

CHIỀU CẠNH XÃ HỘI TRONG TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA: NHÌN TỪ KHẢO SÁT ĐỊNH TÍNH Ở MỘT TỈNH ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

NGUYỄN ĐỨC CHIẾN*

Tóm tắt: Phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa đóng góp quan trọng vào tổng thu nhập quốc dân, tăng trưởng nền kinh tế, huy động các nguồn vốn trong và ngoài nước cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, quá trình tuyển dụng nhân lực trong phát triển loại hình doanh nghiệp này đang đặt ra nhiều câu hỏi nghiên cứu. Dựa vào kết quả khảo sát định tính phỏng vấn sâu 40 trường hợp gồm người lao động, quản lý doanh nghiệp và cán bộ địa phương, bài viết chỉ ra tuyển dụng nhân lực chi phối bởi quan hệ thân quen, sử dụng nhân lực chưa phát huy tối đa tính cố kết, năng lực, trình độ, sáng tạo, công nghệ cao trong sản xuất, kinh doanh, v.v... Đây là thách thức lớn ảnh hưởng đến mục tiêu nâng cao chất lượng và sức cạnh tranh của nguồn nhân lực, mở rộng quy mô sản xuất và phát triển bền vững doanh nghiệp địa phương trong bối cảnh hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0.

Từ khóa: tuyển dụng nhân lực, doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Nhận bài: 9/1/2020

Gửi phản biện: 8/2/2020

Duyệt đăng: 21/3/2020

1. Giới thiệu

Kết quả Tổng điều tra kinh tế do Tổng cục Thống kê công bố 01/01/2017 khẳng định số doanh nghiệp nhỏ và vừa không ngừng gia tăng ở các địa phương qua các năm (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2017). Về mặt kinh tế, phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa đóng góp quan trọng vào tổng thu nhập quốc dân, tăng trưởng nền kinh tế, huy động các nguồn vốn trong và ngoài nước cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Về mặt xã hội, sự lớn mạnh của loại hình doanh nghiệp này đang đặt ra đối với các địa phương về việc tạo công ăn việc làm, chuyển đổi cơ cấu ngành nghề, nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống nhân dân và giải quyết các vấn đề xã hội.

Tuy nhiên, mức độ biến động loại hình doanh nghiệp này không chỉ liên quan đến chất lượng hoạt động, sự bền vững của doanh nghiệp mà còn gây quan ngại đối với các cơ quan hữu quan. Báo cáo tình hình kinh tế-xã hội 6 tháng đầu năm 2017 của Tổng cục Thống kê đưa ra tình trạng doanh nghiệp kinh doanh khó khăn buộc phải ngừng hoạt động hoặc phá sản rất lớn, trong số đó chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Thực trạng này khiến Đảng và Nhà nước rất quan tâm. Văn kiện Đại hội Đảng Cộng sản Việt

* Viện Xã hội học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

Nam lần thứ XII nhấn mạnh việc cần thiết phải tăng cường trợ giúp để phát triển mạnh doanh nghiệp nhỏ và vừa, kinh tế hộ gia đình; hỗ trợ doanh nghiệp khởi nghiệp. Ngày 22 tháng 3 năm 2018, Bộ Chính trị đã ký ban hành Nghị quyết số 23-NQ/TW về định hướng xây dựng chính sách phát triển công nghiệp quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, nội dung Nghị quyết này rất quan tâm đến phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, cũng như nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 (Bộ Chính trị, 2018).

Có thể nói phát triển hiệu quả và bền vững doanh nghiệp nhỏ và vừa ở nước ta đang đặt ra nhiều vấn đề cần nghiên cứu trả lời, trong đó có vấn đề thực trạng và phương thức tuyển dụng nhân lực tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa hiện nay. Điểm luận nghiên cứu cho thấy đến nay đã có một số lượng đáng kể công trình nghiên cứu về tình hình phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, trong đó phải kể đến là các điều tra định kỳ về doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2009, 2011, 2013 và 2015 của một số Tổ chức Quốc tế tại Việt Nam thực hiện do Viện Quản lý Kinh tế Trung ương và một số bộ ngành cùng hỗ trợ. Điểm chung là, kết quả các kỳ điều tra chỉ ra con số đăng ký thành lập doanh nghiệp mới liên tục tăng, là động lực chính đối với tăng trưởng kinh tế của đất nước, đồng thời cũng cho thấy những khó khăn tín dụng, tài chính, thách thức từ sự thiếu linh hoạt của môi trường pháp lý, v.v... Điều thiếu hụt là các điều tra này chưa quan tâm sâu đến chiều cạnh xã hội của quá trình tuyển dụng và chất lượng nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa (Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương và các cơ quan khác, 2016).

Một số nghiên cứu tiếp cận xã hội học thời gian qua tìm hiểu khía cạnh có liên quan tuyển dụng nhân lực, trong đó đáng chú ý là công trình “Một số vấn đề xã hội trong lĩnh vực lao động, việc làm ở nước ta hiện nay” (Trịnh Duy Luân, 2012); “Việc làm và giải quyết việc làm thanh niên: Thực trạng và giải pháp” (Đặng Nguyên Anh, 2013). Dựa vào phân tích nguồn dữ liệu thứ cấp, các tác giả cho thấy bức tranh khái quát về nguồn nhân lực ở Việt Nam, chỉ ra lợi thế nhân lực trẻ, dồi dào về số lượng, giá nhân công thấp. Song chất lượng nguồn nhân lực và năng suất lao động rất thấp, lại tăng tiến chậm hơn so với các quốc gia trong khu vực. Cơ cấu nhân lực mất cân đối, cả trong kết quả đầu ra lẫn bản thân hệ thống đào tạo, dạy nghề. Điều này đang làm trầm trọng thêm các mâu thuẫn, dẫn đến một nghịch lý: tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm tăng trong khi các doanh nghiệp vẫn không tuyển được đủ lao động thích hợp, lực lượng lao động trẻ, thanh niên, cả ở nông thôn và đô thị; nhóm yếu thế dễ bị ảnh hưởng tiêu cực trước các thách thức trong lĩnh vực lao động, việc làm hiện nay.

