

**CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
LOGISTICS CỦA CÁC DOANH NGHIỆP TẠI TỈNH BÀ RỊA-VŨNG TÀU**
**FACTORS AFFECTING LOGISTICS HUMAN RESOURCES OF ENTERPRISES
IN BA RIA-VUNG TAU PROVINCE**

Đỗ Thanh Phong*

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 của 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 chất lượng nguồn nhân lực logistics 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

ABSTRACT

The logistics service industry has been making positive contributions to the socio-economic development of Ba Ria-Vung Tau (BR-VT). We conducted research at Logistics and industrial production enterprises in BR-VT province with the results of factors: employee's performance, employee qualification, and labor style. skills, employee skills and the health of workers impact the quality of logistics human resources of businesses. Since then, it has proposed a solution to develop BR-VT logistics human resources to contribute to the realization of the BR-VT logistics service development goal to become a key economic sector.

Keywords: training, satisfaction, logistics, human resources, factors

1. GIỚI THIỆU

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.

Logistics (hậu cần) là môn khoa học nghiên cứu tính quy luật của các hoạt động cung ứng và đảm bảo các yếu tố tổ chức, vật chất và kỹ thuật, để cho quá trình chính yếu được tiến hành đúng mục tiêu. Nó được coi như một nhánh của quá trình tạo ra một hệ thống liên quan đến nguồn lực con người hơn là một hệ thống về máy móc. Điều này chỉ rõ nguồn lực tập trung là con người với vai trò vừa là đối tượng, vừa là công cụ tác động, vừa là chủ thể của quá trình.

* Thạc sĩ, Trường Đại học Bà Rịa-Vũng Tàu

Logistics là quá trình tối ưu hoá các hoạt động vận chuyển và dự trữ hàng hoá từ nơi sản xuất đến nơi tiêu thụ cuối cùng thông qua hàng loạt các hoạt động kinh tế. Logistics là một chuỗi các hoạt động liên tục, có quan hệ mật thiết với nhau, tác động qua lại lẫn nhau được thực hiện một cách khoa học và có hệ thống qua các bước nghiên cứu, hoạch định, tổ chức, quản lý, thực hiện, kiểm tra, kiểm soát và hoàn thiện các hoạt động bao gồm các công việc liên quan đến cung ứng, vận tải, theo dõi sản xuất, kho bãi, thủ tục phân phối, hải quan,... Do đó, logistics là quá trình liên quan tới nhiều hoạt động khác nhau trong cùng một tổ chức, từ xây dựng chiến lược cho đến các hoạt động chi tiết, cụ thể để thực hiện chiến lược. Từ những khái niệm trên, ta có thể hiểu logistics như sau:

Logistics là quá trình lên kế hoạch và phối hợp các hoạt động để phân phối sản phẩm hoặc dịch vụ đến với khách hàng trên phạm vi toàn thế giới. Những hoạt động liên quan đến logistics có thể bao gồm: dịch vụ khách hàng, vận chuyển, thu mua, quản trị tồn kho và kho hàng, dự báo, hoạch định chiến lược,... Mục tiêu của những hoạt động này là đáp ứng nhu cầu của khách hàng cuối cùng. Nói cách khác, hoạt động logistics đảm bảo giao đúng sản phẩm với đúng chất lượng, đúng điều kiện cho đúng khách hàng tại đúng địa điểm, đúng thời gian với mức giá đúng (bày “đúng” trong logistics).

