

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

---

**HÀ THỊ DUY LINH**

**CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC  
CHO CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA  
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ**

**HÀ NỘI - 2019**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

---

**HÀ THỊ DUY LINH**

**CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC  
CHO CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA  
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

**Chuyên ngành : Quản lý kinh tế**

**Mã số : 62.34.04.10**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**

- 1. PGS.TS Trần Hùng**
- 2. TS Trần Văn Trang**

**HÀ NỘI - 2019**

**LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các thông tin và kết quả nghiên cứu trong luận án do tôi tự tìm hiểu và phân tích một cách trung thực với tình hình thực tế.

**Nghiên cứu sinh**

*Hà Thị Duy Linh*

## LỜI CẢM ƠN

Trước hết, cho phép tôi bày tỏ lòng biết ơn tới PGS.TS Trần Hùng và TS Trần Văn Trang, những người hướng dẫn về mặt khoa học đã giúp đỡ tôi hoàn thành bản luận án này.

Nghiên cứu sinh cũng xin cảm ơn toàn thể giáo viên Bộ môn Quản trị học và Khoa Quản trị kinh doanh, Khoa Sau đại học, Ban Giám hiệu Trường Đại học Thương mại đã giúp đỡ tận tình trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận án.

Xin chân thành cảm ơn các cơ quan ban ngành trực thuộc thành phố Đà Nẵng đã tạo điều kiện và góp ý trong quá trình thực hiện nghiên cứu.

Cuối cùng, xin cảm ơn gia đình và người thân đã luôn động viên để tôi hoàn thành luận án này.

**Nghiên cứu sinh**

*Hà Thị Duy Linh*

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN .....	i
LỜI CẢM ƠN .....	ii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT .....	vii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	viii
DANH MỤC CÁC HÌNH.....	ix
MỞ ĐẦU.....	1
<b>Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án .....</b>	<b>6</b>
1.1.1. Các nghiên cứu về nguồn nhân lực .....	6
1.1.2. Các nghiên cứu liên quan đến phát triển nguồn nhân lực .....	7
1.1.3. Các nghiên cứu liên quan đến các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa .....	9
<b>1.2. Một số kết luận rút ra và khoảng trống nghiên cứu .....</b>	<b>17</b>
1.2.1. Một số kết luận rút ra .....	17
1.2.2. Khoảng trống nghiên cứu.....	18
<b>1.3. Phương pháp nghiên cứu .....</b>	<b>19</b>
1.3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu .....	20
1.3.2. Phương pháp phân tích dữ liệu.....	22
<b>Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA .....</b>	<b>25</b>
<b>2.1. Tổng quan về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa .....</b>	<b>25</b>
2.1.1. Các khái niệm cơ bản về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa .....	25
2.1.2. Bản chất chính sách phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa ....	37
2.1.3. Vai trò của chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với địa phương.....	39

2.1.4. Tiêu chí đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương .....	40
<b>2.2. Những chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương .....</b>	<b>44</b>
2.2.1. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương .....	45
2.2.2. Chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương .....	47
<b>2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương.....</b>	<b>50</b>
2.3.1. Nhóm yếu tố khách quan.....	51
2.3.2. Nhóm yếu tố chủ quan .....	53
<b>2.4. Kinh nghiệm xây dựng và triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên thế giới.....</b>	<b>55</b>
2.4.1. Kinh nghiệm xây dựng và thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa của một số địa phương, quốc gia trên thế giới.....	55
2.4.2. Kinh nghiệm xây dựng và thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại các địa phương Việt nam .....	63
<b>2.5. Bài học có thể vận dụng đối với chính sách phát triển nguồn nhân lực cho thành phố Đà Nẵng.....</b>	<b>66</b>
<b>Chương 3: THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG .....</b>	<b>70</b>
<b>3.1. Khái quát về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của thành phố Đà Nẵng....</b>	<b>70</b>
3.1.1. Điều kiện tự nhiên .....	70
3.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội.....	71
<b>3.2. Khái quát về các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng ..</b>	<b>74</b>
3.2.1. Đặc điểm nổi bật của doanh nghiệp nhỏ và vừa .....	74
3.2.2. Thực trạng phát triển các doanh nghiệp nhỏ và vừa của thành phố Đà Nẵng....	76
3.2.3. Đóng góp của doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với sự phát triển kinh tế địa phương .....	79

<b>3.3. Thực trạng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng</b> .....	80
3.3.1. Quy mô nguồn nhân lực.....	80
3.3.2. Chất lượng nguồn nhân lực.....	81
3.3.3. Cơ cấu nguồn nhân lực.....	84
<b>3.4. Thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng</b> .....	85
3.4.1. Thực trạng chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.....	86
3.4.2. Thực trạng chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.....	98
<b>3.5. Đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng</b> .....	104
3.5.1. Tính khả thi của chính sách.....	105
3.5.2. Tính hiệu quả của chính sách.....	105
3.5.3. Tính kinh tế của chính sách.....	106
3.5.4. Tính công bằng của chính sách.....	107
<b>3.6. Những kết quả thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng</b> .....	107
3.6.1. Những ưu điểm của chính sách phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.....	108
3.6.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	109
3.6.3. Những vấn đề đặt ra trong việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực.....	113
<b>Chương 4: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG</b> .....	116
<b>4.1. Cơ sở giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng</b> .....	116
4.1.1. Quan điểm phát triển nhân lực của thành phố Đà Nẵng.....	116

4.1.2. Chiến lược nhân lực của thành phố Đà Nẵng .....	119
4.1.3. Chiến lược nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng .....	119
4.1.4. Quan điểm về giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng .....	120
<b>4.2. Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng .....</b>	<b>121</b>
4.2.1. Hoạch chính sách phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.....	122
4.2.2. Giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng .....	126
4.2.3. Giải pháp hoàn thiện chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng .....	130
4.2.4. Tổ chức thực hiện và kiểm soát chính sách .....	134
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>143</b>
<b>DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN</b>	
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	
<b>PHỤ LỤC</b>	



**DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT**

<b>Từ viết tắt</b>	<b>Tiếng Anh</b>	<b>Diễn giải</b>
DNNVV		Doanh nghiệp nhỏ và vừa
UBND		Ủy ban nhân dân
CPI	Consumer Price Index	Chỉ số giá tiêu dùng
FDI	Foreign Direct Investment	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDP	Gross Domestic Product	Tổng sản phẩm quốc nội
GRDP	Gross Regional Domestic product	Tổng sản phẩm quốc nội trên địa bàn
WTO	World Trade Organization	Tổ chức thương mại thế giới

## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Tiêu chí doanh nghiệp nhỏ và vừa.....	26
Bảng 2.2. Tiêu chuẩn chất lượng nguồn lao động .....	35
Bảng 3.1. Diện tích, dân số trung bình, mật độ dân số theo quận, huyện thành phố Đà Nẵng.....	71
Bảng 3.2. Số doanh nghiệp nhỏ và vừa theo loại hình doanh nghiệp.....	75
Bảng 3.3. Số doanh nghiệp nhỏ và vừa phân theo vốn đầu tư.....	78
Bảng 3.4. Tỷ lệ nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa .....	80
Bảng 3.5. Tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực.....	81
Bảng 3.6. Nhân lực theo vị thế việc làm của các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng .....	85
Bảng 3.7. Tổng chi đầu tư phát triển cho giáo dục đào tạo TP Đà Nẵng .....	88
Bảng 3.8. Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp cần hỗ trợ kinh phí đào tạo .....	89
Bảng 3.9. Số người đăng ký tham dự các khóa học giai đoạn 2016-2017.....	90
Bảng 3.10. Cơ sở liên kết đào tạo nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2010-2018.....	91
Bảng 3.11. Kết quả đào tạo bậc đại học theo chính sách nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2004-2017.....	94
Bảng 3.12. Nguyên nhân không tổ chức đào tạo .....	96
Bảng 3.13. Kết quả thực hiện đào tạo nguồn nhân lực tại doanh nghiệp .....	96
Bảng 3.14. Chế độ đãi ngộ ban đầu đối với các đối tượng chính sách .....	101
Bảng 3.15. Tổng hợp chế độ đãi ngộ ban đầu trong chính sách nhân lực của một số địa phương hiện nay .....	102
Bảng 3.16. Kết quả hoạt động thu hút nhân lực tại các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng .....	103
Bảng 4.1. Dự báo số lượng DNNVV trên địa bàn thành phố .....	123
Bảng 4.2: Nhân lực theo vị trí thay đổi trong 5 năm tới .....	124

**DANH MỤC CÁC HÌNH**

Hình 3.1. Tăng trưởng GRDP Đà Nẵng.....	74
Hình 3.2. Số lượng doanh nghiệp đăng ký thành lập mới giai đoạn 2000-2016 .....	77
Hình 3.3. Biểu đồ tiêu chí đánh giá về thể lực của nhân lực .....	82
Hình 3.4. Biểu đồ tiêu chí đánh giá về kiến thức của nhân lực .....	83
Hình 3.5. Biểu đồ tiêu chí đánh giá về nhân cách của nhân lực .....	83
Hình 3.6. Biểu đồ tiêu chí đánh giá về tính xã hội của nhân lực .....	84

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Một quốc gia trong trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội luôn phải sử dụng nhiều nguồn lực: nguồn nhân lực, vật lực, tài lực..., song yếu tố quan trọng nhất vẫn là nguồn nhân lực. Chỉ nguồn nhân lực mới có thể gắn kết các nguồn lực khác thành sức mạnh tổng hợp cho một môi trường nhất định, và đây là cơ sở để các nguồn lực khác muốn phát huy tác dụng. Chính vì vậy, nguồn nhân lực có vị trí quan trọng trong hệ thống tổ chức, nhằm phát huy mọi tiềm năng cho sự phát triển. Đặc biệt, với nền kinh tế tri thức hiện nay và trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế, nguồn nhân lực ngày càng trở nên quan trọng. Theo nhiều nghiên cứu, một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao phải dựa trên một trong ba nhân tố cơ bản: công nghệ mới, hạ tầng cơ sở hiện đại và nguồn nhân lực có chất lượng. Nguồn nhân lực luôn là động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững, tức là những con người được đầu tư phát triển, có kỹ năng, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, năng lực sáng tạo nhằm trở thành "*nguồn vốn - vốn con người, vốn nhân lực*".

Trước bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và ảnh hưởng của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) nói riêng đang đóng vai trò quan trọng trên tất cả mọi lĩnh vực. Do đó, hầu hết các quốc gia hoặc các địa phương trong một quốc gia đều nhận định phát triển nguồn nhân lực là chiến lược, chính sách quan trọng trong sự cạnh tranh và phát triển của mình. Điều này cũng được khẳng định trong đường lối, quan điểm phát triển của Đảng ta ngay từ đầu của thời kỳ đổi mới "con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển". Địa phương nào không chú trọng đến vấn đề xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực, không có chiến lược, chính sách phát triển nguồn nhân lực một cách rõ ràng, bài bản, đều rơi vào cảnh tụt hậu hoặc kém phát triển. Từ thực tế ban hành và thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực của các địa phương trong thời gian qua, có thể khẳng định, chính sách phát

triển nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng, mang tính quyết định đối với sự vận động phát triển của mỗi địa phương.