Nghiên cứu “Vấn đề tuyển dụng và đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp ở vùng Tây Nam Bộ” (Nguyễn Thị Minh Phương, 2017) phân tích kết quả khảo sát năm 2016 tại 5 tỉnh/thành khu vực Tây Nam Bộ, tác giả chỉ ra khả năng thu hút lao động của doanh nghiệp còn hạn chế, những cải thiện về chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp vùng này cần được tiếp tục quan tâm. Nghiên cứu tiếp tục chỉ ra khoảng cách giữa những gì các lao động trẻ được đào tạo ở trường nghề, trường đại học với việc thực hành làm việc tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần ở người lao động cả kiến thức chuyên môn, tay nghề kỹ thuật và cả các kỹ năng mềm như tuân thủ kỷ luật, hợp tác, hoặc giữ gìn vệ sinh. Các doanh nghiệp tuyển dụng lao động mới mỗi khi có lao động rời đi, hoặc khi doanh

ng nghiệp cải tiến sản xuất, kinh doanh. Việc giữ chân được lao động có kỹ năng ở lại làm việc lâu dài với doanh nghiệp cũng là một sự cạnh tranh giữa họ. Những doanh nghiệp nhỏ hơn sử dụng lao động phổ thông là chủ yếu, và do đó thường là những lao động ít kỹ năng hơn. Doanh nghiệp có quy mô lớn thường đòi hỏi lao động có chuyên môn, kỹ thuật cao hơn. Có một khoảng trống trong việc cải thiện tay nghề cho người lao động ngay cả sau khi họ được tuyển dụng vào doanh nghiệp. Các doanh nghiệp nhỏ không đặt ra yêu cầu đào tạo lại lao động sau khi tuyển dụng, cũng như trong quá trình sử dụng lao động. Trong khi thực tế là phần đông các doanh nghiệp ở Tây Nam Bộ đang ở dạng quy mô nhỏ và siêu nhỏ, cho thấy còn một khoảng cách xa giữa kỳ vọng về vai trò đào tạo của doanh nghiệp với khả năng thực hiện hóa cái gọi là trách nhiệm của doanh nghiệp cần được pháp lý hóa như chiến lược phát triển nguồn nhân lực đã đề ra.

Ở một công trình khác bàn về “Hiện tượng phân biệt đối xử theo vùng miền: Nghiên cứu trường hợp người lao động gốc Thanh Hóa” (Đỗ Thị Vân Anh, 2017), dựa vào số liệu khảo sát 544 người lao động tại 7 tỉnh đại diện, nghiên cứu đã mô tả thực trạng và tìm hiểu nguyên nhân chính dẫn đến hiện tượng phân biệt đối xử theo vùng miền qua phân tích trường hợp kỳ thị người lao động gốc Thanh Hóa. Kết quả cho thấy hiện tượng kỳ thị người lao động Thanh Hóa chủ yếu là do lây lan những thành kiến về người Thanh Hóa dưới dạng tin đồn trong xã hội và qua truyền thông không chính thức trong khi chưa có chế tài xử lý và ngăn chặn thực sự hiệu quả, từ đó hành vi phân biệt đối xử với người Thanh Hóa phát triển từ ngầm ngầm chuyển sang công khai ngoài xã hội. Điều đáng chú ý, nghiên cứu này cho thấy hành vi phân biệt với người Thanh Hóa không chỉ thể hiện trong cuộc sống ở cộng đồng mà còn diễn ra ở nơi làm việc, tại các doanh nghiệp, các biểu hiện phân biệt đối xử như cô lập, tẩy chay, trả lương thấp, bớt xén chế độ, hành hung, v.v... Thực trạng này ảnh hưởng không tốt đến môi trường lao động của doanh nghiệp và có liên quan đến chất lượng lao động trong mỗi doanh nghiệp.

Nhìn chung, các công trình cho thấy bức tranh về sự gia tăng số doanh nghiệp, những khó khăn hoạt động, đặc điểm nhân lực và một số khía cạnh trong đào tạo, tuyển dụng và sử dụng nhân lực nói chung, nhưng chưa đi sâu làm rõ chiều cạnh xã hội liên quan đến tuyển và sử dụng nhân lực ở doanh nghiệp nhỏ và vừa.

2. Câu hỏi, nguồn dữ liệu, giới hạn và địa bàn nghiên cứu

Câu hỏi nghiên cứu: Quá trình tuyển và sử dụng nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa đang diễn ra như thế nào? Những chiều cạnh xã hội như đặc điểm lao động vốn xã hội, quan hệ thân quen của lao động có liên quan đến tuyển và sử dụng nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa?

Nguồn dữ liệu: Bài viết sử dụng nguồn dữ liệu định tính thuộc đề tài cấp Bộ “Ảnh hưởng của các nhân tố xã hội đối với chất lượng nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam” do Viện Hàn Lâm Khoa học Xã hội Việt Nam chủ trì (2019-2020). Tổng số 40 cuộc phỏng vấn sâu gồm người lao động, quản lý doanh nghiệp và cán bộ địa phương được tác giả và nhóm nghiên cứu thực hiện tại thị xã Từ Sơn, Bắc Ninh từ tháng 5 đến tháng 9 năm 2019.

Khái niệm nghiên cứu: Cho đến nay có nhiều quan niệm khác nhau về tuyển dụng nhân lực (Nguyễn Hữu Thân, 2003; Nguyễn Thị Kim Dung, 2007). Tác giả quan niệm tuyển dụng theo nghĩa rộng là quá trình tìm kiếm, thu hút, lựa chọn và sử dụng người lao động; quá trình này bắt đầu từ khi thu hút ứng viên đến khi chấm dứt hợp đồng lao động. Như vậy, tuyển dụng có hai cấp độ là tuyển nhân lực và sử dụng nhân lực vào hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Khái niệm doanh nghiệp nhỏ và vừa được phân nhóm theo quy mô lao động: quy mô nhỏ có từ trên 10 đến 200 lao động, quy mô vừa có từ trên 200 đến 300 lao động trong tất cả các ngành, lĩnh vực trừ thương mại, dịch vụ thì doanh nghiệp quy mô nhỏ sẽ có từ 10 đến 50 lao động và doanh nghiệp quy mô vừa có từ trên 50 đến 100 lao động; doanh nghiệp quy mô siêu nhỏ có không quá 10 lao động (Nghị định số 56/2009/NĐ-CP). Các chiều cạnh xã hội như hình thức và biểu hiện quan hệ xã hội liên quan và chi phối quá trình tuyển và sử dụng nhân lực. Trên cơ sở đó, bài viết có mục tiêu mô tả một số phát hiện về các chiều cạnh xã hội chi phối quá trình tuyển và sử dụng nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở một địa phương thuộc đồng bằng sông Hồng.