Trong những thập niên gần đây, việc toàn cầu hóa trong kinh tế đã đưa thế giới trở thành một thị trường mở. Điều đó yêu cầu các doanh nghiệp phải đáp ứng kịp thời nhu cầu của khách hàng, giảm thời gian thực hiện đơn hàng, duy trì chất lượng với chi phí hợp lý và linh hoạt để đạt được lợi thế cạnh tranh. Và giải pháp để đạt được điều này là cần có hệ thống logistics hiệu quả. Tầm quan trọng của logistics có thể tóm tắt là: (1) Logistics có tác động to lớn đến nền kinh tế quốc gia và thế giới: logistics tạo điều kiện cho việc trao đổi trên thị trường, cung cấp nguồn lao động chính và là người thu mua chính các tài sản và nguyên vật liệu trong nền kinh tế; (2) Logistics có vai trò rất quan trọng đối với sự tồn tại của con người và chất lượng cuộc sống: ngành logistics sử dụng lao động trên toàn thế giới, cung cấp những cách thức phân phối hàng hóa có hiệu quả về chi phí tại địa phương và trên toàn thế giới. Giá cả hàng hóa phải chăng, chất lượng cuộc sống càng tăng.

Trong nghiên cứu nghề nghiệp logistics được thực hiện bởi Hội đồng Các chuyên gia Quản lý chuỗi cung ứng đã chỉ ra rằng không có con đường sự nghiệp hoặc nghề nghiệp duy nhất cho nhân viên logistics. Bên cạnh những công việc tập trung vào các chức năng của logistics và chuỗi cung ứng như quản lý vận chuyển, kho bãi, lập kế hoạch sản xuất, thu mua, hệ thống thông tin, dịch vụ khách hàng,... thì nghề nghiệp trong lĩnh vực logistics có thể chịu tác động bởi quy mô, loại hình, phạm vi địa lý và cơ cấu tổ chức của các doanh nghiệp hay tổ chức. Nghề nghiệp của nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế, hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng.

Chất lượng nguồn nhân lực là toàn bộ năng lực của lực lượng lao động được biểu hiện thông qua ba mặt: thể lực, trí lực, tinh thần. Ba mặt này có quan hệ chặt chẽ với nhau cấu thành chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, thể lực là nền tảng, là phương tiện để truyền tải tri thức, trí tuệ là yếu tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực, ý thức tác phong làm việc là yếu tố chi phối hoạt động chuyên hóa của thể lực trí tuệ thành thực tiễn. Chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Logistics Việt Nam hiện nay còn yếu và thiếu hụt về cả số lượng và chất lượng. Tuy đã phát triển dịch vụ 3PL trong những năm gần đây, nhưng phần lớn các doanh nghiệp Việt Nam còn có khoảng cách lớn với các doanh nghiệp nước ngoài về uy tín trên thương trường, dịch vụ khách

hàng. Một trong những lý do dẫn đến tình trạng đó, ngoài yếu kém về công nghệ là trình độ tay nghề logistics và tính chuyên nghiệp của nguồn nhân lực trong ngành còn thấp. Nguyên nhân chính là người lao động ngay từ khi lựa chọn ngành nghề đào tạo đã không hướng tới một công việc cụ thể nên thường thiếu các kỹ năng cần thiết khi tốt nghiệp; chưa chủ động trong việc tìm hiểu nhu cầu tuyển dụng và tiếp cận các công ty logistics khi còn đang là sinh viên mà đa số chỉ bắt đầu quá trình tìm việc từ 3-6 tháng trước khi tốt nghiệp; thiếu sự gắn kết và chia sẻ kinh nghiệm giữa các sinh viên với lớp đàn anh đang làm việc tại các công ty dịch vụ logistics. Tại Hà Nội và TP Hồ Chí Minh, theo kết quả khảo sát của Ngân hàng Thế giới với 350 công ty thuộc lĩnh vực sản xuất và dịch vụ thì có 66% người sử dụng lao động nước ngoài và 36% doanh nghiệp trong nước không hài lòng với chất lượng giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực Việt Nam. Hội thảo “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực logistics trong nền kinh tế hội nhập” của Trường Đại học Tài chính - Marketing, đại diện Sở Công Thương TP HCM đánh giá, ngành dịch vụ logistics sẽ là một ngành kinh tế mũi nhọn nên sự đầu tư về chất lượng, số lượng nguồn nhân lực là vô cùng cần thiết. Sở Công Thương đã khảo sát tại hơn 60 doanh nghiệp thì có đến hơn 90% doanh nghiệp đều trả lời rằng sau khi được tiếp nhận vào làm việc thì sinh viên phải trải qua một khóa đào tạo, hướng dẫn thực tế tại doanh nghiệp. Vậy, sự hài lòng của người mua hàng hóa hoặc dịch vụ là cảm giác vui thích hoặc thất vọng của một người bắt nguồn từ sự so sánh cảm nhận với mong đợi về chất lượng của một sản phẩm hoặc một dịch vụ nào đó.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Theo Harold Koontz và Heinz Weihrich (2008), Chất lượng nguồn nhân lực làm cho 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. Chất lượng nguồn nhân lực của Doanh nghiệp đối với 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 chất lượng nguồn nhân lực làm sự hài lòng của Dale Yoder (1962) thì chất lượng nguồn nhân lực 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. Ngoài ra, chất lượng nguồn nhân lực làm cho sự hài lòng các cấp quản trị còn thể hiện quan kết quả công việc đạt được khi kết quả lao động càng cao thì chất lượng nguồn nhân lực càng tốt.