Đà Nẵng là một thành phố trực thuộc Trung ương, được thành lập năm 1997 trên cơ sở tách tỉnh Quảng Nam - Đà Nẵng thành tỉnh Quảng Nam và thành phố Đà Nẵng. Mặc dù mới được thành lập, Đà Nẵng hiện là một trong những địa phương đi đầu trong việc thực hiện chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực cùng với nhiều địa phương khác như Bình Dương, Vĩnh Phúc, Bắc Ninh, Hải Phòng, Thành phố Hồ Chí Minh, v.v... Trong những năm qua, cùng với việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong sạch, vững mạnh, Thành ủy, Ủy ban nhân dân (UBND) thành phố Đà Nẵng không chỉ đầu tư cho chính sách "*chiêu hiền đãi sĩ*" mà còn sử dụng ngân sách thành phố đưa cán bộ, con em địa phương đi du học, đào tạo sinh viên tốt nghiệp loại giỏi để làm việc tại thành phố. Đó cũng chính là những nhân tố góp phần làm nên "*hiện tượng Đà Nẵng*".

Sự phát triển một cách toàn diện của Đà Nẵng trong những năm qua là bằng chứng về phát huy nội lực và sự thành công của thành phố, trong đó có sự đóng góp không hề nhỏ của hoạt động khối DNNVV. Trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, DNNVV chiếm đến 99,55%, trong đó, doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ chiếm 76,07%. Bên cạnh đó, hoạt động khởi nghiệp đổi mới sáng tạo mạnh mẽ cũng đã phát triển rất nhanh số lượng DNNVV trên địa bàn thành phố những năm gần đây. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực được các doanh nghiệp được đánh giá là chưa cao, các doanh nghiệp đang còn gặp khó khăn trong việc tìm kiếm nguồn nhân lực thay thế và bổ sung vẫn chiếm số đông. Các DNNVV tại thành phố Đà Nẵng không có lợi thế về vốn, lao động, công nghệ, không cho phép tự chuẩn bị nguồn nhân lực cho mình mà phụ thuộc vào thị trường lao động, cần có sự hỗ trợ thông qua các chính sách của Nhà nước và chính quyền địa phương. Về phía người lao động, đặc biệt là người lao động có thì môi trường làm việc tại Đà Nẵng vẫn chưa thực sự thu hút để họ yên tâm công tác và cống hiến.

Từ những đánh giá, nhận định như trên nhằm tăng cường hiệu quả của chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV đến năm 2025, tầm nhìn 2030,

nghiên cứu sinh đã chọn vấn đề: "***Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng***" làm đề tài luận án với mong muốn góp phần giải quyết về mặt lý luận và thực tiễn đối với công tác phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV nói riêng và các doanh nghiệp nói chung trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

## **2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu**

Mục tiêu nghiên cứu của luận án là đưa ra được một số giải pháp, kiến nghị góp phần hoàn thiện công tác xây dựng và triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng nhằm thu hút và phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn giai đoạn 2025, tầm nhìn đến 2030.

Để đạt được mục tiêu trên, đề tài có các nhiệm vụ nghiên cứu sau:

*Một là*, hệ thống hóa và làm rõ một số vấn đề lý luận về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV.

*Hai là*, phân tích đánh giá thực tiễn để hiểu rõ những mặt được và chưa được về công tác xây dựng và triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng từ năm 2010 đến 6 tháng đầu năm 2019. Đồng thời chỉ ra các nguyên nhân của kết quả đó là cơ sở cho đề xuất các giải pháp, kiến nghị về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới.

*Ba là*, đề xuất một số giải pháp, kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác xây dựng và triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đến năm 2025, tầm nhìn 2030.

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

*Đối tượng nghiên cứu đề tài luận án*: chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương.

Chủ thể ban hành chính sách là nhà nước và chính quyền địa phương. Đối tượng điều chỉnh, tác động là các tầng lớp khác nhau trong xã hội (nhân dân) như: nhà nước, chính quyền địa phương, doanh nghiệp, các nhà khoa học, các tầng lớp nhân dân, người lao động. Dưới góc độ quản lý nhà nước, luận án tập trung nghiên

cứu chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV địa phương, chính quyền thành phố Đà Nẵng là chủ thể trong việc quản lý chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV bao gồm UBND thành phố Đà Nẵng và các Sở, ban, ngành liên quan trực thuộc thành phố Đà Nẵng.

Đối tượng thụ hưởng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương là các chủ doanh nghiệp, người sử dụng lao động và người lao động cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

*Phạm vi nghiên cứu:*

Nội dung: Luận án tập trung vào mô tả các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố, trên cơ sở đó rút ra những kết luận, kết quả và hạn chế còn tồn tại hiện nay. Dựa trên số liệu phân tích, luận án đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố thông qua các đề xuất sửa đổi và bổ sung nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả của các chính sách.

Không gian: Luận án nghiên cứu các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng (doanh nghiệp có trụ sở hoặc chi nhánh tại thành phố Đà Nẵng); Khảo sát các mức độ tiếp cận các chính sách nói chung, chính sách phát triển nguồn nhân lực của địa phương nói riêng đối với người đại diện các DNNVV trên địa bàn thành phố; Mức độ hài lòng của các người đại diện doanh nghiệp đối với nhân lực trực thuộc quản lý.

Thời gian: Tập trung khảo sát trực tiếp các chính sách phát triển nguồn nhân lực của các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong khoảng thời gian 2010-2019.

#### **4. Những đóng góp của luận án**

*Về lý luận:*

Luận án đã hệ thống hóa và vận dụng làm rõ một số vấn đề lý luận về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV. Cụ thể đã phân tích rõ khái niệm: Doanh nghiệp nhỏ và vừa; Nguồn nhân lực; Phát triển nguồn nhân lực; Chính sách

phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV; Những nhân tố ảnh hưởng đến chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV.

Luận án đã nghiên cứu và tìm hiểu được kinh nghiệm quốc tế về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho DNNVV, từ đó rút ra được các bài học cho thành phố Đà Nẵng.

#### *Về thực tiễn:*

Qua khảo sát, luận án đã xem xét, mô tả và đánh giá tổng thể thực trạng các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng (cụ thể thực trạng chính sách đào tạo nguồn nhân lực và chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng). Luận án tìm ra các nguyên nhân của thực trạng và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV trên địa bàn thành phố.

Kết quả nghiên cứu của luận án sẽ là tài liệu tham khảo bổ ích cho các cơ quan quản lý thành phố hoặc doanh nghiệp thực hiện các biện pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Luận án cũng là gợi ý để các nhà quản lý tham khảo trong việc xây dựng các chính sách nhằm hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV. Ngoài ra, luận án cũng cung cấp thông tin để các tổ chức đào tạo, tư vấn thiết kế chương trình đào tạo, hỗ trợ phát triển nhân lực phù hợp với nhu cầu của các DNNVV tại địa phương.

### **5. Kết cấu của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung của luận án gồm 4 chương:

*Chương 1:* Tổng quan tình hình nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu.

*Chương 2:* Cơ sở lý luận chung về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

*Chương 3:* Thực trạng về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

*Chương 4:* Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.



## **Chương 1**

### **TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

#### **1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án**

Trong những năm qua, vấn đề chính sách phát triển nguồn nhân lực đã có nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đề cập đến trong các bài báo khoa học, giáo trình... Các công trình nghiên cứu đã nhấn mạnh về tầm quan trọng của chính sách phát triển nguồn nhân lực, trong đó có nguồn nhân lực cho các DNNVV trong sự phát triển kinh tế của quốc gia và địa phương.

##### ***1.1.1. Các nghiên cứu về nguồn nhân lực***

Một số nghiên cứu như George W. Bohlander, Scott A. Snell, Arthur Sherman (1997), Charles R. Greer (2001) đã cho rằng nguồn nhân lực là nguồn lực trong mỗi con người và nguồn lực đó bao gồm yếu tố quan trọng là thể lực và trí lực. Những nghiên cứu này nhấn mạnh đến nguồn lực của con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội và được biểu hiện qua số lượng, chất lượng tại một thời điểm. Quan điểm trên cũng được thể hiện trong các giáo trình, tài liệu về quản trị nguồn nhân lực của các tác giả Việt Nam như Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2010), Nguyễn Quốc Khánh (2011), Trần Xuân Cầu (2014), Trần Kim Dung (2018).

Nguồn nhân lực là sức lực, kỹ năng, tài năng và tri thức của những người trực tiếp tham gia hoặc có tiềm năng tham gia vào sản xuất ra sản phẩm hoặc thực hiện các dịch vụ hữu ích (Frederick Harris Harbison, 1973).

Phạm Minh Hạc (2001) cho rằng nguồn nhân lực cần được hiểu là số lượng (số dân) và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của người lao động. Nó là tổng thể nguồn nhân lực hiện có thực tế và tiềm năng được chuẩn bị sẵn sàng để tham gia phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia hay một địa phương nào đó.

Lê Chi Mai (2011) cho rằng nguồn nhân lực là khái niệm chỉ lực lượng lao động có học vấn, có trình độ chuyên môn và nhất là có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất, là một yếu tố then chốt nhằm phát triển kinh tế bền vững.

Bằng nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau, nhóm các nghiên cứu trên đã góp phần làm sáng tỏ nội hàm của nguồn nhân lực, chỉ ra được vai trò quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển của quốc gia. Những kết quả nghiên cứu này có ý nghĩa không chỉ đối với những người nghiên cứu sau trong việc xây dựng cơ sở lý luận về nguồn nhân lực, mà còn có ý nghĩa đối với các nhà quản lý trong việc nghiên cứu xây dựng chính sách nguồn nhân lực tại các địa phương.

### ***1.1.2. Các nghiên cứu liên quan đến phát triển nguồn nhân lực***

Tác giả Harbison F (1973). John P Wilson (2012) đã có những nghiên cứu liên quan đến phát triển nguồn nhân lực và cho rằng phát triển nguồn nhân lực là quá trình nâng cao nhận thức, tâm tư và năng lực hành vi của tất cả mọi người và các tổ chức trong xã hội. Dưới góc độ kinh tế, phát triển nguồn nhân lực có thể được coi là sự tích lũy vốn nhân lực và đầu tư có hiệu quả đối với sự phát triển của một nền kinh tế. Dưới góc độ chính trị, phát triển nguồn nhân lực là chuẩn bị cho những cá nhân trưởng thành tham gia vào các quá trình chính trị, hoặc cụ thể hơn là như những công dân trong một xã hội. Dưới góc độ xã hội và văn hóa, phát triển nguồn nhân lực giúp con người có một cuộc sống đầy đủ, sung túc và ít bị gò bó bởi quy tắc truyền thống hơn. Nói tóm lại, các quá trình phát triển nguồn nhân lực mở cửa ra với hiện đại hóa, phát triển kinh tế - xã hội.

Jerry W. Gilley và nhóm tác giả (2002) cho rằng 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 (chính thức và không chính thức), 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. Quan điểm trên đã nhấn mạnh hơn đến các giải pháp chính thức và không chính

thức trong hoạt động phát triển nhân lực và cũng đã nhấn mạnh hơn đến các giải pháp về tổ chức quản lý. Mặt khác sự giải thích của khái niệm cũng đã đề cập đến sự cam kết phát triển nghề nghiệp của con người trong tổ chức.