Vài nét về địa bàn nghiên cứu

Từ Sơn là một thị xã cửa ngõ của tỉnh Bắc Ninh nơi có mật độ dân số cao ở vùng đồng bằng sông Hồng. Hệ thống hạ tầng giao thông thuận tiện nối các trung tâm kinh tế phát triển đã tạo nên thế mạnh cho địa phương trong phát triển thương mại, dịch vụ, giao lưu kinh tế, văn hóa và tiêu thụ sản phẩm.

Trong 10 năm qua, thị xã Từ Sơn luôn duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế cao. Công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp là ngành kinh tế chủ lực của địa phương. Thị xã có 10 cụm công nghiệp làng nghề và đa nghề, với tổng diện tích 156,78 ha, hiện có 579 doanh nghiệp đang hoạt động và 9 khu thương mại dịch vụ, làng nghề với diện tích 54 ha. Hằng năm, doanh thu chính từ các cụm công nghiệp chiếm hơn 70% tổng doanh thu của địa phương. Tổng sản phẩm trên địa bàn thị xã năm 2018 tăng trên 9%, trong đó công nghiệp-xây dựng chiếm trên 60%; dịch vụ đạt gần 40%; nông nghiệp giảm còn dưới 2%. Trong số các doanh nghiệp, có ¼ là doanh nghiệp hoạt động với quy mô vừa, nhỏ và siêu nhỏ, chủ yếu sản xuất tái chế, sơ chế nguyên liệu với công nghệ máy móc chưa hiện đại sử dụng nhiều nhân lực, kinh doanh các mặt hàng (tái chế sắt thép phế liệu ở Châu Khê; sản xuất gia công đồ gỗ mỹ nghệ ở Phù Khê, Hương Mạc, Đồng Kỵ, Trang Liệt, Tam Sơn; dệt may gia công ở Tương Giang, Đình Bảng, Phù Chẩn; thương mại, dịch vụ ở Đình Bảng, Từ Sơn, Đồng Nguyên), các hàng hóa của địa phương không chỉ xuất khẩu thị trường trong nước mà còn ở thị trường nước ngoài. Chính sách ưu đãi sau đầu tư của tỉnh và thị xã đã tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp và hộ cá thể mở rộng sản xuất, kinh doanh. Quy mô công nghiệp tăng nhanh, công nghệ ngày càng hiện đại, công nghiệp hỗ trợ đã hình thành, là hạt nhân tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm và tăng thu nhập cho người lao động (Ủy ban Nhân dân thị xã Từ Sơn, 2018).

Số lượng doanh nghiệp trên địa bàn thị xã có sự tăng nhanh tạo môi trường kinh doanh sôi động. Đến năm 2018 có 1.718 doanh nghiệp, trong đó có 1.407 doanh nghiệp nhỏ và vừa, gần 20 nghìn hộ kinh doanh cá thể. Loại hình kinh doanh dịch vụ ngày càng đa dạng, phong phú theo hướng hiện đại như: trung tâm thương mại, siêu thị, cửa hàng

chuyên doanh, đại lý, bán hàng trên mạng, khách sạn, nhà nghỉ, nhà trọ, khu du lịch sinh thái, dịch vụ làng nghề đã tạo việc làm và nguồn thu nhập cho nhiều lao động. Đến nay thị xã có tới 4 trung tâm thương mại, 7 siêu thị, 15 chợ, 12 tổ chức ngân hàng và 6 quỹ tín dụng nhân dân đang hoạt động hiệu quả, góp phần thực hiện tốt mục tiêu hỗ trợ thị trường, tạo môi trường đầu tư ổn định cho các doanh nghiệp, hộ kinh doanh trên địa bàn (Ủy ban Nhân dân thị xã Từ Sơn, 2018).

3. Tuyển nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Tuyển nhân lực là khâu quan trọng để tìm người tài, người phù hợp với vị trí công việc cho công ty. Vì vậy, quá trình tuyển thành công sẽ mang lại kết quả cao trong hoạt động sản xuất, nhà tuyển dụng luôn phải chuẩn bị kỹ lưỡng cho từng khâu trong quy trình tuyển dụng. Còn theo Điều 7, Nghị định 03/2014/NĐ-CP quy trình tuyển có 6 bước: Thông báo tuyển lao động, tiếp nhận hồ sơ, thông báo thời gian tuyển, tổ chức thi tuyển, thông báo kết quả tuyển, hoàn trả hồ sơ không trúng tuyển (Chính phủ, 2014). Vậy các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở địa phương thực hiện quy trình tuyển nhân lực như thế nào? Các thông tin phỏng vấn sâu dẫn chứng dưới đây sẽ cho thấy rõ vấn đề này.

Hộp 1. Các hình thức tuyển nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa

Đối với người lao động chỉ cần họ có mong muốn làm việc, có sức khỏe là được. Công việc ở đây đơn giản, nên chị không yêu cầu nhiều về hồ sơ và khắt khe trong tuyển người. Chị cũng biết có quy định về tuyển lao động nhưng ở đây xưởng của gia đình nên không cần rườm rà, hoa mỹ. Tuyển đúng người đúng việc là được, chứ thêm hoa lá chỉ tốn thời gian của cả hai bên.

(Nữ, 38 tuổi, chủ doanh nghiệp nhỏ sản xuất đồ nhựa)

Người ta đến đây xin việc toàn người học hết cấp 1, cấp 2 thì biết gì mấy cái đây đâu! Cứ đòi hỏi hồ sơ thì làm khổ họ, lại về quê xong lại xuống, cũng chẳng biết bao giờ mà xong nên tối giản quá trình tuyển được thì tốt thôi.

(Nữ công nhân, 40 tuổi, doanh nghiệp siêu nhỏ về may)

Không cần phỏng vấn cũng được nhận luôn em ạ. Ở đây dễ mà, em cứ đến gặp cô chủ, mong muốn xin việc là cô ý cho làm ngay, toàn công việc tay chân thì chỉ cần khỏe trẻ bē vác được là nhận vào làm luôn.

(Nữ công nhân, 28 tuổi, doanh nghiệp siêu nhỏ về nhà hàng ăn uống)

Bà có làm công ty bên cạnh thấy doanh nghiệp treo thông báo tuyển ở cổng về thông tin cho em làm hồ sơ. Điều kiện tuyển cũng dễ, như nam giới dưới 40, hồ sơ có sơ yếu lý lịch, giấy khám sức khỏe đủ điều kiện đi làm, đơn xin đi làm, bản sao chứng minh thư nhân dân, bằng cấp.