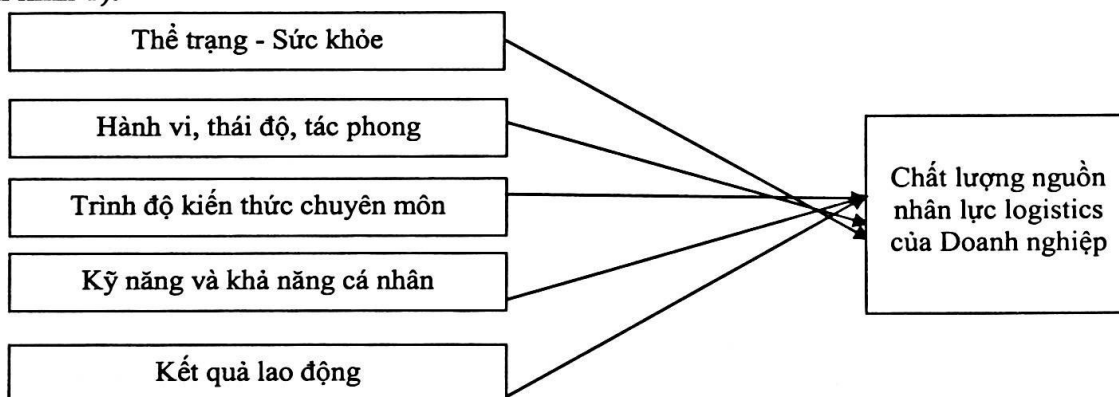
Theo các công trình nghiên cứu của Nguyễn Danh Toàn (2006) và Nguyễn Ngọc Khánh (2008), sự thỏa mãn của nhà tuyển dụng phụ thuộc vào: Kiến thức, kỹ năng, nhận thức, thực hiện công việc, phẩm chất cá nhân, giá nhân công và văn hóa của người lao động.

Từ những kết quả nghiên cứu, để nhận diện mô hình phù hợp với điều kiện tỉnh BR-VT. Tôi đề xuất yếu tố chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp 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. Nghiên cứu tiến hành khảo sát chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp ở tỉnh BR-VT ảnh hưởng bởi 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) *Chất lượng nguồn nhân lực logistics 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.

Dựa vào cơ sở lý luận trình bày ở phần trên để logic 5 yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp, đề tài đã thực hiện xây dựng mô hình nghiên cứu (xem hình 1):



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp nghiên cứu của chúng tôi là sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản, công thức xác định kích thước mẫu điều tra n được tính bởi: ϵ là phạm vi sai số chọn mẫu có thể chấp nhận được là $\leq 2\%$; độ tin cậy 95%; kết quả điều tra doanh nghiệp năm 2019 của Cục Thống kê tỉnh BR-VT doanh nghiệp dịch vụ vận tải, kho bãi là 327/16.316 doanh nghiệp tỷ lệ 2%, vậy ta có kích thước mẫu n điều tra tính toán như sau:

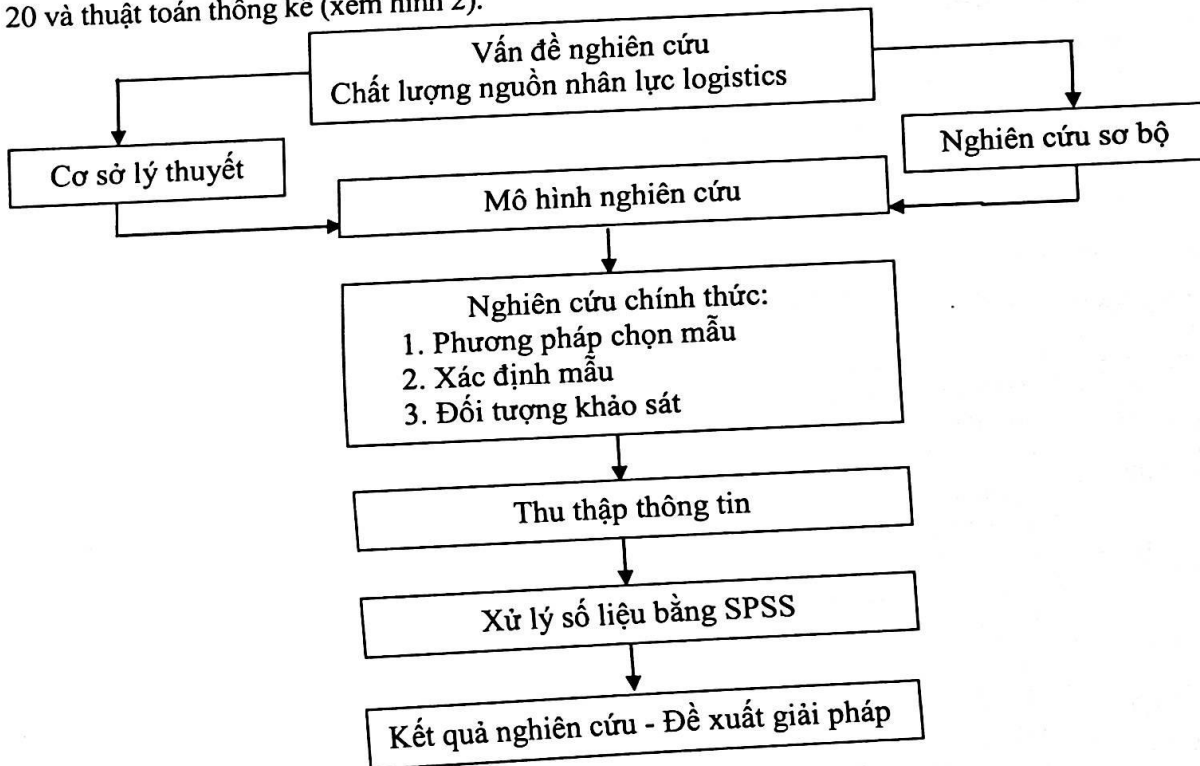
$$\epsilon = 2\%; p = 2\%; q = 98\%; \alpha = 5\%; z_{\alpha/2} = z_{0,025} = 1,96$$

$$(z_{\alpha/2}^2 pq) \quad 1,96^2 \cdot 0,02 \cdot 0,98$$

$$n = \frac{\quad}{\epsilon^2_p} = \frac{\quad}{0,02^2} = 188$$

Bảng khảo sát nghiên cứu chính thức gồm 5 thang đo đại diện cho các nhân tố người lao động (có 25 biến quan sát) và 1 thang đo đại diện cho chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp (với 3 biến quan sát) nên số phần tử nghiên cứu tối thiểu là $n = 188$ đối tượng nghiên cứu. Nghiên cứu được tiến hành thập số liệu của 200 doanh nghiệp (chiếm 61% tổng số doanh nghiệp vận tải, kho bãi ở tỉnh BR-VT) đang hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ logistics trên địa bàn tỉnh BR-VT, cuộc khảo sát tiến hành từ tháng 9 năm 2019 đến tháng 12 năm 2019.