Những bài học về phát triển nguồn nhân lực của các quốc gia trên thế giới và ứng dụng vào nước ta có những tác giả thuộc Viện Kinh tế Thế giới (2003), Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm (1996), Trần Thị Nhung và Nguyễn Duy Dũng (2005), Đỗ Minh Cương và Mạc Văn Tiến (2004), những nghiên cứu này đã chỉ ra các chính sách thành công về giáo dục và đào tạo của các nước Đông Á có vai trò quan trọng trong cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hóa, đây cũng là bài học cho Việt Nam trong sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực.

Trong tài liệu "*Kinh nghiệm Đông Á*" của Viện Kinh tế thế giới (2003), các tác giả chỉ ra rằng phát triển nguồn nhân lực, xét từ góc độ một đất nước là quá trình tạo dựng lực lượng lao động năng động có kỹ năng và sử dụng chúng có hiệu quả, xét từ góc độ cá nhân là việc nâng cao kỹ năng, năng lực hành động và chất lượng cuộc sống nhằm nâng cao năng suất lao động và thu nhập. Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động nhằm nâng cao và khuyến khích đóng góp tốt hơn kiến thức và thể lực của người lao động, đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu sản xuất. Kiến thức có được nhờ quá trình đào tạo và tiếp thu kinh nghiệm, trong khi đó thể lực có được nhờ chế độ dinh dưỡng, rèn luyện thân thể và chăm sóc y tế. Khái niệm này xem xét phát triển nguồn nhân lực của đất nước, từ đó khuyến nghị cho nhà nước những chính sách về giáo dục, đào tạo, y tế để phát triển nguồn nhân lực ở tầm vĩ mô.

Bùi Văn Nhơn (2006) đã nhận định 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.

Phạm Quốc Trung và Đỗ Quang Dũng (2012) đã trình bày những yếu kém bất cập về phát triển nguồn nhân lực ở nước ta, đó là: Mất cân đối rất lớn giữa cung

và cầu lao động; Chất lượng thực của nguồn nhân lực còn thấp; Phân bố nguồn nhân lực còn mất cân đối; Chính sách tiền công và hệ thống các công cụ của thị trường lao động còn nhiều bất cập; Quản lý nhà nước đối với nguồn nhân lực chưa được quan tâm đúng mức và bộc lộ nhiều yếu kém. Bài viết nêu ra các nguyên nhân khách quan, chủ quan ảnh hưởng đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực, từ đó đưa ra năm giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay. Tương tự, Hoàng Ngọc Vinh (2016) đưa ra khái niệm nhân lực và so sánh sự khác biệt giữa nhân lực có chất lượng và nhân lực chất lượng thấp. Trong nghiên cứu của mình tác giả đã nêu ra điều kiện phát triển nguồn nhân lực, nêu lên được những thách thức phát triển nhân lực ở nước ta trong giai đoạn hội nhập quốc tế từ đó tác giả đã đưa ra các khuyến nghị về đổi mới giáo dục đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam.

Khẳng định phát triển nguồn nhân lực 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 sức sáng tạo của con người; nền văn hóa; truyền thống lịch sử... Trần Xuân Cầu (2014) đã tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội, phát triển nguồn nhân lực là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) nguồn nhân lực và nâng cao về mặt chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển nguồn nhân lực là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội cao. Khái niệm này chỉ quá trình phát triển nguồn nhân lực để cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cho đất nước nói chung, địa phương nói riêng.

### ***1.1.3. Các nghiên cứu liên quan đến các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa***

Xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực là công việc rất khó và phức tạp, đòi hỏi cao cả về mặt lý luận và thực tiễn. Trong nhiều văn kiện của Đảng, chủ trương phát triển nguồn nhân lực đã được đề cập, song, cho đến nay, Chính phủ cũng như các địa phương vẫn chưa xây dựng được phát triển nguồn nhân lực một cách bài bản, đặc biệt phục vụ cho các DNNVV nơi quản lý.

Trong công cuộc đổi mới đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, vì mục tiêu "dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh" Đảng ta đã nhiều lần khẳng định trong các Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII (1991) - XII (2016): Phát triển con người Việt Nam toàn diện vừa là mục tiêu, vừa là động lực; chăm lo đầy đủ đến con người là yếu tố bảo đảm chắc chắn nhất cho sự phồn vinh, thịnh vượng của đất nước; đầu tư cho con người là đầu tư mang tính chiến lược, đầu tư cho phát triển và là cơ sở chắc chắn nhất cho sự phát triển bền vững; phát triển nguồn nhân lực là nguồn lực nội sinh quan trọng nhất, là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững. Đặc biệt là nguồn nhân lực trong các nghị quyết Đại hội, đặc biệt là Nghị quyết Đại hội XII cho thấy, tư tưởng của Đảng ta về vấn đề này luôn được nhất quán, ngày càng được bổ sung, đổi mới phù hợp với tình hình thực tiễn cách mạng Việt Nam và đáp ứng yêu cầu thời đại. Những vấn đề về phát triển nguồn nhân lực được Đại hội Đảng lần thứ XII đưa ra như: Phát triển nguồn nhân lực gắn với đổi mới giáo dục - đào tạo; thực hiện đúng đắn và hiệu quả hơn nữa các quan điểm chính sách, mục tiêu, nội dung, phương hướng... trong đổi mới giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng; gắn kết ba góc độ: đào tạo, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực; nâng cao chất lượng nguồn lao động nữ; tăng cường hợp tác quốc tế về phát triển nguồn nhân lực là những cơ sở khoa học để củng cố niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, thực hiện thắng lợi mục tiêu "dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh" và "phấn đấu sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại".

Bên cạnh đó có một số nghị định hỗ trợ giúp phát triển DNNVV như: Chính phủ (2001), *Nghị định số 90/2001/NĐ-CP trợ giúp doanh nghiệp nhỏ và vừa*, ban hành ngày 23/11/2001; Chính phủ (2009), *Nghị định 56/2009/NĐ-CP*, ban hành ngày 30/6/2009, và được sửa đổi bởi *Nghị định 39/2018/NĐ-CP về quy định chi tiết một số điều của Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa*, ban hành ngày 11/3/2018. Các văn bản này đã khẳng định: Phát triển DNNVV là một nhiệm vụ quan trọng

trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nhà nước khuyến khích và tạo thuận lợi cho doanh nghiệp nhỏ và vừa phát huy tính chủ động sáng tạo, nâng cao năng lực quản lý, phát triển khoa học - công nghệ và nguồn nhân lực, mở rộng các mối liên kết với các loại hình doanh nghiệp khác, tăng hiệu quả kinh doanh và khả năng cạnh tranh trên thị trường; phát triển sản xuất, kinh doanh, tạo việc làm và nâng cao đời sống cho người lao động. Nghị định cũng đã đưa ra các chính sách trợ giúp DNNVV: Khuyến khích đầu tư, thành lập Quỹ bảo lãnh tín dụng doanh nghiệp nhỏ và vừa, mặt bằng sản xuất, thị trường và tăng khả năng cạnh tranh, xúc tiến xuất khẩu, về thông tin, tư vấn và đào tạo nguồn nhân lực.

Với những nghiên cứu từ quan điểm và chính sách về phát triển nguồn nhân lực của Trung ương, là cơ sở để luận án đề xuất các giải pháp cho địa phương thúc đẩy hoạt động phát triển nguồn nhân lực tạo ra nguồn lao động có chất lượng trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Với cách tiếp cận ở các góc độ khác nhau, các nhà khoa học đã đưa ra nhiều định nghĩa khác nhau: Chính sách là thiết kế sự lựa chọn quan trọng nhất (đã) được làm ra (thực thi), đối với các tổ chức, cũng như đời sống cá nhân (Lasswell, 1951). Điểm lưu ý ở đây là, chính sách phải là quyết định đã được lựa chọn thực hiện, không phải một dự định; Chính sách là một chuỗi (tập hợp) những hành động có mục đích nhằm giải quyết một vấn đề (Anderson, 1984); Chính sách là những gì mà chính phủ làm, lý do làm, và sự khác biệt nó tạo ra (Dye, 1972); Chính sách là những gì mà chính phủ làm, hoặc bỏ qua không làm; Chính sách là một hành động mang tính quyền lực nhà nước nhằm sử dụng nguồn lực để thúc đẩy một giá trị ưu tiên (Considine, 1994); Chính sách là một công việc được thực hiện liên tục, bởi những nhóm hoạch định, nhằm sử dụng các thể chế công để kết nối, phối hợp và biểu đạt giá trị họ theo đuổi (Considine, 1994); Chính sách là quá trình mà một xã hội tạo ra và quyết định có tính bắt buộc những hành vi nào được chấp nhận và hành vi nào không (Wheelan, 2011); Chính sách là một phần của khung khổ các ý

kiến, mà qua đó, chúng ta được điều chỉnh bởi một cách thức hợp lý, giữa các khía cạnh đa chiều của cuộc sống (Colebatch, 2002).

Lê Chi Mai (2001) tập trung nghiên cứu khá đầy đủ các vấn đề thuộc về chính sách, chính sách công; Xây dựng các tiêu chí đánh giá chính sách được đề cập và tập trung vào: (i) Hướng tới mục tiêu phát triển chung; (ii) Tạo ra động lực mạnh; (iii) Phù hợp với tình hình thực tế; (iv) Tính khả thi cao; (v) Tính hợp lý; (vi) Mang lại hiệu quả cho xã hội. Bên cạnh đó, nghiên cứu trên còn đưa ra các trở ngại của doanh nghiệp khi thực hiện các chính sách đối với hoạt động sản xuất kinh doanh đó là "Bốn không": không rõ ràng, không ổn định, không đồng bộ, không thực tế. Công trình đã phân tích thực trạng chính sách hiện nay và đưa ra các tiêu chí đánh giá chính một cách rõ ràng. Công trình cũng chỉ ra những khó khăn trong quá trình hoạch định, thực thi chính sách mà trong thực tế gặp phải. Mặc dù, công trình nghiên cứu đã phân tích khá cụ thể những vấn đề cơ bản về chính sách nhưng đó chỉ là những vấn đề chung, còn những vấn đề về những chính sách riêng, chính sách đặc thù của ngành thì công trình ít đề cập đến và đó cũng là khoảng trống mà nghiên cứu sinh nghiên cứu trong luận án của mình.

Các nghiên cứu liên quan đến chính sách nguồn nhân lực của các tác giả Bùi Thị Ngọc Lan (2002), Vũ Hoàng Ngân (2004), Phạm Thành Nghị (2006), Lê Thanh Hà (2009), Đỗ Văn Đạo (2016) đã chỉ ra vai trò quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển của xã hội; đồng thời làm rõ đặc điểm, thực trạng phát huy và xu hướng phát triển nguồn lực trí tuệ Việt Nam, từ đó khẳng định sự cần thiết phải chăm lo phát triển và phát huy cao độ sức mạnh của nguồn nhân lực trong công cuộc đổi mới ở Việt Nam. Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất những quan điểm cơ bản và những giải pháp chủ yếu như: nâng cao nhận thức của toàn xã hội về sự cần thiết phải phát huy nguồn nhân lực trong công cuộc đổi mới; cải cách hệ thống giáo dục và đào tạo nhằm tạo nguồn cho quá trình phát huy nguồn lực; tạo động lực thúc đẩy quá trình phát huy nguồn lực trí tuệ; xây dựng môi trường văn hóa, xã hội lành mạnh thúc đẩy sự phát triển cao và bền vững của nguồn lực trí tuệ Việt Nam.