(Nam công nhân, 36 tuổi, doanh nghiệp vừa sản xuất tôn)

Tuyển nhân lực ít quan tâm đến quy trình

Như đã nêu, việc thực hiện quy trình tuyển nghiêm ngặt, không chỉ giúp doanh nghiệp tìm được ứng viên nhân lực phù hợp với vị trí công việc mà còn đảm bảo hiệu quả

sản xuất và phát triển doanh nghiệp. Do vậy, nhà tuyển dụng cần chuẩn bị kỹ các bước từ kế hoạch tuyển, thời gian tuyển bao lâu, yêu cầu với ứng viên, nội dung thông báo tuyển dụng là gì. Thông tin phỏng vấn sâu cho thấy quy trình tuyển nhân lực của doanh nghiệp ít được coi trọng và triển khai rất đơn giản. Thực tế khảo sát cho thấy việc tuyển nhân lực theo quy trình khó chọn được lao động:

Công ty có thông báo trên báo địa phương, website công ty, treo thông báo tuyển ở cổng doanh nghiệp và một số địa điểm công cộng nhưng vẫn không đủ hồ sơ, vì vậy chúng tôi phải nhờ cả công nhân đang làm tìm giúp lao động và hỗ trợ 400.000 đồng nếu họ giới thiệu 1 lao động.

(Nam, 45 tuổi quản lý nhân sự của doanh nghiệp vừa, lắp ráp điện tử)

Có sự khác biệt giữa các doanh nghiệp trong việc tuyển nhân lực. Nhìn chung, doanh nghiệp quy mô vừa thường thực hiện tương đối quy trình tuyển và thông tin rộng việc tuyển nhân lực, trong khi doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ thường bỏ qua khâu chuẩn bị tuyển dụng, thông báo tuyển cũng ít coi trọng và hạn hẹp, mặc dù hiện nay việc đa dạng hóa các kênh thông báo tuyển không khó khăn trong bối cảnh công nghệ thông tin phát triển. Đáng chú ý là nhóm doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ thường thực hiện tuyển nhân lực gián tiếp qua kênh thông tin với người lao động trong công ty hoặc người thân quen của doanh nghiệp giới thiệu. Có thể thấy khâu tuyển nhân lực của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở địa bàn khá đa dạng và không theo quy trình văn bản Nhà nước quy định đưa ra (Nghị định 03/2014/NĐ-CP). Điều này đặt ra câu hỏi về sự phù hợp giữa văn bản pháp luật và thực tế tuyển nhân lực của doanh nghiệp hiện nay.

Câu hỏi tiếp theo đặt ra là các doanh nghiệp hiện nay quan tâm đến các tiêu chí nào trong quá trình tuyển nhân lực vào làm việc. Các dẫn chứng và phân tích dưới đây sẽ cho thấy rõ vấn đề này.

Hộp 2. Tiêu chí tuyển nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa

Mình chỉ là doanh nghiệp tư nhân, sản xuất nhỏ lẻ nên không cần quá cầu kì chuyên bằng cấp. Từ trước đến nay lao động đến bọn anh cứ tuyển thẳng luôn, một phần cũng là vì toàn người nhà nên yên tâm về nguồn gốc lao động. Cứ làm việc sau tầm một tháng họ không làm được thì nghỉ cũng không sao.

(Nam, 47 tuổi, chủ doanh nghiệp siêu nhỏ về chăn nuôi)

Doanh nghiệp mình làm cũng mở rộng tuyển mọi thành phần lao động khắp nơi. Họ nhìn thấy làm được, công việc chạy là họ nhận thôi. Trong số lao động vào làm thì người thân quen nhiều, khi nào cần doanh nghiệp thường nói người trong công ty giới thiệu nên lao động ở đây chủ yếu do người quen giới thiệu.

(Nam công nhân, 45 tuổi, doanh nghiệp nhỏ sản xuất nhôm)

Doanh nghiệp này lắp ráp linh kiện điện tử nên họ ưu tiên tuyển lao động trẻ, có sức khỏe tốt, bằng cấp thì tối thiểu phải có bằng cấp 2. Họ cũng treo thông báo tuyển lao động thường xuyên ở cổng công ty. Thực tế người lao động ở đây cũng không ổn định, người ra người vào làm cũng có.

(Nữ công nhân, 32 tuổi, doanh nghiệp vừa lắp ráp linh kiện điện tử)

Tiêu chí tuyển ưu tiên quan hệ thân quen, trẻ tuổi và có sức khỏe

Khảo sát cho thấy bên cạnh việc tuyển nhân lực ít quan tâm đến quy trình, thì các doanh nghiệp ở địa phương có xu hướng ưu tiên tuyển nhân lực trẻ, khỏe, đặc biệt là có mối quan hệ huyết thống hoặc quan hệ thân quen của doanh nghiệp và không quá coi trọng bằng cấp chuyên môn của nhân lực. Ý kiến của nam phó chủ tịch phường, 51 tuổi cho biết:

Hiện nay địa phương có nhiều cháu học cao đẳng, đại học về không xin được việc làm đúng ngành học và đi làm những việc không đòi hỏi bằng cấp, trong khi các doanh nghiệp chỉ tuyển lao động phổ thông tuổi đời dưới 40 có sức khỏe.