Phương pháp phỏng vấn trực tiếp đối tượng nghiên cứu là người lao động và thang đo cho điểm từ 1 đến 5. Các thang đo và các biến quan sát sử dụng thang điểm Likert 5 mức độ (Likert R.A., 1932) và được mô tả (mức độ 1: Hoàn toàn không tốt; mức độ 2: Chưa tốt; mức độ 3: Trung bình; mức độ 4: tốt và mức độ 5: Rất tốt) điểm càng lớn thì mức độ đồng ý càng cao). 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 (xem hình 2).



Hình 2. Quy trình nghiên cứu

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. 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”. 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. Cảng biển BR-VT được Chính phủ xác định là cảng tổng hợp quốc gia, cửa ngõ quốc tế (loại IA), hiện nay đã khai thác 47 cảng, riêng khu Cái Mép - Thị Vải có 17 cảng. Năm 2019, tổng doanh thu vận tải, kho bãi là 18.935,8 tỷ đồng, tăng 5,79% so với cùng kỳ, trong đó doanh thu dịch vụ cảng đạt 4.071 tỷ đồng, sản lượng hàng hóa thông qua đạt 71,8 triệu tấn/năm, trong đó container đạt khoảng 7 triệu TEU/năm. Theo quy hoạch hàng hóa vào năm 2030, khoảng 161,49 - 296,29 triệu tấn/năm. Kim ngạch xuất khẩu năm 2019 là 8,8 tỷ USD, tăng 13,1% so với năm 2018, chủ yếu mặt hàng sắt thép và dệt may. Kim ngạch nhập khẩu năm 2019 ước khoảng 6,9 tỷ USD, tăng 12,19% so với cùng kỳ, chủ yếu hàng thủy sản và sắt thép.

4.2. Thực trạng nguồn nhân lực logistics trên địa bàn tỉnh BR-VT

Bước 1. Phân tích nhân tố

Chúng tôi 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's Alpha, ta được kết quả sau:

Bảng 1. Biến đặc trưng và thang đo chất lượng tốt

Thang đo	Biến đặc trưng	Cronbach Alpha của thang đo
SK	<i>Thể trạng - sức khỏe của người lao động (SK):</i> Thể hiện qua độ bền dẻo dai trong công việc (SK1), cường độ lao động (SK2), ngoại hình - chiều cao cân nặng (SK3)	0.925
HV	<i>Hành vi, thái độ, tác phong và ý thức lao động của người lao động (HV):</i> Mức độ tập trung trong làm việc (HV1), tinh thần cầu tiến trong công việc (HV2), tính chịu trách nhiệm (HV3), chấp hành nội quy (HV4), thời gian (HV5), cẩn thận (HV6), chính xác trong công việc (HV7), tác phong lao động (HV8)	0.945
KT	<i>Trình độ kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm của người lao động (KT):</i> Mức độ hiểu biết công việc (KT1), trình độ chuyên môn nghiệp vụ (KT2), trình độ học vấn (KT3), kinh nghiệm trong công việc (KT4), các yếu tố liên quan đến công việc (KT5)	0.946
KN	<i>Kỹ năng, khả năng cá nhân của người lao động (KN):</i> bao gồm kỹ năng giao tiếp (KN1), kỹ năng làm việc nhóm (KN2), kỹ năng ngoại ngữ (KN3), tin học (KN4), kỹ năng tư duy sáng tạo (KN5)	0.938
KQ	<i>Kết quả lao động của người lao động (KQ):</i> Khối lượng công việc hoàn thành (KQ1), hiệu quả (KQ2), kết quả công việc đạt được (KQ3), kết quả lao động vượt yêu cầu (KQ4)	0.948
CL	<i>Chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp (CL):</i> Khối lượng công việc được hoàn thành trong điều kiện bình thường (CL1), nhân viên luôn làm việc trên khả năng được yêu cầu (CL2), nhân viên luôn quan tâm đến tính hiệu quả và chất lượng công việc (CL3).	0.863