Đức Vương (2008) cho rằng, nguồn nhân lực Việt Nam được xác định gồm nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức, công chức viên chức và có những đặc điểm chung là nguồn nhân lực ở Việt Nam khá dồi dào, nhưng chưa được sự quan tâm đúng mức, chưa được quy hoạch, chưa được khai thác, đào tạo thì nửa vơi, nhiều người chưa được đào tạo; Chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, dẫn đến tình trạng mâu thuẫn giữa lượng và chất; Sự kết hợp, bổ sung, đan xen giữa nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức, chưa tốt, còn chia cắt, thiếu sự cộng lực để cùng nhau thực hiện mục tiêu chung là xây dựng và bảo vệ đất nước. Từ đó, tác giả đã đề xuất 10 giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam. Tác giả cũng kiến nghị Chính phủ và các cơ quan chức năng phải có chính sách, biện pháp kết hợp thật tốt giữa đào tạo và sử dụng trong tổng thể phát triển kinh tế của đất nước, đáp ứng có hiệu quả nguồn lao động có cho yêu cầu phát triển của nền kinh tế.

Nguyễn Hữu Dũng (2003) đã phân tích có hệ thống một số vấn đề lý luận và thực tiễn có liên quan đến phát triển, phân bố và sử dụng nguồn lực con người trong phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam; đánh giá thực trạng 15 năm đổi mới lĩnh vực nguồn nhân lực; giới thiệu kinh nghiệm của Mỹ, Nhật Bản và Trung Quốc về vấn đề này; từ đó đề xuất các giải pháp nhằm phát triển, phân bố hợp lý và sử dụng hiệu quả nguồn lực con người trong quá trình phát triển kinh tế ở nước ta tới năm 2010.

Trong báo cáo khoa học tại Hội thảo khoa học quốc tế lần thứ 3 với chủ đề: Hội nhập quốc tế- thành tựu và những vấn đề đặt ra, Chu Thị Thủy (2013) đưa ra một số lý luận về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Dựa vào thực trạng nguồn nhân lực của Việt nam, đưa ra giải pháp về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực theo đặc thù nguồn nhân lực có chất lượng về kiến thức, kỹ năng và thái độ. Ngoài ra, tác giả còn phân tích rõ chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các



doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cho địa phương thông qua các công cụ pháp lý hỗ trợ.

Nhóm tác giả Nguyễn Thanh Sang (2018); Nguyễn Đình Bắc (2018) thì khẳng định tầm quan trọng của nguồn lao động. Các tác giả đã đưa ra quan điểm cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang là thách thức hiện hữu đối với lao động Việt Nam, kỷ nguyên công nghệ số mang đến những cơ hội đột phá về năng suất, phát triển nguồn nhân lực công nghệ cao. Do vậy, việc thu hút và phát triển nguồn lao động là hoạt động quan trọng trong công tác quản trị nguồn nhân lực của địa phương.

Tác giả Lê Thị Hồng Điệp (2005) góp phần làm phong phú thêm những lý luận mới về phát triển nguồn nhân lực để hình thành nền kinh tế tri thức thông qua những phân tích nội dung, tiêu chí và những yếu tố tác động tới quá trình phát triển lực lượng này; Thực hiện việc đánh giá tương đối toàn diện thực trạng phát triển nguồn nhân lực để hình thành nền kinh tế tri thức giai đoạn 2001 - 2007 gắn với những nội dung tiêu chí và những yếu tố tác động đã nêu trên; Đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam trong tương lai. Những đề xuất đó góp phần tìm ra con đường và cách thức hiệu quả để phát triển nguồn nhân lực thực sự trở thành lực lượng tiên phong trên hành trình hiện thực hóa nền kinh tế tri thức ở Việt Nam.

Lê Thị Mỹ Linh (2009) đã hệ thống hóa và phát triển những lý luận về phát triển nguồn nhân lực nói chung và đã đưa ra một mô hình tổng quát về nội dung, phương pháp và cách tiếp cận về phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV, chỉ ra những mặt còn tồn tại trong công tác này. Trên cơ sở những phân tích và đánh giá nêu trên, tác giả đã đề xuất một số quan điểm, các giải pháp cũng như khuyến nghị nhằm phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV để đáp ứng được yêu cầu hội nhập nền kinh tế thế giới.

Trung tâm nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực - Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục (2002), nghiên cứu về các vấn đề phương pháp luận về chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực, phân tích thực tiễn về chiến lược và chính

sách phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam, đồng thời trình bày kinh nghiệm quốc tế về chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Ngô Sĩ Trung (2014) đã góp phần bổ sung và làm rõ được khung lý thuyết nghiên cứu chính sách phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu trước về vấn đề này: phân biệt sự khác nhau giữa nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước với nhân lực trong nguồn nhân lực xã hội, theo đó, tiêu chí đặc thù được đề cập là tiêu chí về đạo đức công vụ, tiêu chí về trình độ học vấn và trình độ chuyên môn, khả năng giao tiếp ứng xử và tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân; phân tích làm sáng tỏ các yếu tố tác động đến chính sách phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh, theo đó, quá trình chính sách chịu sự tác động của nhiều yếu tố như điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa, xã hội, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, hệ thống chính trị, pháp luật của nhà nước, bộ máy thực thi chính sách, thái độ và hành động của người dân đối với chính sách.

Võ Thị Kim Loan (2015) đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận chung về phát triển nguồn nhân lực, các tiêu chí đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay ở hai khía cạnh cung và cầu lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh. Tác giả đã góp phần xác định và chứng minh các nguyên nhân ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình phát triển nguồn nhân lực trong hội nhập kinh tế quốc tế ở Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu giúp cho các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách có cách nhìn đầy đủ và toàn diện hơn về cách thức tiếp cận đối với phát triển nguồn nhân lực với tư cách là một bộ phận cấu thành của lực lượng sản xuất; Nhận thức đầy đủ, rõ ràng hơn về thực trạng phát triển phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ở Thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó đề xuất các giải pháp làm cơ sở cho việc hoạch định và nâng cao chất lượng phát triển phát triển nguồn nhân lực ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay.

Nghiên cứu của Phan Thùy Chi (2008) đã đưa ra cơ sở lý luận về đào tạo phát triển nguồn nhân lực của các trường đạo học khối Kinh tế Việt Nam thông qua các hệ thống chương trình đào tạo quốc tế, đồng thời xây dựng một thời xây dựng một hệ thống các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả khai thác các chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Các nghiên cứu trên đã chỉ ra rằng, để xây dựng và triển khai các chính sách phát triển nguồn nhân lực, các nhà quản lý cần phải xác định được nhu cầu về nguồn nhân lực và cần phải ban hành chính sách phát triển nguồn nhân lực như một công cụ quan trọng của hoạt động quản lý nhân lực của địa phương. Bên cạnh đó, cần phải biết phát huy những lợi thế của mình trong việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực và đối với nhà nước, cần phải tính đến các yếu tố như: chế độ chính trị, hệ thống pháp luật, chế độ kinh tế, văn hóa, xã hội, trình độ dân trí, v.v... khi xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực bởi vì các yếu tố đó có thể có những tác động thuận lợi hoặc gây cản trở trong quá trình thực hiện chính sách. Những kết quả nghiên cứu này đã góp phần làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực tiễn nghiên cứu về hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức, giúp cho các nhà quản lý có được những thông tin đáng tin cậy để phục vụ cho quá trình ra quyết định chính sách. Tuy nhiên, nhóm các nghiên cứu này vẫn còn có những hạn chế nhất định khi đề cập đến hoạt động quản lý nguồn nhân lực chưa gắn với từng loại tổ chức cụ thể, đặc biệt là các DNNVV. Điều này là bởi vì, ở mỗi loại tổ chức, mỗi cấp, mỗi loại cơ quan nhà nước đều có những yêu cầu khác nhau về nhận thức và trình độ chuyên môn đối với nguồn nhân lực, do đó, việc quản lý nguồn nhân lực trong mỗi cấp, mỗi loại cơ quan nhà nước cũng đặt ra những yêu cầu khác nhau về cách thức tổ chức cũng như là nội dung quản lý. Hạn chế này đã để lại khoảng trống trong nghiên cứu đối với các công trình nghiên cứu sau có liên quan đến vấn đề về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV và trong giới hạn nghiên cứu của luận án.

## **1.2. Một số kết luận rút ra và khoảng trống nghiên cứu**

### ***1.2.1. Một số kết luận rút ra***

Các nghiên cứu đã góp phần làm sáng tỏ nội hàm của vấn đề chính sách phát triển nguồn nhân lực, chỉ ra được vai trò quan trọng của chính sách phát triển nguồn nhân lực đối với sự phát triển của quốc gia. Những kết quả nghiên cứu này có ý nghĩa không chỉ đối với những người nghiên cứu sau trong việc xây dựng cơ sở lý luận về chính sách phát triển nguồn nhân lực, mà còn có ý nghĩa đối với các nhà quản lý trong việc nghiên cứu xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức mình. Mặc dù vậy, hạn chế của nhóm các nghiên cứu trên là chưa chỉ ra được các yêu cầu về chính sách phát triển nguồn nhân lực trong từng lĩnh vực của các hoạt động xã hội, nhất là đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương.

Các nghiên cứu trên đã chỉ ra rằng, để thu hút và duy trì nguồn nhân lực có chất lượng, các nhà quản lý cần phải xác định được nhu cầu về nguồn nhân lực và cần phải ban hành chính sách phát triển nguồn nhân lực như một công cụ quan trọng của hoạt động quản lý. Bên cạnh đó, cần phải biết phát huy những lợi thế của mình trong việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực và đối với nhà nước, cần phải tính đến các yếu tố như: chế độ chính trị, hệ thống pháp luật, chế độ kinh tế, văn hóa, xã hội, trình độ dân trí, v.v... khi xây dựng chính sách nguồn nhân lực bởi vì các yếu tố đó có thể có những tác động thuận lợi hoặc gây cản trở trong quá trình thực hiện chính sách. Những kết quả nghiên cứu này đã góp phần làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực tiễn nghiên cứu về hoạt động quản lý nhân lực tại địa phương, giúp cho các nhà quản lý có được những thông tin đáng tin cậy để phục vụ cho quá trình ra quyết định chính sách. Tuy nhiên, nhóm các nghiên cứu này vẫn còn có những hạn chế nhất định khi đề cập đến hoạt động quản lý phát triển nhân lực chưa gắn với từng loại tổ chức cụ thể, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Điều này là bởi vì, ở mỗi loại doanh nghiệp, mỗi cấp, mỗi loại góc độ quản lý nhà nước đều có những yêu cầu khác nhau về nhận thức và trình độ chuyên môn đối với nguồn nhân lực, do đó, việc quản lý nguồn nhân lực trong mỗi doanh nghiệp, mỗi cấp, mỗi loại

cơ quan nhà nước cũng đặt ra những yêu cầu khác nhau về cách thức tổ chức cũng như là nội dung quản lý.

Các nghiên cứu trên đã phân tích về chính sách đối với những người có tài năng để thu hút và duy trì nguồn nhân lực có chất lượng. Về thực trạng phát hiện, thu hút và đãi ngộ người có tài năng trong, các nghiên cứu trên đã chỉ rõ, các chính sách của Trung ương cũng như các địa phương ban hành trong thời gian qua nhưng vẫn chưa bài bản, chưa cụ thể, cho nên, các doanh nghiệp đặc biệt là DNNVV chưa thu hút được nhiều người có năng lực, trình độ cao vào làm việc, bên cạnh đó, tình trạng "chảy máu chất xám" ở địa phương vẫn đang tiếp diễn, chưa tạo được môi trường tốt để nhân lực yên tâm làm việc và cống hiến.