Đáng quan tâm là thực trạng tuyển nhân lực theo tiêu chí này rất phổ biến ở doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ ở địa bàn nghiên cứu. Như chúng tôi đã mô tả hoạt động sản xuất của doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ ở địa phương chủ yếu là gia công, sơ chế, tái chế nguyên liệu nền công nghệ máy móc cũ kỹ cần nhiều nhân lực, thao tác đơn giản ít cần đến lao động có bằng cấp chuyên môn cao. Quan sát khu vực công cộng (công chợ, nhà văn hóa, ngã tư đường) dán tràn ngập bảng thông báo tuyển lao động “Doanh nghiệp cần tuyển gấp lao động phổ thông, có sức khỏe tốt, tuổi từ 18 đến 40, lương 6 đến 8 triệu/tháng, liên hệ điện thoại...”. Quá trình khảo sát chúng tôi chưa nhận thấy có sự phân biệt trong chọn tuyển người địa phương và ngoài địa phương vào doanh nghiệp vừa, tuy nhiên nhân lực đang làm việc trong doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ chủ yếu là người địa phương. Các mạng lưới quan hệ huyết thống gia đình, dòng họ, bạn bè, làng xóm của những lao động đang làm việc trong doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ khá đa dạng, bao gồm cả nhóm lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp và nhóm người lao động. Thậm chí đối với những lao động ngoại tỉnh đến thì mạng lưới gia đình cũng tham gia vào hoạt động tuyển nhân lực của doanh nghiệp. Chẳng hạn như ý kiến của nữ công nhân, 36 tuổi, quê Thái Nguyên, lao động doanh nghiệp nhỏ sản xuất ván gỗ ép: *Em xuống đây được 7 năm rồi, ban đầu chỉ có em với người chị, khi công ty cần tuyển thêm em gọi điện cho mấy đứa cháu và cả bạn thân ở quê xuống làm cùng.*

4. Sử dụng nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Sử dụng nhân lực trong doanh nghiệp cũng là vấn đề quan trọng đối với sự phát triển của mỗi doanh nghiệp. Việc sắp xếp vị trí việc làm phù hợp năng lực, thời gian làm việc, kỷ luật lao động, cơ hội đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, thăng tiến vị trí công việc và chế độ phúc lợi xã hội sẽ đảm bảo sức khỏe nhân lực và phát triển bền vững doanh nghiệp. Vậy doanh nghiệp nhỏ và vừa ở địa bàn khảo sát sắp xếp vị trí việc làm như thế nào? Các dẫn chứng và phân tích dưới đây sẽ cho thấy thực tế sử dụng nhân lực ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa hiện nay.

Có thể thấy do mô hình sản xuất công nghệ máy móc cũ, thao tác đơn giản, tổ chức vận hành theo kiểu gia đình nên doanh nghiệp không nhất thiết cần người trình độ chuyên môn cao. Họ chủ yếu tuyển lao động phổ thông, trong đó ưu ái hơn việc sử dụng người thân quen nắm giữ vị trí quan trọng nhằm đảm bảo bí quyết sản xuất cũng như bảo mật thông tin về các hoạt động sản xuất của doanh nghiệp. Điều này dẫn đến chủ doanh nghiệp có niềm

tin tưởng vào người thân quen hơn là người ngoài, đặc biệt là người thân trong gia đình như anh chị em con cháu hai bên nội và ngoại. Mặt khác, cũng do cả vị thế và trách nhiệm của chủ doanh nghiệp đối với gia đình, dòng họ và cộng đồng. Trong các đợt diễn dã tại địa bàn, phỏng vấn và quan sát tham dự của nhóm nghiên cứu cho thấy rất nhiều câu nói phản ánh trách nhiệm thân hữu của chủ doanh nghiệp với người có quan hệ thân tộc: “Mỗi lần đi lễ tết hay tham gia giỗ họ các ông hay gặp hỏi còn cháu nào không cho thằng cháu vào làm; nó nhanh nhẹn, việc gì cũng làm được, biết ngoại giao, ... xếp cháu làm việc quản lý cho nó đỡ vất vả” (Nam, 51 tuổi, chủ doanh nghiệp nhỏ về vận tải và thương mại).

Hộp 3. Sử dụng nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Chẳng theo tiêu chí nào, bên anh vẫn ưu tiên những người thân quen tin tưởng giúp mình những vị trí việc làm quan trọng ở công ty chủ em. Công ty nào cũng thế, nếu người ta có tay nghề mình giao cho đảm nhận kỹ thuật để ra sản phẩm chất lượng tốt hơn, năng suất cao hơn, nếu lao động phổ thông thì làm những công việc đơn giản, người nhà tất nhiên phải đảm nhận việc sổ sách tiền nong rồi.

(Nam, 34 tuổi, chủ doanh nghiệp nhỏ về sản xuất đồ gỗ mỹ nghệ)

Trong công ty em những ai là người nhà của sếp thì đảm nhận vị trí kế toán, quản lý nhân sự và phụ trách xưởng sản xuất, những người còn lại thì chỉ là lao động làm công ăn.

(Nữ công nhân, 37 tuổi, doanh nghiệp nhỏ sản xuất nhựa)

Chủ doanh nghiệp là người Hàn Quốc đánh giá lao động dựa trên năng lực, những quản lý nhân sự là người Việt đôi lúc cách quản lý cũng ưu ái người thân quen.

(Nam công nhân, 35 tuổi, doanh nghiệp vừa sản xuất tôn)

Nhân lực thân quen nắm giữ vị trí chủ chốt

Thông tin trên phản ánh nhân lực có quan hệ thân quen thường nắm giữ vị trí chủ chốt trong doanh nghiệp. Đặc trưng nổi bật của doanh nghiệp ở địa bàn khảo sát chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, sản xuất, kinh doanh, thương mại như đồ gỗ mỹ nghệ, luyện cán sắt thép, may mặc, và dịch vụ ăn uống... nên chủ doanh nghiệp thường có phương thức sắp xếp nhân lực là con cái, anh chị em phụ trách các khâu quản lý nhân sự, kế toán, thủ kho, trong khi các khâu sản xuất, vận chuyển, giao hàng và bảo vệ doanh nghiệp do người ngoài đảm nhận. Lý giải việc sử dụng nhân lực theo cách thức này, một nam giới, 49 tuổi, chủ doanh nghiệp đồ gỗ mỹ nghệ cho hay:

Người thân của mình tham gia công việc tài chính, kế toán thì rất yên tâm, nếu cần tiền chi cho hoạt động gì của công ty thì cũng rất nhanh.

Tuy nhiên, cách thức tin dùng nhân lực thân quen cũng gặp trở ngại như ý kiến tiếp theo của chủ doanh nghiệp này:

Họ là người thân quen của mình làm việc nhiều khi không ưng, rất tùy tiện về thời gian và kỷ luật lao động, thậm chí có lúc vay mượn tiền bạc và đòi hỏi nhiều thứ mà vợ chồng mình thấy rất khó xử;

Bên cạnh đó là tình trạng sắp xếp nhân lực không đúng năng lực chuyên môn, như ý kiến của một nữ lao động, 26 tuổi, trình độ trung cấp tài chính, làm việc cho doanh nghiệp may:

Học ngành của em giờ ra trường đông khó xin việc, em xin vào đây làm tạm thời, biết em học kế toán nên vợ chồng anh chị giám đốc khi nào đến dịp làm sổ sách thì cũng hỏi em cách tính toán.

