn thì mức độ đồng ý càng cao). Đề tài nghiên cứu 5 thang đo đại diện cho các yếu tố ảnh hưởng (25 biến quan sát) và 1 thang đo đại diện cho hài lòng của doanh nghiệp (với 3 biến quan sát). Qua kiểm định Cronbach Alpha, ta được kết quả sau:

Bảng 1: Biểu đặc trưng và thang đo chất lượng tốt

Thang đo	Biến đặc trưng	Cronbach Alpha của thang đo
SK	SK1, SK2, SK3	0,905
HV	HV1, HV2, HV3, HV4, HV5, HV6, HV7, HV8	0,931
KT	KT1, KT2, KT3, KT4, KT5	0,946
KN	KN1, KN2, KN3, KN4, KN5	0,922
KQ	KQ1, KQ2, KQ3, KQ4	0,935
HL	HL1, HL2, HL3	0,833

Các thang đo đều có độ tin cậy đạt yêu cầu do lớn hơn 0,7 [1], trong đó thấp nhất là thang đo hài lòng của doanh nghiệp có $\alpha=0,833$, và cao nhất là thang đo trình độ kiến thức, chuyên môn và kinh nghiệm của người lao động có $\alpha=0,946$.

Kiểm định tính thích hợp của EFA

Bảng 2: Kiểm định KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,784
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3.911,643
	Df	300
	Sig.	0,000

$KMO=0,784$, thỏa mãn điều kiện: $0,5 < KMO < 1$, phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế.

Kiểm định tương quan của các biến quan sát trong thước đo đại diện, kiểm định Bartlett có Sig. $< 0,05$, các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện.

Kết quả của mô hình EFA cho biết các biến đặc trưng đều có hệ số tải nhân tố (Factor loading) lớn hơn 0,55. Có 2 nhân tố đại diện cho các yếu tố ảnh hưởng đến hài lòng của doanh nghiệp được sắp xếp lại khác với mô hình lý thuyết ban đầu:

Nhóm 1 (Component 1) bao gồm các biến: SK1, SK2, SK3. Đặt tên là Sức khỏe của người lao động (SK).



Nhóm 2 (Component 2) bao gồm các biến: HV2, HV3, HV4, HV5, HV6, HV7, HV8 và KN2. Đặt tên cho nhóm này là tác phong công nghiệp (TP).

Nhóm 3 (Component 3) bao gồm: KT1, KT2, KT3, KT4, KT5. Đặt tên cho nhóm này là trình độ lao động (TĐ).

Nhóm 4 (Component 4) bao gồm các biến: KN1, KN3, KN4, KN5. Đặt tên cho nhóm này là kỹ năng của người lao động (KN).

Nhóm 5 (Component 3) bao gồm các biến: KQ1, KQ2, KQ3, KQ4. Đặt tên cho nhóm này là kết quả lao động (KQ).

Nhóm 6 (Component 6) bao gồm các biến: Mức độ tập trung trong làm việc (HV1). Đặt tên cho nhóm này là mức độ tập trung (MD).

Như vậy, qua các kiểm định chất lượng thang đo và các kiểm định mô hình EFA, nhận diện có 6 thang đo đại diện cho các yếu tố ảnh hưởng đến hài lòng của doanh nghiệp và 1 thang đo đại diện cho hài lòng của doanh nghiệp với 28 biến đặc trưng.

Bước 2: Phân tích hồi quy đa biến

Để nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến hài lòng của doanh nghiệp tỉnh BR-VT, mô hình tương quan tổng thể có dạng hồi quy tuyến tính $HL = \beta_0 + \beta_1 F_1 + \beta_2 F_2 + \beta_3 F_3 + \beta_4 F_4 + \beta_5 F_5 + \beta_6 F_6 + e_i$. Trong đó: $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ là các hệ số cần xác định được sử dụng mối tương quan giữa sự hài lòng của doanh nghiệp và các yếu tố ảnh hưởng. Các biến đưa vào phân tích hồi quy xác định bằng cách tính điểm các nhân tố.

Kiểm định hệ số hồi quy

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của doanh nghiệp là quan trọng để đề ra các giải pháp, điều chỉnh phù hợp, tạo mức lợi nhuận cao và bền vững cho doanh nghiệp. Kết quả kiểm định như sau:

Bảng 3: Hệ số hồi quy (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients B	T	Sig.
(Constant)	0,000	,000	1,000
F1-SK	,155	2,046	,043
F2-TP	,157	2,068	,041
F3-TĐ	,242	3,191	,002
F4-KN	,156	2,049	,042
F5-KQ	,360	4,748	,000
F6-MD	,042	,548	,584

- Biến sức khỏe (F1), biến tác phong công nghiệp (F2) và biến kỹ năng (F4) có ý nghĩa Sig. <0,05, do đó biến tác phong công nghiệp tương quan có ý nghĩa với sự hài lòng của doanh nghiệp với độ tin cậy 95%.