Trong tất cả các công trình nghiên cứu, vẫn chưa có công trình nào nghiên cứu sâu, bài bản về xây dựng cũng như triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương, cụ thể là cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Đây sẽ là khoảng trống nghiên cứu của luận án nhằm tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng trong sự nghiệp phát triển của thành phố Đà Nẵng trong thời gian đến.

### ***1.2.2. Khoảng trống nghiên cứu***

Việc tổng quan các công trình nghiên cứu trên có ý nghĩa rất to lớn đối với nghiên cứu sinh trong quá trình nghiên cứu luận án. Ở các mức độ khác nhau, việc tổng quan đã gợi mở cho nghiên cứu sinh về định hướng nghiên cứu, tránh lặp lại những hạn chế trong nghiên cứu của các công trình nghiên cứu trước. Bên cạnh việc tiếp thu có chọn lọc những điểm mạnh, luận án cũng đã xác định được khoảng trống nghiên cứu từ những mặt hạn chế của các công trình nghiên cứu về mặt lý thuyết và thực trạng như sau:

*Một là*, các công trình nghiên cứu lên quan đến nội hàm chính sách phát triển nguồn nhân lực nhưng chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương.

*Hai là*, các công trình nghiên cứu về thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực của quốc gia nói chung, Đà Nẵng nói riêng, nhưng chưa có công trình nào

tập trung nghiên cứu về thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

*Ba là*, có rất nhiều nghiên cứu đề xuất các giải pháp cho phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp, quốc gia nhưng chưa có giải pháp nào tập trung hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

Từ những khoảng trống trên, luận án đặt ra những nhiệm vụ phải tìm tòi, nghiên cứu để trả lời những câu hỏi sau

- Cơ sở lý luận liên quan đến chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương?

- Nhu cầu nguồn nhân lực của các DNNVV như thế nào? Thành phố Đà Nẵng hiện có những chính sách nào đối với việc phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV?

- Giải pháp, kiến nghị nào cần triển khai để hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đáp ứng được các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội theo chiến lược và các quy định đã đề ra đến năm 2025 và tầm nhìn 2030?

Trong quá trình nghiên cứu và viết luận án, luận án có tham khảo, kế thừa một số lý luận về chính sách nguồn nhân lực; các phương pháp nghiên cứu của các công trình đã công bố nhằm hoàn thiện, phát triển và bổ sung cho các khoảng trống cần nghiên cứu.

### **1.3. Phương pháp nghiên cứu**

Nghiên cứu về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV là vấn đề rất phức tạp và khó, bởi vì nguồn nhân lực là một bộ phận đặc biệt, tinh hoa của nguồn xã hội, chính sách phát triển nguồn nhân lực là phương thức hành động của nhà quản lý địa phương để thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, có tài năng cho tổ chức, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự của tổ chức. Khi đặt trong nền kinh tế tổng thể, thì vấn đề về nguồn nhân lực và chính sách phát triển nguồn nhân lực sẽ chịu sự tác động của các yếu tố chính

trị, thể chế nhà nước cũng như đặc điểm của nền kinh tế thị trường. Do đó, việc nghiên cứu chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV có liên quan đến nhiều ngành khoa học, cả khoa học chính trị, khoa học hành chính, khoa học nhân lực, khoa học chính sách, v.v...

### ***1.3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu***

#### ***- Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp***

Luận án thu thập các loại dữ liệu có sẵn về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương trong các văn bản luật, nghị định của Đảng, Nhà nước, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam: Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Dạy nghề, Luật Công chức, Luật Viên chức..., các văn bản của thành phố Đà Nẵng, đặc biệt là chính sách liên quan đến chính sách đào tạo và thu hút nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Hệ thống văn bản này đang tạo ra môi trường pháp lý thuận lợi và tạo động lực cho đẩy mạnh phát triển đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV cả về số lượng và chất lượng.

Nguồn dữ liệu bao gồm các tài liệu, số liệu và thông tin có sẵn qua các tạp chí, sách, báo; các kết quả nghiên cứu khoa học, báo cáo thống kê, báo cáo tổng kết về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, Sở ban ngành tại địa phương; Cục thống kê; Các báo cáo đánh giá thực hiện các đề án, chương trình, dự án liên quan đến chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương.

Sau khi thu thập, dữ liệu thứ cấp được sắp xếp, phân loại theo thời gian, theo từng nội dung cụ thể có liên quan đến các phần, mục trong luận án để thuận tiện cho việc sử dụng các dữ liệu này trong các phân tích, đánh giá.

#### ***- Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp***

+ Dữ liệu sơ cấp được thu thập nhằm bổ sung phần dữ liệu thứ cấp chưa đầy đủ và phục vụ cho nghiên cứu sâu sắc, toàn diện hơn đối với chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

+ Phương pháp chuyên gia: Trong quá trình nghiên cứu đề tài, nghiên cứu sinh thiết kế bản hỏi phỏng vấn trực tiếp các chuyên gia, các nhà khoa học và các nhà quản lý trao đổi về những vấn đề thực trạng, giải pháp liên quan đến đề tài luận án. Phỏng vấn được thực hiện trực tiếp thông qua bảng câu hỏi. Số lượng tham gia phỏng vấn là 15 chuyên gia từ lãnh đạo Sở ban ngành, lãnh đạo doanh nghiệp, lãnh đạo và giảng viên, nhà khoa học thuộc Đại học Thương mại Hà Nội, Đại học Kinh tế Đà Nẵng, lãnh đạo UBND thành phố Đà Nẵng. (Danh sách chuyên gia tại phụ lục 6). Nội dung bảng câu hỏi được xây dựng nhằm mô tả thực trạng và đề xuất hoàn thiện bổ sung và sửa đổi các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Đồng thời nhờ các chuyên gia giúp đỡ trong việc chỉ dẫn phân tích, so sánh... các tài liệu đã thu được.

+ Phương pháp khảo sát: trong quá trình thực hiện đề tài nghiên cứu sinh đã sử dụng phương pháp khảo sát thông qua phiếu khảo sát tại doanh nghiệp với đối tượng là chủ hoặc trưởng phòng ban liên quan công tác nhân sự các DNNVV về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Phiếu khảo sát được xây dựng dựa trên thang đo Likert 5 mức độ, với mức độ 1 là "kém" "hoàn toàn không đồng ý" hoặc "hoàn toàn không tốt" hoặc đến mức độ 5 là "giỏi", "hoàn toàn đồng ý" hoặc "hoàn toàn tốt". Theo nhiều nhà nghiên cứu, kích thước mẫu càng lớn càng tốt (Nguyễn Đình Thọ, 2011). Hair et al (2006) cho rằng để sử dụng phân tích nhân tố kích thước mẫu tối thiểu là 50 và tỷ lệ quan sát/biến đo lường là 5:1, nghĩa là 1 biến đo lường cần tối thiểu 5 quan sát ( $n=5*m$ ). Cụ thể, trong mẫu phiếu khảo sát đề xuất có 90 quan sát. Do đó, cỡ mẫu tối thiểu cần thiết của nghiên cứu là  $90 \times 5 = 450$ . Nghiên cứu sinh đã tiến hành khảo sát từ tháng 5/2017 đến hết tháng 2/2019, với số phiếu khảo sát phát ra 550 phiếu, thu về 475 phiếu, tỷ lệ thu hồi phiếu đạt 86,36%, số phiếu hợp lệ thu về 450 phiếu, chiếm tỷ lệ 94,73% (Danh sách các DNNVV ở phụ lục 10). Khảo sát về các vấn đề thực trạng quản lý nguồn nhân lực cho các DNNVV (đào tạo và thu hút nhân lực); mức độ quan tâm, tiếp nhận thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành



phố Đà Nẵng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương. Các phiếu khảo sát này được phát về cho các DNNVV, có sự hỗ trợ giải thích thông tin của người đi phỏng vấn. Các kết quả thu được được phân tích xử lý đã tạo ra những kết quả khách quan cho việc đánh giá, kết luận. Việc thực hiện phương pháp được triển khai trong thực tiễn và có tài liệu kèm theo ở phần phụ lục của luận án.

### ***1.3.2. Phương pháp phân tích dữ liệu***

Luận án sử dụng phương pháp phân tích - tổng hợp: phân tích là phương pháp nghiên cứu bằng cách mô tả sự vật, hiện tượng để xem xét, nhận thức từng bộ phận, từng mặt, từng thuộc tính của sự vật, hiện tượng. Để nhận thức sự vật, hiện tượng một cách tổng thể cần sử dụng phương pháp tổng hợp. Phương pháp tổng hợp là phương pháp xem xét sự vật, hiện tượng trong các mối liên hệ tổng thể, trong hiện tại, quá khứ và tương lai. Phân tích - tổng hợp các công trình nghiên cứu trước đó, các báo cáo số liệu thống kê, kết nối các thông tin để làm sáng tỏ những nội dung nghiên cứu. Phân tích - tổng hợp được sử dụng để đánh giá một cách khách quan về thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng sẽ được phân tích kỹ lưỡng trên nhiều khía cạnh; xem xét các kết quả nghiên cứu trong mối quan hệ tổng thể. Việc tổng hợp chỉ được thực hiện trên những phân tích khoa học đối với những tài liệu có nguồn trích dẫn đáng tin cậy, các số liệu khảo sát thực tế về phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV địa phương. Chương 1, nghiên cứu sinh sẽ phân tích kỹ các công trình khoa học liên quan đến luận án để xem xét các công trình đó đã nghiên cứu những vấn đề gì, cả về lý luận và thực tiễn. Phương pháp tổng hợp sẽ được sử dụng để đánh giá, hệ thống hóa những kết quả đã đạt được, khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu. Trong chương 2, phương pháp phân tích - tổng hợp được sử dụng để xem xét các yếu tố cấu thành cơ sở lý luận về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương. Sau đó, khái quát những vấn đề đã phân tích để hình thành mô hình lý luận của luận án. Phân tích kinh nghiệm chính sách phát triển nguồn

nhân lực cho các DNNVV của một số địa phương trong và ngoài nước, tổng hợp và rút ra bài học cho thành phố Đà Nẵng. Trong chương 3, phương pháp phân tích - tổng hợp được sử dụng để phân tích thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trên tất cả các nội dung: Xây dựng chiến lược, quy hoạch chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV; Ban hành chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV; Kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Trong chương này, với phương pháp phân tích - tổng hợp luận án chỉ ra những kết quả đạt được cũng như hạn chế trong chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại thành phố Đà Nẵng. Trong chương 4, trên cơ sở những vấn đề được phân tích ở chương 2 và 3, luận án sử dụng phương pháp phân tích - tổng hợp để đề xuất các giải pháp chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

Luận án sử dụng phương pháp so sánh: Phương pháp này được sử dụng để so sánh với các công trình nghiên cứu trước đó, so sánh với một số địa phương về việc chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV: Singapore, Kuala Lumpur (Malaysia), Thẩm Quyển (Trung Quốc), Seoul (Hàn Quốc), Thủ đô Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh,... để chỉ ra những tương đồng, khác biệt, làm rõ những thay đổi về không gian, thời gian, điều kiện kinh tế - xã hội. Từ đó, rút ra bài học cho thành phố Đà Nẵng phải thay đổi chiến lược, quy hoạch và chính sách của mình như thế nào.