Điều đáng quan tâm là cách sắp xếp vị trí việc làm như thế cũng dẫn đến tâm thế làm việc của nhân lực theo kiểu thờ ơ, đối phó không phát huy hết năng lực sáng tạo và trách nhiệm được giao trong công việc. Hiện tượng này được thấy ở khá nhiều cuộc phỏng vấn người lao động tại doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Có thể thấy cách thức sử dụng nhân lực trong các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ hiện nay có bất cập, không sử dụng khai thác được năng lực, sáng tạo và trình độ chuyên môn của nhân lực mà còn ảnh hưởng đến tâm thế và đam mê công việc. Hiện tượng làm việc theo kiểu đòi hỏi hoặc đối phó, vi phạm kỷ luật lao động và có suy nghĩ tìm việc khác phù hợp hơn, tự bỏ việc hay gọi là tình trạng “nhảy việc” diễn ra khá phổ biến ở các doanh nghiệp. Điều này được xem là khía cạnh có ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực và phát triển của doanh nghiệp. Các thông tin phỏng vấn sâu dẫn chứng dưới đây sẽ phản ánh rõ hơn về tâm thế làm việc của nhân lực.

Hộp 4. Kỷ luật lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Vì tính chất công việc của công ty làm theo mùa vụ, theo số lượng sản phẩm khách hàng đặt nên công việc không được cố định bao, hàng nhiều thì lao động phải tăng ca nhiều còn khi nào ít hàng thì lại được nghỉ vài ngày.

(Nữ công nhân, 32 tuổi, doanh nghiệp siêu nhỏ về may)

Anh thấy người dân ở địa phương cũng như lao động nơi khác về làm việc cho doanh nghiệp chưa có tác phong lao động công nghiệp, thường xuyên nghỉ việc không lý do, đi sớm, về muộn, coi thường, không nghiêm túc trong công việc.

(Nam, 43 tuổi, cán bộ văn hóa phường)

Trong doanh nghiệp quy mô nhỏ thời gian làm việc thường rất linh động, ví dụ doanh nghiệp làm sắt thép thì ngày nào nhiều việc công nhân phải làm cho đến khi xong việc có khi đến tận khuya, ngày nào không có vật liệu hay vật liệu chưa về kịp thì lại được nghỉ hoặc nghỉ sớm, cho nên nói thời gian tùy thuộc vào khối lượng công việc là như vậy.

(Nam công nhân, 35 tuổi, doanh nghiệp nhỏ về cán sắt thép)

Chị làm cho công ty may ở đây cũng được 1 năm rồi, thời gian làm việc 8 tiếng, thường là sẽ tăng ca 4 tiếng 1 ngày. Công ty chia thành 2 ca, một là từ 8 giờ sáng tới 8 giờ tối còn ca hai là từ 8 giờ tối đến 8 giờ sáng. Mỗi ca thì sẽ được nghỉ ăn trưa hoặc ăn tối, nghỉ giữa giờ là 15 phút. Làm tăng ca thì mệt thật nhưng được cái được thêm thu nhập chứ nếu là 8 tiếng 1 ngày thì thu nhập chỉ 4-5 triệu không đủ chi tiêu cho gia đình.

(Nữ công nhân, 30 tuổi, doanh nghiệp nhỏ về may)

Kỷ luật lao động tự thỏa thuận

Dẫn chứng cho thấy do tính chất sản xuất ở doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ nên thời gian làm việc và kỷ luật lao động thường do chủ doanh nghiệp và người lao động thống nhất. Người lao động có thể đến làm việc sớm về muộn hoặc làm việc vào ngày nghỉ nếu họ đồng thuận với doanh nghiệp trong việc tính lương ngày công lao động.

Thời gian đi làm đã từ 10 đến 12 tiếng rồi, tuần có thể nghỉ 1 ngày nhưng lương cuối tuần lại gấp đôi lương ngày thường cho nên nghỉ lại tiếc tiền, có thể nói đi làm cả tháng cả năm không nghỉ chỉ có việc nào quan trọng lắm mới xin nghỉ làm.

(Nam công nhân, 27 tuổi, doanh nghiệp nhỏ về đồ gỗ mỹ nghệ)

Thực tế cho thấy các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ chỉ làm việc từ sáng đến tối, không chia làm 3 ca hoạt động 24/24. Phần lớn các doanh nghiệp này làm từ 7h30 sáng cho đến 17h30 và thời gian nghỉ trưa là từ 1,5-2 giờ, nếu lượng công việc nhiều thì tăng ca làm thêm giờ, có thể thấy thời gian làm việc của người lao động tùy thuộc vào khối lượng công việc của doanh nghiệp, như ý kiến sau đây:

Công việc của anh là làm trong xưởng mộc chứ không phải đứng bán hàng cho nên bao giờ có khách đặt hàng nhiều thì sẽ làm tăng ca có khi đến tận 10h, 11h đêm, còn hôm nào ít việc thì sắp cho về sớm.

(Nam công nhân, 29 tuổi, doanh nghiệp nhỏ sản xuất đồ gỗ mỹ nghệ)

Đối với doanh nghiệp có quy mô vừa thì thời gian làm việc và khối lượng công việc ổn định và có quy trình hơn, ca làm việc chia làm 3 ca hoạt động hết công suất 24h, lao động thường xuyên tăng ca thứ nhất là để kiếm thêm thu nhập, thứ hai là tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp:

Công ty chị thì thường xuyên tăng ca, có khi cả tháng tăng ca đều đều. Nếu bao giờ máy móc hỏng hoặc chưa có nguyên liệu thì công ty sẽ báo trước để công nhân chủ động thời gian, lương cứng của công nhân ở đây chỉ 4 đến 5 triệu nhưng tính cả tăng ca có thể 9-10 triệu/ 1 tháng, ngày thứ 7, chủ nhật lương gấp đôi ngày thường. Ca làm luân, ví dụ 2 tuần chị làm ca sáng thì 2 tuần tiếp sẽ chuyển làm ca chiều, ai cũng phải luân ca như vậy thế mới công bằng.