- Biến trình độ lao động (F3) và kết quả lao động (F5) có ý nghĩa Sig. <0,01, do đó biến kết quả lao động tương quan có ý nghĩa với sự hài lòng của doanh nghiệp với độ tin cậy 99%.

- Biến mức độ tập trung (F6) tương quan không ý nghĩa với sự hài lòng của doanh nghiệp với độ tin cậy dưới 95% (loại).

Từ kết quả kiểm định bảng trên, ta có hàm hồi quy sự hài lòng của doanh nghiệp tại tỉnh BR-VT là:

$$HL(Y) = 0,000 + 0,157(F1) + 0,242(F2) + 0,360(F3) + 0,156(F4) + 0,155(F5)$$

Qua hàm hồi quy có thể thấy, trong 5 yếu tố kiểm định có quan hệ thuận với sự hài lòng của doanh nghiệp. Trong đó yếu tố thông tin với hệ số hồi quy $\beta_3=0,360$ (Sig=0,000) có ý nghĩa khá cao, tác động mạnh đến sự hài lòng của doanh nghiệp tỉnh BR-VT.

Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình

- *Mức độ giải thích của mô hình:* Sự hài lòng của doanh nghiệp tỉnh BR-VT được giải thích bởi các yếu tố (sức khỏe của người lao động, tác phong công nghiệp, trình độ lao động, kỹ năng của người lao động và kết quả lao động). Kết quả kiểm định trên phần mềm IBM SPSS 20 như sau:

Trong bảng trên, hệ số tương quan chung là $R=0,513$ cho thấy mối quan hệ sự hài lòng của doanh nghiệp với các yếu tố khác được kiểm định là tương đối chặt chẽ. Với 5 yếu tố kiểm định đã giải thích được 26,3% ($R^2=0,263$) thay đổi sự hài lòng của doanh nghiệp. Như vậy, thay đổi sự hài lòng của doanh nghiệp tại tỉnh BR-VT được giải thích bởi các biến độc lập là: sức khỏe của người lao động (F1), tác phong công nghiệp (F2), trình độ lao động (F3), kỹ năng của người lao động (F4) và kết quả lao động (F5).

- *Mức độ phù hợp:* Phân tích phương sai với Sig.<0,01, có thể kết luận rằng mô hình đưa ra phù hợp với dữ liệu thực tế. Hay nói cách khác, các biến độc lập có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc với độ tin cậy 99%.

Kiểm định phương sai phần dư không đổi



Sử dụng kiểm định Spearman. Xác định giá trị tuyệt đối số dư được chuẩn hóa. Ta đưa các biến ABSRES, và các biến độc lập đã qua các kiểm định bảo đảm có ý nghĩa (F1, F2, F3, F4, F5) vào kiểm định Spearman, ta được kết quả kiểm định Spearman các biến F1, F2, F3, F4 và F5 có mức ý nghĩa (Sig.) lớn hơn 0,05. Qua các kiểm định của mô hình hồi quy, các biến có ý nghĩa thống kê bao gồm: F1, F2, F3, F4 và F5.

Thảo luận kết quả hồi quy

Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa xác định vị trí ảnh hưởng của các biến độc lập như sau: Biến kết quả lao động đóng góp 33,64%, biến trình độ lao động đóng góp 22,62%, biến tác phong công nghiệp đóng góp 14,67%, biến kỹ năng người lao động đóng góp 14,58%, biến sức khỏe đóng góp 14,49%. Như vậy, thứ tự ảnh hưởng đến sự hài lòng của doanh nghiệp tại tỉnh BR-VT là kết quả người lao động, trình độ người lao động, tác phong công nghiệp, kỹ năng người lao động và sức khỏe của người lao động.

3.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực logistics cho tỉnh BR-VT

Giải pháp nâng cao nhận thức của người lao động về dịch vụ logistics tại tỉnh BR-VT

Phát triển dịch vụ logistics là đảm bảo sự liên kết, phối hợp nhịp nhàng giữa các khâu trong

Bảng 4: Tóm tắt mô hình

R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics Sig. F Change	Durbi-Watson
,513 ^a	,263	,229	,000	,775

chuỗi cung ứng dịch vụ, sử dụng các nguồn lực trong điều kiện và năng lực của tổ chức để đáp ứng tốt nhất những nhu cầu và nguyện vọng của khách hàng theo triết lý "JIT" với chi phí thấp nhất, sẽ tạo đột phá trong phát triển bền vững dịch vụ logistics trong thời gian tới. Vì logistics là khoa học tối ưu hóa tổ chức và quản lý, là nghệ thuật, là sự kết nối... Nói đến logistics là nói đến hiệu quả, nói đến tối ưu hóa trong các ngành, các doanh nghiệp và nền kinh tế quốc dân, quan điểm logistics đồng nghĩa với quan điểm hiệu quả cả quá trình, chuỗi cung ứng, nó đối lập với lợi ích cục bộ, lợi ích nhóm làm tổn hại đến lợi ích toàn cục, lợi ích quốc gia.