Ngoài các phương pháp nêu trên, luận án còn sử dụng các phương pháp như: logic kết hợp lịch sử, thống kê, mô tả,... để phân tích tình hình nghiên cứu của đề tài, chỉ ra những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân, đề xuất các giải pháp và một số kiến nghị nhằm chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới.

Nhập và xử lý số liệu bằng phần mềm Excel, SPSS 16.0, báo cáo nghiên cứu cuối cùng sẽ được viết dựa trên các số liệu đã xử lý và phân tích bằng các phương pháp phân tích thống kê.

### **Kết luận chương 1**

Trong chương 1, luận án đã tổng quan tình hình nghiên cứu các công trình trong nước và nước ngoài có liên quan đến đề tài luận án; Hướng tiếp cận và phương pháp nghiên cứu sử dụng trong luận án; Quy trình thực hiện luận án.

Từ việc tổng quan các công trình nghiên cứu của các tác giả trong nước và nước ngoài cho phép rút ra: Khái niệm nguồn nhân lực cho các DNNVV, đặc điểm, yêu cầu và nội dung chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV được rất nhiều tác giả đề cập và nghiên cứu. Các công trình tập trung vào nghiên cứu vấn đề chính sách phát triển nguồn nhân lực ở phạm vi cả nước hoặc địa bàn của một vùng, địa phương. Cho đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng một cách chuyên sâu và toàn diện. Hiện đang có một "khoảng trống" cả về mặt lý luận và thực tiễn về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng cần được tiếp tục làm rõ.

Trong chương 1, luận án đã mô tả các phương pháp nghiên cứu, các phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu, trên cơ sở dữ liệu sơ cấp thu thập được nghiên cứu sinh để phân tích và đưa ra các giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

## Chương 2

# CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA

### 2.1. Tổng quan về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa

#### 2.1.1. Các khái niệm cơ bản về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa

##### 2.1.1.1. Doanh nghiệp nhỏ và vừa

###### a. Tiêu chí đánh giá doanh nghiệp vừa và nhỏ

Tiêu chí DNNVV thường là dựa vào qui mô sản xuất của doanh nghiệp. Nhìn chung, các nước trên thế giới sử dụng hai nhóm tiêu chí phổ biến là tiêu chí định tính và tiêu chí định lượng để xác định DNNVV.

Tiêu chí định tính dựa trên đặc trưng cơ bản của các DNNVV như chuyên môn hoá thấp, số đầu mối quản lý ít, mức độ phức tạp của quản lý thấp... Các tiêu chí này có ưu thế là phản ánh đúng bản chất của vấn đề nhưng thường khó xác định trên thực tế. Do đó, nhóm tiêu chí này thường chỉ được dùng làm cơ sở tham khảo, kiểm chứng mà ít được sử dụng làm cơ sở để xác định quy mô doanh nghiệp.

Tiêu chí định lượng thường bao gồm các nhóm chỉ tiêu về: số lao động, tổng giá trị tài sản (hay tổng nguồn vốn), doanh thu hoặc lợi nhuận. Trong đó, vốn và số lao động được áp dụng nhiều nhất làm tiêu chí xác định DNNVV.

Luật số 04/2017/QH14 về "*Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa*" được ban hành ngày 12 tháng 6 năm 2017, qui định DNNVV bao gồm doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp vừa, có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 200 người và đáp ứng một trong hai tiêu chí sau đây: Tổng nguồn vốn không quá 100 tỷ đồng; Tổng doanh thu của năm trước liền kề không quá 300 tỷ đồng, cụ thể như sau:

**Bảng 2.1. Tiêu chí doanh nghiệp nhỏ và vừa**

Quy mô  <b>Lĩnh vực</b>	Doanh nghiệp siêu nhỏ		Doanh nghiệp nhỏ		Doanh nghiệp vừa	
	Số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm	Tổng nguồn vốn hoặc doanh thu	Số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm	Tổng nguồn vốn hoặc doanh thu	Số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm	Tổng nguồn vốn hoặc doanh thu
1. Nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản	10 người trở xuống	Tổng nguồn vốn từ 1 tỷ đồng trở xuống; hoặc doanh thu từ 3 tỷ đồng trở xuống	Từ trên 10 người đến 100 người	Tổng nguồn vốn từ trên 1 tỷ đồng đến 10 tỷ đồng; hoặc doanh thu từ trên 3 tỷ đồng đến 50 tỷ đồng	Từ trên 100 người đến 200 người	Tổng nguồn vốn từ trên 10 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng; hoặc doanh thu từ trên 50 tỷ đồng đến 200 tỷ đồng
2. Công nghiệp và xây dựng	10 người trở xuống	Tổng nguồn vốn từ 1 tỷ đồng trở xuống; hoặc doanh thu từ 3 tỷ đồng trở xuống	Từ trên 10 người đến 100 người	Tổng nguồn vốn từ trên 1 tỷ đồng đến 20 tỷ đồng; hoặc doanh thu từ trên 3 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng	Từ trên 100 người đến 200 người	Tổng nguồn vốn từ trên 20 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng; hoặc doanh thu từ trên 100 tỷ đồng đến 300 tỷ đồng
3. Thương mại và dịch vụ	10 người trở xuống	Tổng nguồn vốn từ 1 tỷ đồng trở xuống; hoặc doanh thu từ 10 tỷ đồng trở xuống	Từ trên 10 người đến 50 người	Tổng nguồn vốn từ trên 1 tỷ đồng đến 10 tỷ đồng; hoặc doanh thu từ trên 10 tỷ đồng đến 50 tỷ đồng	Từ trên 50 người đến 100 người	Tổng nguồn vốn từ trên 10 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng; hoặc doanh thu từ trên 50 tỷ đồng đến 200 tỷ đồng

*Nguồn: Luật Hỗ trợ DNNVV 2017*

Trường hợp doanh nghiệp không đồng thời đáp ứng tiêu chí về số lao động và một trong hai tiêu chí tổng nguồn vốn hoặc tổng doanh thu năm như quy định tại khoản 1 của Luật hỗ trợ DNNVV 2017, nhưng không vượt quá các mức quy định tại Điều 4 của Luật, thì doanh nghiệp căn cứ vào tiêu chí cao hơn để tự xác định quy mô doanh nghiệp và thống nhất áp dụng các nội dung hỗ trợ.

*b. Đặc điểm doanh nghiệp nhỏ và vừa*

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, các DNNVV lại chiếm ưu thế. Xu hướng đó do các nguyên nhân sau:

Các DNVVN năng động, linh hoạt trước những thay đổi của thị trường. Đặc biệt là nhu cầu nhỏ lẻ, có tính địa phương do DNVVN có khả năng chuyển hướng kinh doanh và chuyển hướng mặt hàng nhanh, tăng giảm lao động dễ dàng, nơi làm việc của người lao động có tính ổn định và ít bị đe dọa mất nơi làm việc. Thực tế không những đúng với nước ta mà còn đúng với các nước khác ở trên thế giới.

Người lao động ở các doanh lớn dễ bị mất việc làm hơn, đặc biệt có suy thoái kinh tế, biến động mạnh trong hoạt động kinh doanh.

Tổ chức sản xuất, tổ chức quản lý linh hoạt, gọn nhẹ, các quyết định quản lý thực hiện nhanh, công tác kiểm tra, điều hành trực tiếp. Qua đó góp phần tiết kiệm chi phí quản lý doanh nghiệp.

Vốn đầu tư ban đầu ít, hiệu quả cao, thu hồi nhanh, điều đó tạo sức hấp dẫn trong đầu tư sản xuất kinh doanh, mọi thành phần kinh tế vào khu vực này.

Ngoài những đặc điểm thể hiện ưu điểm của DNVVN còn có những đặc điểm thể hiện nhược điểm của DNVVN

Nguồn vốn tài chính hạn chế, đặc biệt nguồn vốn tự có cũng như bổ sung để thực hiện quá trình tích tụ, tập trung nhằm duy trì hoặc mở rộng sản xuất kinh doanh.

Cơ sở vật chất kỹ thuật, trình độ công nghệ kỹ thuật thường yếu kém, lạc hậu. Nhà xưởng, nơi làm việc trực tiếp và trụ sở giao dịch, quản lý của đa phần các doanh nghiệp nhỏ rất chật hẹp.

Trình độ quản lý nói chung và quản trị các mặt theo các chức năng còn hạn chế. Đa số các chủ doanh nghiệp nhỏ chưa được đào tạo cơ bản, đặc biệt những kiến thức về kinh tế thị trường, về quản trị kinh doanh, họ quản lý bằng kinh nghiệm và thực tiễn là chủ yếu.

### *c. Vai trò doanh nghiệp nhỏ và vừa*

Doanh nghiệp nhỏ và vừa có vai trò rất lớn trong quá trình tăng trưởng kinh tế của nhiều quốc gia hay các vùng miền, kể cả ở các quốc gia phát triển và đang phát triển. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa hoạt động trong mọi lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân từ sản xuất công nghiệp, xây dựng, thương mại, dịch vụ... đáp ứng được nhu cầu ngày càng đa dạng, phong phú của người tiêu dùng.

Ở những nền kinh tế có đặc điểm phát triển khác nhau vai trò của doanh nghiệp nhỏ và vừa được thể hiện ở các mức độ khác nhau. Nhưng thực tế cho thấy tầm quan trọng của doanh nghiệp nhỏ và vừa ngày càng lớn khi mà phạm vi hoạt động ngày càng mở rộng thể hiện thông qua số lượng doanh nghiệp, hoạt động có mặt ở nhiều ngành nghề, lĩnh vực và tồn tại như một bộ phận không thể thiếu của nền kinh tế mỗi quốc gia.

*Thứ nhất*, doanh nghiệp nhỏ và vừa tạo công ăn việc làm cho người lao động, góp phần giảm thất nghiệp. Do các DNNVV tham gia kinh doanh ở tất cả các ngành nghề, lĩnh vực của nền kinh tế với đa dạng các sản phẩm nên có thể đảm bảo cơ hội việc làm cho nhiều đối tượng lao động ở nhiều vùng miền khác nhau. Mặt khác, do đặc điểm sản xuất kinh doanh không yêu cầu trình độ cao nên có thể sử dụng được cả lao động ở các vùng sâu, vùng xa, vùng chưa kinh tế chưa phát triển. Đặc biệt khi nền kinh tế rơi vào tình trạng suy thoái, trong khi các doanh nghiệp lớn thường phải sa thải nhân công để cắt giảm chi phí thì các DNNVV, với tính chất linh hoạt và năng động của mình, có thể thích ứng nhanh với sự biến động của thị trường, có thể đứng vững mà không phải cắt giảm nhân công, hoặc có thể nhanh chóng thu hút lại lực lượng lao động khi nền kinh tế đi vào chu kỳ phục hồi.

*Thứ hai*, DNNVV giữ vai trò quan trọng trong việc ổn định và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Ở hầu hết các nền kinh tế, các DNNVV là những nhà thầu phụ cho các doanh nghiệp lớn. Sự điều chỉnh hợp đồng thầu phụ tại các thời điểm cho phép nền kinh tế có được sự ổn định. Vì vậy, DNNVV được xem như thanh giảm sóc cho nền kinh tế trước những biến động lớn. Với lợi thế về vốn đầu tư ít và nguồn lao động dồi dào, trong những năm qua, DNNVV phát triển ngày càng nhanh và chiếm tỉ trọng ngày càng lớn trong tổng số doanh nghiệp. DNNVV cung cấp cho thị trường nhiều mặt hàng phong phú, đa dạng ở tất cả các lĩnh vực của nền kinh tế, tạo ra nhiều sự lựa chọn, đáp ứng được mọi nhu cầu của người tiêu dùng, từ đó thúc đẩy sức tiêu thụ của nền kinh tế. Vì thế mức độ đóng góp của các DNNVV vào tổng sản lượng của nền kinh tế là rất lớn.