Các thang đo đều có độ tin cậy đạt yêu cầu do lớn hơn 0.7, trong đó thấp nhất là thang đo hài lòng của doanh nghiệp có $\alpha = 0.843$ 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.		0.788
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3,952.543
	Df	200
	Sig.	0.000

KMO = 0.788 thỏa mãn điều kiện: $0.5 < KMO < 1.0$ 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 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 chất lượng nguồn nhân lực Logistics 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 trình độ lao động là (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 chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp tỉnh BR-VT, mô hình tương quan tổng thể có dạng hồi quy tuyến tính:

$$HL = \beta_0 + \beta_1 F_1 + \beta_2 F_2 + \beta_3 F_3 + \beta_4 F_4 + \beta_5 F_5 + \beta_6 F_6 + \epsilon_1$$

Trong đó: $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ là các hệ số cần xác định được sử dụng mối tương quan giữa chất lượng nguồn nhân lực logistics 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 chất lượng nguồn nhân lực logistics 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 (xem bảng 3):

- Biến sức khỏe, biến tác phong công nghiệp và biến kỹ năng có ý nghĩa Sig. < 0.01, do đó, biến tác phong công nghiệp tương quan có ý nghĩa với chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp với độ tin cậy 99%.

Bảng 3. Hệ số hồi quy (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients B	T	Sig.
(Constan)	0.000	0.000	1.000
Sức khỏe của người lao động (F1- SK)	0.176	2.036	0.004
Tác phong công nghiệp (F2- TP)	0.197	2.092	0.005
Trình độ lao động (F3- TĐ)	0.385	2.192	0.003
Kỹ năng người lao động (F4- KN)	0.126	2.069	0.007
Kết quả lao động (F5- KQ)	0,264	2.745	0.000
Mức độ tập trung (F6- MD)	0.052	0.948	0.674

- Biến trình độ lao động và kết quả của người lao động có ý nghĩa Sig. < 0.01, do đó, biến kết quả lao động tương quan có ý nghĩa cao với chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp với độ tin cậy trên 99%.

- Biến mức độ tập trung tương quan không ý nghĩa với chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp với độ tin cậy dưới 95% (loại).

Từ kết quả kiểm định bảng trên, ta có hàm hồi quy chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp tại tỉnh BR-VT là:

Chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp = 0.000 + 0.176 sức khỏe của người lao động + 0.197 tác phong công nghiệp + 0.385 trình độ lao động + 0.126 kỹ năng người lao động + 0.264 kết quả lao động

Qua hàm hồi quy có thể thấy, trong 5 yếu tố kiểm định có quan hệ thuận với chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp. Trong đó, yếu tố trình độ với hệ số hồi quy $\beta_3 = 0.385$ (Sig = 0.003) có ý nghĩa khá cao, tác động mạnh đến chất lượng nguồn nhân lực Logistics của doanh nghiệp tỉnh BR-VT.

Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình

- *Mức độ giải thích của mô hình:* Chất lượng nguồn nhân lực logistics 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 của người lao động). Kết quả kiểm định trên phần mềm IBM SPSS 20 như sau:

Bảng 4. Tóm tắt mô hình

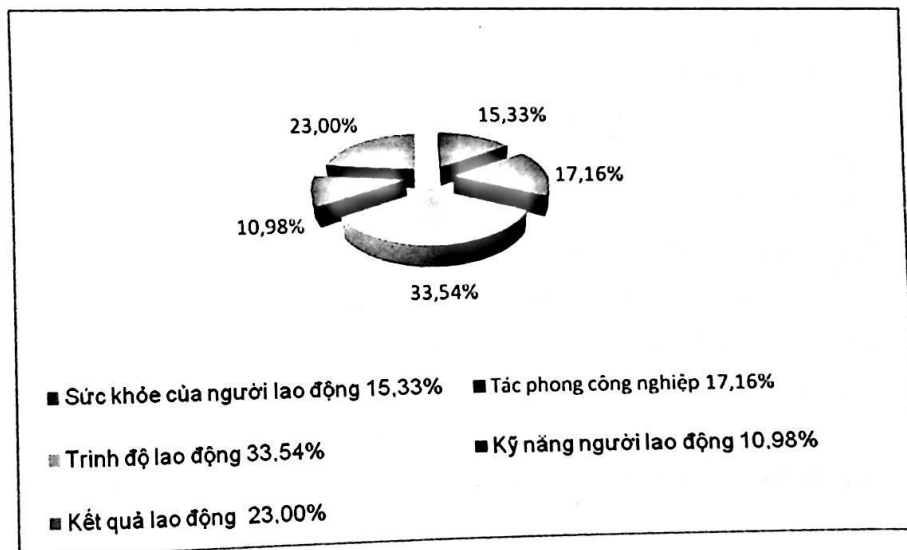
R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics Sig. F Change	Durbi-Watson
0.674 ^a	0.382	0.349	0.000	0.672

Trong bảng trên, hệ số tương quan chung là $R = 0.674$ cho thấy mối quan hệ chất lượng nguồn nhân lực logistics 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 38,2% ($R^2 = 0.382$) sự thay đổi chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp. Như vậy, thay đổi thay đổi chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp tại tỉnh BR-VT được giải thích bởi các biến độc lập là: 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.

- *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 phân 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 (tác phong công nghiệp, trình độ lao động, kỹ năng của người lao động và kết quả lao động) vào kiểm định Spearman, ta được kết quả kiểm định Spearman các biến tác phong công nghiệp, trình độ lao động, kỹ năng của người lao động và kết quả lao động 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: tác phong công nghiệp, trình độ lao động, kỹ năng của người lao động và kết quả lao động.



Biểu đồ 1. Các nhân tố ảnh hưởng chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp

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 trình độ lao động đóng góp 33,54%, biến kết quả của người lao động đóng góp 23,00%, biến tác phong công nghiệp đóng góp 17,16%, biến sức khỏe đóng góp 15,333%, biến kỹ năng người lao động đóng góp 10,98%. Như vậy, thứ tự ảnh hưởng các nhân tố đến chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp tại tỉnh BR-VT là trình độ người lao động, kết quả của người lao động, tác phong công nghiệp, sức khỏe của người lao động và kỹ năng người lao động.

5. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC LOGISTICS CHO TỈNH BR-VT

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

UBND tỉnh BR-VT cần có 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. Các doanh nghiệp dịch vụ logistics cải thiện sức khỏe của người lao động bằng cách tăng thời gian nghỉ ngơi, giảm giờ lao động và có nhiều hoạt động thể thao tập thể tại doanh nghiệp. Ngoài ra các doanh nghiệp dịch vụ logistics tăng cường kiểm tra sức khỏe định kỳ cho nhân viên và tăng tiền lương, tăng thưởng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dịch vụ logistics sẽ đem đến hiệu quả kinh doanh cho các doanh nghiệp.

Giải pháp nâng cao kết quả lao động

Để nâng cao kết quả lao động, các doanh nghiệp dịch vụ logistics cần liên kết với các cơ sở đào tạo trong lĩnh vực logistics nhằm xây dựng chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn chung của quốc tế. Xây dựng mô hình đo lường kết quả lao động tiên tiến chung cho các doanh nghiệp nhằm tạo ra những con người có năng suất lao động cao, có tác phong công nghiệp tốt.

Giải pháp cơ chế chính sách cho người lao động về tác phong công nghiệp và kỹ năng làm việc

Hỗ trợ huấn luyện cho người lao động nâng cao kỹ năng làm việc trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp 4.0. Hỗ trợ huấn luyện bằng các mô hình doanh nghiệp kiểu mẫu hoặc đào tạo ở các doanh nghiệp nước ngoài theo tiêu chuẩn quốc tế.