(Nữ công nhân, 28 tuổi, doanh nghiệp vừa về lắp ráp điện tử)

Có thể thấy mỗi doanh nghiệp có khung thời gian làm việc khác nhau (ca giờ hành chính và tăng ca) dành cho lao động. Tình trạng thời gian làm việc vượt quá quy định trong Bộ luật Lao động là khá thường xuyên ở các loại hình doanh nghiệp. Điều này có thể dẫn đến không đảm bảo về thời gian nghỉ ngơi và ảnh hưởng không tốt đến quá trình phục hồi sức khỏe của người lao động.

Việc chấp hành kỷ luật lao động cũng là vấn đề được đặt ra đối với doanh nghiệp, nhất là đối với doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Tình trạng lao động tự ý nghỉ việc hoặc nghỉ việc kéo dài cũng xảy ra ở các doanh nghiệp, làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, như ý kiến sau đây:

Công nhân ở đây trẻ, nhanh nhẹn nhưng hay nghỉ làm lăm. Hôm thì đi ăn cỗ đám cưới, hôm lại đi đầy tháng, dự sinh nhật bạn bè người thân. Dù các loại lý do. Nhiều

người bị cho nghỉ vì nghỉ làm không xin phép. Bọn chị xa quê xuống đây không quen ai nên ít nghỉ lắm. Trừ phi ở quê có việc hệ trọng thì báo trước rồi mới về.

(Nữ công nhân, 36 tuổi, doanh nghiệp nhỏ sản xuất nhựa)

Hay hiện tượng các lao động ganh đua trong công việc thiếu lành mạnh, doanh nghiệp chưa kích thích sáng tạo của nhân lực, như các ý kiến sau đây:

Trong tổ máy chị em thống nhất làm tập trung hoàn thành sản phẩm sớm để thời gian nghỉ nhiều hơn, nhưng có đứa lại đi tâu lãnh đạo rằng bọn em ăn bớt giờ, thế là ông ấy xuống chửi bới bọn em không ra gì.

(Nữ công nhân, 43 tuổi, doanh nghiệp nhỏ sản xuất gỗ ván ép)

Ngày mới chuyển đến công ty này thấy cách quản lý theo dõi lao động bằng giấy điểm danh tôi đã góp ý lãnh đạo nên sắm công nghệ camera gắn ở cổng ra vào, với xe vận tải hàng gắn chip vào để biết các xe đang chạy ở đâu, khu vực nào. Đã mấy lần góp ý nhưng ông chủ chưa chịu làm, tôi cũng không hiểu vì sao nữa.

(Nam, 42 tuổi, tổ trưởng bảo vệ doanh nghiệp nhỏ về vận tải và thương mại)

Có thể nói, những câu chuyện về mối quan hệ lao động như thế này thường thấy trong một số doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ. Mâu thuẫn, xích mích không chỉ giữa nội bộ nhóm lao động mà cả giữa chủ doanh nghiệp và công nhân, làm ảnh hưởng đến bầu không khí làm việc và ổn định phát triển doanh nghiệp.

Chưa coi trọng đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho nhân lực

Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cũng là một vấn đề liên quan đến sử dụng nhân lực ở doanh nghiệp. Vậy các doanh nghiệp có quan tâm đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn tay nghề cho nhân lực không? Thông tin phỏng vấn dưới đây sẽ trả lời câu hỏi này.

Hộp 5. Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn tay nghề cho nhân lực

Công ty chỉ lo nhất là trả lương cho lao động hàng tháng, không khuyến khích tạo điều kiện cho lao động đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn vì tốn kém kinh phí và ảnh hưởng đến nhân sự tham gia hoạt động sản xuất.

(Nam công nhân, 34 tuổi, doanh nghiệp nhỏ sản xuất nhôm)

Nếu mình thích nâng cao trình độ thì tự bỏ tiền đi học, thời gian học cũng phải tự sắp xếp học vào ngày nghỉ cuối tuần hoặc xin nghỉ không lương trong thời gian đi học. Trước em đã bỏ tiền đi học thêm tin học khi em muốn chuyển công ty mới với vị trí làm thủ kho hàng của công ty.

(Nữ thủ kho, 32 tuổi, doanh nghiệp nhỏ sản xuất nhựa)

Đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho nhân lực là nhiệm vụ rất quan trọng đối với mỗi doanh nghiệp nhằm đảm bảo cho lao động cập nhật kiến thức mới, tiếp cận với các thiết bị máy móc hiện đại. Thực tế hoạt động này không diễn ra ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Hoạt động đào tạo hay tập huấn cho

nhân lực chi diễn ra tại doanh nghiệp như ý kiến của nam công nhân, 36 tuổi, doanh nghiệp sản xuất tôn công nghiệp: “Em học hết cấp 2 là nghỉ, mới vào làm chỉ làm tổ khuôn vác, được mấy anh lớn tuổi bên tổ máy quý hướng dẫn cách đứng máy, giờ thạo rồi thì không phải hướng dẫn em nữa, hàng năm doanh nghiệp có tổ chức tập huấn phòng cháy chữa cháy cho toàn bộ nhân viên”. Tuy nhiên, đối với doanh nghiệp vừa thì hoạt động đào tạo nâng cao chuyên môn tay nghề cũng được quan tâm đối với nhóm nhân lực có trình độ học vấn, tay nghề cao, như ý kiến của nam công nhân, 27 tuổi, doanh nghiệp vừa lắp ráp điện tử: “Em vào đây làm công nhân được hai năm thì được ông chủ đưa lên làm tổ trưởng, năm ngoài công ty cho em đi sang Hàn Quốc thời gian hai tháng để tập huấn nâng cao tay nghề để về nước chuẩn bị vận hành dây chuyền sản xuất mới của doanh nghiệp”

Có thể thấy hoạt động đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động chưa được coi trọng, có sự khác biệt giữa các doanh nghiệp về công tác đào tạo phát triển nhân lực. Hoạt động đào tạo nâng cao chuyên môn tay nghề có diễn ra trong các doanh nghiệp quy mô sản xuất vừa, nhất là các doanh nghiệp liên quan đến lĩnh vực công nghệ, trong khi đó hoạt động đào tạo ít được coi trọng ở các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Thực tế quan sát nhóm doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ tại địa bàn khảo sát cho thấy máy móc, trang thiết bị sản xuất rất cũ; sản phẩm mặt hàng do các doanh nghiệp sản xuất ra cũng đơn giản chủ yếu phục vụ thị trường địa phương và trong nước; một số doanh nghiệp có xuất hàng sang Trung Quốc, Đài Loan... nhưng chủ yếu sản phẩm hàng thô. Đây có thể là lý do dẫn đến các doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ ở địa phương không tuyển dụng nhân lực trình độ chuyên môn cao và ít coi trọng công tác đào tạo nâng cao chuyên môn tay nghề cho nhân lực. Điều này có thể là một trong những bất cập và thách thức đang đặt ra đối với chất lượng sản phẩm và phát triển bền vững doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập.