*Thứ ba*, DNNVV khai thác và phát huy các nguồn lực địa phương, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Trong nền kinh tế bao giờ cũng có những vùng sâu, vùng xa, là những vùng kém phát triển, có điều kiện tự nhiên không thuận lợi hoặc cơ sở hạ tầng chưa phát triển. Nếu nền kinh tế chỉ tồn tại các doanh nghiệp lớn có xu hướng tập trung ở các thành phố, thị xã, các khu công nghiệp mà thiếu đi các doanh nghiệp nhỏ thì sẽ xảy ra tình trạng phát triển mất cân đối giữa các vùng miền, không tận dụng hết nguồn tài nguyên quốc gia, làm giảm hiệu quả hoạt động của nền kinh tế. Trong khi đó, với quy mô vốn đầu tư nhỏ, bộ máy tổ chức gọn nhẹ, dễ khởi sự, các DNNVV có thể tham gia vào nhiều thị trường nhằm khai thác tiềm năng và thế mạnh về đất đai, tài nguyên và lao động của từng vùng, đặc biệt là các ngành nông - lâm - hải sản và ngành công nghiệp chế biến. DNNVV cũng chính là chủ thể tác động tích cực nhất vào việc duy trì và phát triển các ngành nghề truyền thống như mây tre đan, gốm sứ, dệt... Vì vậy, có thể nói, DNNVV đóng vai trò hết sức quan trọng trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông thôn góp phần thu hẹp khoảng cách phát triển giữa thành thị và nông thôn, đồng thời thúc đẩy các ngành thương mại dịch vụ, tiểu thương phát triển góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

*Thứ tư*, DNNVV thúc đẩy nền kinh tế năng động. Một nền kinh tế đặt tỉ lệ quá lớn nguồn lực tài nguyên và lao động vào các doanh nghiệp lớn thì nền kinh tế sẽ chậm chạp do quy mô lớn dẫn tới bộ máy quản lý cồng kềnh với các quyết định kinh doanh chậm chạp. Ngược lại, với một tỉ lệ thích hợp các doanh nghiệp có quy mô nhỏ, dễ điều chỉnh hoạt động, nền kinh tế sẽ trở nên năng động, linh hoạt hơn, thích nghi được với những biến động thị trường bắt kịp xu hướng của nền kinh tế thế giới.

Do vậy, với đặc điểm và vai trò của DNNVV nêu trên không cho phép tự chuẩn bị nguồn nhân lực cho mình mà phụ thuộc vào thị trường lao động cần có sự hỗ trợ thông qua các chính sách của Nhà nước và chính quyền địa phương.

#### *2.1.1.2. Nguồn nhân lực*

Khái niệm nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa, ngoài nghĩa rộng được hiểu là "*nguồn lực con người*", còn được hiểu theo nghĩa hẹp là *nguồn lao động*



(tổng số người đang có việc làm, số người thất nghiệp và số lao động dự phòng), thậm chí có khi còn được hiểu là lực lượng lao động (số người trong độ tuổi lao động mà có khả năng lao động).

Phạm Minh Hạc (2001) cho rằng, nguồn nhân lực cần được hiểu là số lượng (số dân) và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức. Đó là tổng thể nguồn nhân lực hiện có thực tế và tiềm năng được chuẩn bị sẵn sàng để tham gia phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia hay một địa phương nào đó.

Theo Đoàn Văn Khải (2005), nguồn nhân lực xã hội là tổng thể các tiềm năng lao động của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người thuộc các nhóm đó, nhờ tính thống nhất mà nguồn lực con người biến thành nguồn vốn con người đáp ứng yêu cầu phát triển.

Trong khi đó, Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2014) cho rằng, nguồn nhân lực là nguồn lực con người, là một bộ phận quan trọng trong dân số, đóng vai trò tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội. Tùy theo cách tiếp cận khái niệm nguồn nhân lực có thể khác nhau, do đó, quy mô nguồn nhân lực cũng khác nhau. Theo khái niệm này thì nguồn nhân lực được tiếp cận theo các cách sau: 1) Theo khả năng lao động của con người thì nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, của toàn bộ những người có cơ thể phát triển bình thường và có khả năng lao động; 2) Theo trạng thái hoạt động kinh tế của con người thì nguồn nhân lực gồm toàn bộ những người đang hoạt động trong các ngành kinh tế, văn hóa, xã hội...; 3) Theo khả năng lao động của con người và giới hạn tuổi lao động thì nguồn nhân lực gồm toàn bộ những người trong độ tuổi lao động không kể đến trạng thái có việc làm hay không. Với khái niệm này quy mô nguồn nhân lực chính là nguồn lao động; 4) Theo độ tuổi lao động và trạng thái không hoạt động kinh tế thì đó là nguồn nhân lực dự trữ gồm những người trong độ tuổi lao động nhưng chưa tham gia lao động. Nguồn nhân lực được xem xét và nghiên cứu theo số lượng và chất lượng. Khái niệm

nguồn nhân lực của Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2012) đã phản ánh đầy đủ về số lượng, chất lượng của lao động ở hiện tại và lao động trong tương lai. Vì vậy, đây sẽ là khái niệm làm cơ sở cho luận án nghiên cứu.

### *2.1.1.3. Phát triển nguồn nhân lực*

#### *a. Khái niệm*

Khái niệm "phát triển nguồn nhân lực" ("phát triển nguồn lực con người" hay "phát triển tài nguyên con người") được hình thành và phát triển như một khái niệm khoa học từ thập niên 70 của thế kỷ XX. Cho đến nay, tùy theo mục đích phân tích mà người ta có những các định nghĩa khác nhau về phát triển nguồn nhân lực.

Phát triển nguồn nhân lực lần đầu tiên được đề cập bởi nhà xã hội học người Mỹ Leonard Nadler (1969). Theo ông, phát triển nguồn nhân lực là một loạt các hoạt động có tổ chức, tiến hành trong một thời gian cụ thể và được thiết kế để tạo ra sự thay đổi hành vi. Do vậy, phát triển nguồn nhân lực là một quá trình mà người lao động được giúp đỡ một cách liên tục và theo kế hoạch để nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của cá nhân và tổ chức, khám phá và khai thác tiềm năng bên trong của cá nhân và tổ chức, phát triển một nền văn hóa tổ chức trong đó có mối quan hệ cấp trên, cấp dưới, làm việc nhóm và hợp tác... đóng góp vào sự nghiệp chung, tạo động lực và niềm tự hào của người lao động.

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho rằng, phải hiểu phát triển nguồn nhân lực theo nghĩa rộng hơn, không chỉ là sự lành nghề của dân cư hoặc bao gồm cả vấn đề đào tạo nói chung mà còn là phát triển năng lực đó của con người để tiến tới có được việc làm hiệu quả cũng như thỏa mãn nghề nghiệp.

Tác giả Bùi Văn Nhơn (2006) cho rằng phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp 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.

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực biểu hiện ở sự hình thành, hoàn thiện nâng cao từng bước về

thể lực, kiến thức kỹ năng, thái độ và nhân cách nghề nghiệp đáp ứng những nhu cầu hoạt động, lao động của cá nhân và sự phát triển xã hội. Phát triển nguồn nhân lực liên quan chặt chẽ đến giáo dục và đào tạo, vì trình độ văn hoá của người lao động là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực. Vì vậy, chất lượng nguồn nhân lực chỉ có thể được nâng cao khi giáo dục, đào tạo tốt. Giáo dục, đào tạo là một mắt xích quan trọng của quá trình phát triển nguồn nhân lực, nó tạo nên sự chuyển biến về chất, nhưng để có một nhân cách nghề nghiệp hoàn chỉnh phù hợp và thích ứng với vị trí làm việc, nguồn nhân lực còn phải được rèn luyện sức khoẻ và có văn hoá nghề nghiệp.

Như vậy, có rất nhiều nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực, trong khuôn khổ nghiên cứu, luận án chọn quan điểm của Trần Xuân Cầu (2014) "*Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tăng lên về số lượng (quy mô) nguồn nhân lực và nâng cao về mặt chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng hợp lý*" làm quan điểm chính trong luận án, để đưa giải pháp và chính sách phù hợp.

Từ đó có thể hiểu *phát triển nguồn nhân lực cho các DVNVV địa phương là tổng thể các cơ chế chính sách và biện pháp nhằm tăng lên về số lượng (quy mô) nguồn nhân lực và nâng cao về mặt chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực cho các DVNVV địa phương nhằm đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển.*

#### *b. Nội dung phát triển nguồn nhân lực*

Từ nghiên cứu về nguồn nhân lực cho các DVNVV tại địa phương như trên, thì phát triển nguồn nhân lực tại địa phương là công việc của các nhà quản lý phát triển về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực cho các DVNVV, có dạng đặc thù riêng cần làm rõ. Chúng ta có thể tổng hợp nội dung phát triển nguồn nhân lực theo số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực cho các DVNVV như sau:

##### *b1. Phát triển về quy mô nguồn nhân lực*

Quy mô số lượng nhân lực phải dựa vào cơ cấu nhân lực từng lĩnh vực, ngành nghề. Theo đó, số lượng nhân lực phải phù hợp yêu cầu của các doanh nghiệp tại địa phương trong từng giai đoạn phát triển.

## *b2. Phát triển về chất lượng nguồn nhân lực*

Chất lượng nguồn nhân lực là tổng hòa các tiêu chí đáp ứng được với yêu cầu doanh nghiệp và xã hội trong từng giai đoạn phát triển. Dựa trên tất cả quan điểm, nghiên cứu sinh đưa ra các tiêu chí nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương bao gồm 4 tiêu chí: Tiêu chí về thể lực; Tiêu chí về trí lực; Tiêu chí về nhân cách; Tiêu chí về năng động xã hội. Cụ thể các tiêu chí như sau:

### *(1) Tiêu chí về thể lực*

Quan niệm về chất lượng nguồn nhân lực mà đề tài phân tích là năng lực tinh thần và năng lực thể chất của nguồn nhân lực, nghĩa là nói đến sức mạnh và hiệu quả của những khả năng đó, trong đó năng lực thể chất chiếm vị trí quan trọng. Tình trạng sức khỏe được phản ánh bằng một hệ thống các chỉ tiêu cơ bản về sức khỏe như: Chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, các chỉ tiêu về tình hình bệnh tật, các chỉ tiêu về cơ sở vật chất và các điều kiện về bảo vệ và chăm sóc sức khỏe (Vũ Bá Thê, 2005; Bùi Văn Nhơn 2006). Có sức chịu đựng dẻo dai, đáp ứng quá trình sản xuất liên tục, kéo dài; có các thông số nhân chủng học đáp ứng được các hệ thống thiết bị công nghệ được sản xuất phổ biến và trao đổi trên thị trường khu vực và thế giới; luôn tỉnh táo và sáng khoái tinh thần (Trần Xuân Cầu, 2014).