Giải pháp nâng cao kết quả lao động

Đề nâng cao kết quả lao động, các cơ sở đào tạo trong lĩnh vực logistics cần xây dựng chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế. Xây dựng mô hình đo lường kết quả lao động tiên tiến tạo ra những con người có năng suất lao động cao, có tác phong công nghiệp.

Giải pháp cơ chế chính sách

Hỗ trợ nâng cao sức khỏe, chiều cao, thể trạng cho người lao động tại tỉnh BR-VT bằng các hoạt động thiết thực của đoàn thanh niên và chế độ dinh dưỡng, thực phẩm an toàn.

Hỗ trợ đào tạo cán bộ quản lý nhà nước về dịch vụ logistics, cán bộ công chức được hỗ trợ 100% chi phí đào tạo về dịch vụ logistics và cam kết làm việc lâu dài tại các cơ quan quản lý nhà nước về dịch vụ logistics nhằm tạo ra tác phong công nghiệp cho người lao động.

Giải pháp xây dựng chương trình đào tạo nguồn nhân lực logistics

Chương trình đào tạo ngắn hạn: Thời lượng trung bình 24 giờ, được bố trí trong 3 ngày đến 2 tuần là các chương trình huấn luyện nghề logistics tổ chức tại doanh nghiệp hoặc tại các trung tâm, các trường trên địa bàn tỉnh BR-VT [4].

Chương trình trung hạn: Thời lượng trung bình 220 giờ, bố trí từ 4 đến 8 tháng. Là các chương trình bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, tăng cường bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học [4].

Chương trình dài hạn: Các chương trình theo hệ giáo dục chuyên nghiệp, bậc trung cấp, cao đẳng và đại học. Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu (BVU) đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quyết định số 4448/QĐ-BGDĐT, ngày 20/10/2017 do Thứ trưởng Bùi Văn Ga ký chính thức cho phép được tuyển sinh và đào tạo ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng ở bậc Đại học (trước đó BVU đã đào tạo chuyên ngành Quản trị Logistics và chuỗi cung ứng thuộc ngành Quản trị kinh doanh từ năm 2012).

Chương trình đào tạo bao gồm: Tổng số tín chỉ cần tích lũy: 120 tín chỉ, trong đó: khối kiến thức giáo dục đại cương 15 tín chỉ; khối kiến thức chuyên nghiệp 105 tín chỉ; thời gian đào tạo 3,5 năm (9 kỳ học, 1 kỳ viết khóa luận). Chương trình đào tạo gồm giáo dục đại cương, kiến thức kinh tế, kiến thức ngành chính bao gồm các môn bắt buộc như: Quản trị Logistics, quản trị chuỗi cung



Sinh viên Lớp DH15LG ngành Logistics của BVU làm việc tại Cùm cảng Tân Cảng Sài Gòn- Cái Mép
(từ ngày 21/5- 30/8/2018)

ứng, quản lý kho hàng, vận tải đa phương thức, giao nhận, xuất khẩu-nhập khẩu, hải quan ... và các môn thuộc hướng chuyên ngành logistis và quản lý chuỗi cung ứng, quản lý xuất nhập khẩu, giao nhận hàng hóa và quản lý công nghiệp. Ngoại ngữ (Tiếng Anh giao tiếp quốc tế (TOEIC) và Tin học văn phòng, MS Word, MS Excel, MS PowerPoint...

IV. KẾT LUẬN

Tỉnh BR-VT là một trung tâm dịch vụ Logistics của cả nước và khu vực, là thành phố “đô thị cảng trong tương lai” thì phát triển nguồn nhân lực dịch vụ Logistics là rất quan trọng. Chúng tôi tiến hành

nghiên cứu tại các doanh nghiệp dịch vụ Logistics và sản xuất công nghiệp trên địa bàn tỉnh BR-VT được kết quả các nhân tố: kết quả người lao động, trình độ lao động, tác phong công nghiệp, kỹ năng người lao động và sức khỏe của người lao động tác động đến sự hài lòng của doanh nghiệp. Từ đó đề ra các giải pháp nâng cao nhận thức về dịch vụ logistics, nâng cao kết quả lao động, cơ chế chính sách, chương trình đào tạo ngắn hạn và dài hạn, trong đó Trường Đại học Bà Rịa-Vũng Tàu đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép tuyển sinh và đào tạo ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng từ năm học 2018-2019.

Đ.T.P

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Cục Thống kê tỉnh Bà Rịa- Vũng Tàu (2017), *Niên giám thống kê năm 2016*
- [2] Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Hồng Đức, 2008
- [3] Sở Công thương tỉnh BR-VT (2017), *Báo cáo thực hiện kế hoạch Công nghiệp, thương mại năm 2017*.
- [4] Sở Giao thông Vận tải tỉnh BR-VT (2017), *Báo cáo thực hiện kế hoạch GTVT năm 2017*.