5. Bàn luận

Doanh nghiệp nhỏ và vừa là hạt nhân quan trọng đối với quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế, công nghiệp hóa, hiện đại hóa các xã hội. Lịch sử các quốc gia phát triển ở phương Tây và một số nước công nghiệp mới (NICS) cho thấy chỉ trong thời gian ngắn loại hình doanh nghiệp này đã nhanh chóng trở thành tập đoàn kinh tế không lồ, là động lực của tăng trưởng kinh tế và đóng vai trò quan trọng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa xã hội. Thực tế này là bài học quý giá đối với các nước đang phát triển như Việt Nam. Trong những năm vừa qua Đảng và Chính phủ đã có nhận thức mới, quan tâm phát triển loại hình doanh nghiệp, đặc biệt xem phát triển doanh nghiệp tư nhân như là động lực của phát triển nền kinh tế Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi và hội nhập sâu rộng. Ở cấp độ địa phương, tỉnh Bắc Ninh những năm qua cũng rất quan tâm và ban hành cơ chế chính sách mới nhằm thu hút đầu tư và phát triển doanh nghiệp, như tạo điều kiện thuận lợi xây dựng các khu công nghiệp, áp dụng các cơ chế, chính sách ưu đãi về đất đai, phát triển hạ tầng, tài chính, thuế, nhân lực... nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà đầu tư, các doanh nghiệp nhỏ và vừa phát triển.

Kết quả khảo sát cho thấy sự phát triển của các doanh nghiệp, trong đó có doanh nghiệp vừa, doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ ở Từ Sơn, Bắc Ninh thời gian qua không ngừng gia tăng. Xu hướng này phù hợp với quy luật phát triển và đúng với định hướng của Đảng

và Nhà nước ta. Sự phát triển đang tạo diện mạo thay đổi toàn diện cộng đồng, chuyển đổi cơ cấu ngành nghề và ra đời các công ty, doanh nghiệp, tập đoàn tại địa phương; hình thành các khu đô thị mới, cụm công nghiệp làng nghề và tạo nhiều việc làm cho lực lượng lao động trong và ngoài địa phương. Tuy nhiên, khảo sát cho thấy các khía cạnh xã hội trong quan hệ nhân lực, đặc biệt quy trình tuyển và sử dụng nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa rất đa dạng. Tuyển nhân lực vẫn bị chi phối bởi quan hệ thân hữu, chưa áp dụng triệt để Nghị định 03/2014/NĐ-CP. Sử dụng nhân lực chưa phát huy tối đa tính cổ kết, năng lực, trình độ, sáng tạo, công nghệ cao trong sản xuất, kinh doanh, v.v... Đây là thách thức lớn ảnh hưởng đến mục tiêu nâng cao chất lượng và sức cạnh tranh của nguồn nhân lực, mở rộng quy mô sản xuất và phát triển bền vững doanh nghiệp địa phương; đồng thời hạn chế tốc độ chuyển đổi cơ cấu ngành nghề theo hướng công nghiệp hiện đại, tăng trưởng nền kinh tế, nâng cao thu nhập và cải thiện chất lượng cuộc sống nhân dân được Đảng và Nhà nước đang rất quan tâm. Bằng chứng từ khảo sát định tính này tiếp tục gợi ra một số vấn đề mới liên quan đến thực thi chính sách, quản trị phát triển doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra ngày càng sâu rộng.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Chính trị. 2018. *Nghị quyết số 23-NQ/TW ngày 22/3/2018 của Bộ Chính trị về định hướng xây dựng chính sách phát triển công nghiệp quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*. Nguồn: <http://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/ngphi-quyet-so-23-nqtw>.
- Bộ Kế hoạch Đầu tư - Cục Phát triển doanh nghiệp. 2017. Sách trắng "Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam". Hà Nội.
- Ban Tuyên giáo Trung ương. 2016. *Các Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc Lần thứ XII của Đảng*. Nxb Chính trị quốc gia.
- Chính phủ. 2009. Nghị định số 56/2009/NĐ-CP của Chính phủ : Về trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa. Nguồn: <http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban>.
- Chính phủ. 2014. Nghị định 03/2014/NĐ-CP hướng dẫn bộ luật lao động về việc làm. Nguồn: <http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban>
- Đặng Nguyễn Anh. 2013. *Báo cáo xã hội thường niên năm 2013: Việc làm và giải quyết việc làm thanh niên: Thực trạng và giải pháp*. Đề tài Nhiệm vụ Khoa học cấp Bộ do Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam chủ trì.
- Đỗ Thị Vân Anh. 2017. Hiện tượng phân biệt đối xử theo vùng miền: Nghiên cứu trường hợp người lao động gốc Thanh Hóa. *Tạp chí Xã hội học*, số 2.
- Nguyễn Đức Chiên. 2019. Kết quả khảo sát định tính đề tài cấp Bộ: *Ảnh hưởng của các nhân tố xã hội đối với chất lượng nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam* do Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam chủ trì.
- Nguyễn Hữu Thân. 2003. Phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Con số và sự kiện*, số 4.
- Nguyễn Thị Kim Dung. 2007. Tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp. *Tạp chí Cộng sản*, số 8.
- Nguyễn Thị Minh Phương. 2017. Vấn đề tuyển dụng và đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp ở vùng Tây Nam Bộ. *Tạp chí Xã hội học*, số 4.
- Trịnh Duy Luân. 2012. *Báo cáo xã hội thường niên 2012: Một số vấn đề xã hội trong lĩnh vực lao động, việc làm ở nước ta hiện nay*. Đề tài Nhiệm vụ Khoa học cấp Bộ do Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam chủ trì.
- Ủy ban nhân dân Thị xã Từ Sơn. 2018. Báo cáo Tình hình Kinh tế-xã hội năm 2018 và phương hướng nhiệm vụ năm 2019.
- Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế TW, UNU-WIDER, Viện Khoa học Lao động và Xã hội Khoa Kinh tế, Đại học Copenhagen. 2016. *Báo cáo kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam năm 2015*.