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.

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.

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

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 cử nhân Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng khóa 2020-2021 của Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu với tổng khối lượng kiến thức gồm 142 tín chỉ, thời gian đào tạo 3.5 năm (9 kỳ học, 01 kỳ viết khóa luận). Trong đó, khối kiến thức đại cương 13 tín chỉ, kiến thức chuẩn đầu ra là 44 tín chỉ, kiến thức cơ sở ngành 13 tín chỉ, kiến thức chuyên ngành 60 tín chỉ, thực tập tốt nghiệp 4 tín chỉ, khóa luận tốt nghiệp hoặc học môn thay thế tương đương 8 tín chỉ. 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 ứng, Quản lý kho hàng, Vận tải đường bộ, đường biển, đường thủy nội địa, hàng không và đường sắt, Vận tải đa phương thức, Giao nhận, Xuất khẩu-nhập khẩu, Hải quan,... và các môn thuộc hướng chuyên ngành logistics và quản lý chuỗi cung ứng, quản lý xuất nhập khẩu, giao nhận hàng hóa và quản lý công nghiệp. Ngoại ngữ (Chứng chỉ ngoại ngữ do BVU cấp theo khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam: Bậc 4 tiếng Anh và Tin học văn phòng, MS Word, MS Excel, MS PowerPoint,...)

6. 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 việc phát triển chất lượng nguồn nhân lực dịch vụ logistics là rất quan trọng. Chúng tôi tiến hành nghiên cứu các doanh nghiệp dịch vụ logistics trên địa bàn tỉnh BR-VT được kết quả các nhân tố liên quan đến người lao động như: trình độ lao động, tác phong công nghiệp, kỹ năng người lao động và sức khỏe của người lao động tác động như thế nào đến chất lượng nguồn nhân lực logistics của doanh nghiệp. Từ đó, đề ra các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực 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 2017 cho đến nay. Tuy nhiên, hạn chế của nghiên cứu là chưa nghiên cứu các vấn đề chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp phụ thuộc vào chính sách tuyển dụng nhân viên logistics và đào tạo tại doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cục Thống kê tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu (2019), *Niên giám thống kê năm 2018*.
2. Đoàn Thị Hồng Vân (2006), *Quản trị Logistics*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
3. Dale, Yode (1962), *Personnel management and Industrial relations*, Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
4. Hà Văn Sơn (2010), *Giáo trình nguyên lý thống kê kinh tế*, NXB Thống kê.
5. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức.
6. Harold, K. & Heinz W. (2008), *Essential of Management*, Tata McGraw-Hill, 7th edition.
7. Stadtler, H., Kilger, Ch., Meyr, H.(2015), *Supply chain Management and advanced*. Springer.

8. Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 22, 1-55.
9. Nguyễn Danh Toàn (2006), *Các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của nhà quản lý Nhật Bản đối với người lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Bách khoa TP Hồ Chí Minh.
10. Nguyễn Ngọc Khánh (2008), *Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của quyết định làm việc của các kỹ sư tại Khu Công nghệ cao TP Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh.
11. Nguyễn Quốc Tuấn (2015), *Quản lý nhà nước đối với dịch vụ Logistics ở Cảng Hải Phòng*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương.
12. Quốc hội (2005), *Luật Thương mại*.
13. Sở Công thương tỉnh BR-VT (2019), *Báo cáo thực hiện kế hoạch công nghiệp, thương mại năm 2019*.
14. Sở Giao thông Vận tải tỉnh BR-VT (2019), *Báo cáo thực hiện kế hoạch GTVT năm 2019*.
15. UBND tỉnh BR-VT (2019), *Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, năm 2019*.
16. Wikipedia, *Hậu cần*, https://vi.wikipedia.org/wiki/H%E1%BA%ADu_c%E1%BA%A7n, Truy cập vào lúc 10:00 ngày 31/01/2020.