### *(2) Tiêu chí về trí lực*

Trí lực của nguồn nhân lực biểu hiện ở năng lực sáng tạo, khả năng thích nghi và kỹ năng lao động nghề nghiệp của người lao động thông qua các chỉ số:

- *Trình độ học vấn* là chỉ tiêu đầu tiên biểu hiện trí lực của nguồn nhân lực.

Trình độ học vấn của nguồn nhân lực được đánh giá qua các chỉ tiêu sau: Tỷ lệ người biết chữ trong tổng dân số từ 15 tuổi trở lên hoạt động kinh tế; tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên hoạt động kinh tế có trình độ văn hóa tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông; số năm đi học trung bình của dân số từ 15 tuổi trở lên hoạt động kinh tế; tỷ lệ dân số đi học chung các cấp: Tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông; tỷ lệ đi học đúng độ tuổi cấp tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông (Vũ Bá Thê, 2005; Bùi Văn Nhơn, 2006; Trần Xuân Cầu, 2014).

- *Trình độ chuyên môn kỹ thuật*: Chất lượng của nguồn nhân lực không chỉ thể hiện ở trình độ học vấn, quan trọng hơn là trình độ chuyên môn kỹ thuật, thông qua số lượng và chất lượng của lao động đã qua đào tạo và được thể hiện thông qua các chỉ tiêu so sánh như sau: Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo so với lực lượng lao động đang làm việc là tỷ lệ % số lao động đã qua đào tạo (từ sơ cấp, công nhân kỹ thuật đến sau đại học) so với lực lượng lao động đang làm việc; trình độ chuyên môn kỹ thuật được thể hiện thông qua tỷ lệ lao động được đào tạo theo cấp bậc so với tổng số lao động đang làm việc của cả nước, từng vùng, từng ngành và thứ ba là cơ cấu các loại lao động đã qua đào tạo theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, cấp bậc đào tạo thể hiện cơ cấu số lao động có trình độ đại học, cao đẳng.

- *Năng lực sáng tạo*: Biểu hiện ở óc sáng tạo, tính linh hoạt, nhanh nhẹn, nhạy bén trong phát hiện thông tin mới và khả năng thích ứng nhanh để học tập, áp dụng, làm chủ các phương tiện khoa học - kỹ thuật và công nghệ hiện đại cũng như năng lực hoạch định các giải pháp kinh tế và thực hiện phát triển kinh tế (Nguyễn Văn Dung, 2011).

- *Năng lực và kỹ năng chuyên biệt*: Kỹ năng lao động (khả năng ngoại ngữ, tin học) theo từng ngành nghề, lĩnh vực là một yêu cầu đặc biệt quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực ở xã hội công nghiệp (Trần Xuân Cầu, 2014; Nguyễn Văn Dung, 2011).

(3) *Tiêu chí về nhân cách*: Nhân cách của nguồn nhân lực biểu hiện ở tính tích cực, có ý thức tự giác cao, có niềm say mê nghề nghiệp, năng động sáng tạo, đạo đức, tác phong công nghiệp (khẩn trương, đúng giờ), lối sống đúng mực, hòa đồng trong mỗi người lao động. Đó là quá trình nâng cao trình độ nhận thức các giá trị cuộc sống, tinh thần trách nhiệm, khả năng hòa hợp với cộng đồng, đấu tranh với các tệ nạn xã hội để xây dựng lối sống lành mạnh và hình thành tác phong lao động công nghiệp. Nguồn nhân lực phải có đạo đức nghề nghiệp, có nhân cách, có phẩm chất nổi bật (Nguyễn Văn Dung, 2011).

(4) *Tiêu chí về năng động xã hội*

Tiêu chí năng động xã hội của nguồn nhân lực biểu hiện ở chỗ linh hoạt cao trong công việc (Nguyễn Văn Dung, 2011). Phải có khả năng vận dụng kiến thức chung vào công việc, khả năng làm việc độc lập và làm việc nhóm tốt, có khả năng lập kế hoạch trong hoạt động chuyên môn, có kỹ năng giao tiếp và giải quyết vấn đề, phải luôn thích ứng với môi trường làm việc thay đổi.

Các tiêu chí về chất lượng nguồn nhân lực được tổng hợp như sau:

**Bảng 2.2. Tiêu chuẩn chất lượng nguồn lao động**

<b>Các chỉ tiêu đánh giá</b>	<b>Một số bài viết cốt yếu</b>
<b>Đánh giá về tiêu chí thể lực</b>	Vũ Thị Kim Loan (2010)
Nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc	Trần Xuân Cầu (2014)
Khả năng chống chọi với bệnh tật (mật độ nghỉ phép vì lý do sức khỏe)	Vũ Bá Thê, (2005) Bùi Văn Nhơn (2006). Vũ Chi Mai (2014)
Chịu đựng những tác động của môi trường một cách bền bỉ	Richard Noonan (1995)
Khả năng làm thêm giờ dựa trên sức khỏe	
<b>Đánh giá về trí lực</b>	Vũ Thị Kim Loan (2010)
Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	Trần Xuân Cầu (2014)
Năng lực về tin học	Nguyễn Nam Phương & Ngô Quỳnh An (2017)
Năng lực về ngoại ngữ	Flamholtz & cộng sự (1981)
Năng lực nghiên cứu (cải tiến-sáng kiến)	Brown & cộng sự (1991)
Năng lực học tập ở bậc cao hơn	Vũ Chi Mai (2014) Richard Noonan (1995)
<b>Đánh giá về nhân cách</b>	Trần Xuân Cầu (2014)
Hạnh kiểm	Nguyễn Nam Phương & Ngô Quỳnh An (2017)
Trách nhiệm trong chuyên môn	Flamholtz & cộng sự (1981)
Tinh thần cầu tiến trong chuyên môn	Phạm Tất Dong (2011)
Tác phong làm việc nghiêm túc	Vũ Thị Kim Loan (2010)
Trách nhiệm với đồng nghiệp	Vũ Chi Mai (2014)
Tuân thủ chủ trương- pháp luật của Nhà nước và nội quy doanh nghiệp	
<b>Đánh giá về năng động xã hội</b>	Nguyễn Nam Phương & Ngô Quỳnh An (2017)
Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc	Flamholtz & cộng sự (1981)
Khả năng làm việc độc lập	Vũ Thị Kim Loan (2010)
Khả năng làm việc nhóm	Vũ Chi Mai (2014)
Khả năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn	
Khả năng giao tiếp (đàm phán)	
Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi	
Khả năng giải quyết công việc	

*Nguồn: Nghiên cứu sinh tổng hợp*

Chất lượng nguồn nhân lực phải được đo lường bởi năng suất lao động là thước đo lượng đầu ra được tạo ra dựa trên các yếu tố đầu vào. Tăng năng suất đồng nghĩa với sự đổi mới và cải tiến liên tục. Trong thực tế, những cải tiến được tạo ra từ những thay đổi trong thiết kế, sản xuất... Đây là những thay đổi cần phải có do ảnh hưởng của các yếu tố như công nghệ, quản lý, yêu cầu về sản phẩm và phương pháp làm việc.

### *b3. Phát triển về cơ cấu nguồn nhân lực*

Phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV có cơ cấu hợp lý đảm bảo chủ trương của địa phương về công tác quản trị nhân lực. Những nội dung cơ bản trong chuyển dịch cơ cấu nguồn nhân lực cho địa phương là:

Cơ cấu "nguồn" phải thể hiện sự chủ động, hợp lý cung cấp đủ nguồn đáp ứng yêu cầu phát triển về số lượng và chất lượng. Ưu tiên gia tăng tỷ lệ đội ngũ lao động khoa học, các chuyên gia, các nhà quản lý trong các doanh nghiệp. Phát triển để đội ngũ này không rơi vào tình trạng thiếu hụt về số lượng, hụt hẫng về nguồn kế cận;

Phân bố lại lực lượng lao động có trình độ và tay nghề cao giữa các ngành công nghiệp với các ngành khác nhằm sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Tăng tỷ lệ nhân lực trong các lĩnh vực mũi nhọn thành phố như dịch vụ, công nghệ cao, công nghệ thông tin...

Tập trung phát triển toàn diện đội ngũ nhân lực trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó cần có chính sách ưu tiên cho các nhà khoa học, các chuyên gia và những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng, tay nghề cao chuyển đến làm việc ở các khu công nghiệp tập trung, các khu chế xuất hoặc các trung tâm nghiên cứu mới.

Đây là ba nội dung cơ bản có quan hệ chặt chẽ với nhau. Phát triển về chất lượng là mục đích và có tính chất chi phối đến các nội dung khác, phát triển về số lượng là cơ sở tiền đề, sự chuyển dịch hợp lý về cơ cấu là điều kiện để phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV.

### ***2.1.2. Bản chất chính sách phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa***

#### *2.1.2.1. Chính sách*

Với cách tiếp cận ở các góc độ khác nhau, các nhà khoa học đã đưa ra nhiều định nghĩa khác nhau. Chính sách là một hệ thống nguyên tắc có chủ ý hướng dẫn các quyết định và đạt được các kết quả hợp lý. Một chính sách là một tuyên bố về ý định, và được thực hiện như một thủ tục hoặc giao thức. Các chính sách thường được cơ quan quản trị thông qua trong một tổ chức. Chính sách có thể hỗ trợ cả việc đưa ra quyết định chủ quan và khách quan.

Trong khuôn khổ luận án này: "Chính sách kinh tế - xã hội là tổng thể các quan điểm, tư tưởng, các giải pháp và công cụ mà Nhà nước sử dụng để tác động lên các đối tượng và khách thể quản lý nhằm giải quyết vấn đề chính sách, thực hiện những mục tiêu nhất định theo định hướng mục tiêu tổng thể của xã hội" (*Nhóm tác giả Đoàn Thị Thu Hà, 2007*).

Chúng ta có thể kết nối lại và hình thành có khái niệm chính sách như sau: *Chính sách là định hướng hành động do nhà nước lựa chọn để giải quyết những vấn đề phát sinh trong đời sống cộng đồng phù hợp với thái độ chính trị trong mỗi thời kỳ nhằm giữ cho xã hội phát triển theo định hướng. Hay nói cách khác: Chính sách là một chuỗi các quyết định của nhà nước được thực thi trên thực tế nhằm giải quyết một vấn đề đang đặt ra trong đời sống kinh tế - xã hội theo mục tiêu xác định.*

Trên cơ sở các chính sách đưa ra, Nhà nước tổ chức thực hiện chính sách thông qua các hoạt động cụ thể, thể chế hóa nội dung chính sách thông qua các hoạt động cụ thể, thể chế hóa nội dung chính sách đó thành các văn bản quy phạm pháp luật, các quy định, hướng dẫn... và tổ chức thực hiện chính sách đó trong đời sống xã hội.

Cũng như một chính sách công, chính sách phát nguồn nhân lực cho DNVVV tại địa phương tuân theo các quy định của nhà nước. Một trong những phương thức phổ biến nhất để quản lý thực thi chính sách có hiệu quả là chia tách



quá trình chính sách thành các giai đoạn và tiểu giai đoạn kế tiếp, liên quan chặt chẽ với nhau gọi là "chu trình chính sách". Chu trình chính sách là một chuỗi các giai đoạn kế tiếp có liên quan với nhau từ khi lựa chọn được vấn đề chính sách công đến khi kết quả chính sách công được đánh giá. Các giai đoạn hoàn thiện một chính sách gồm có các giai đoạn: Hoạch định chính sách; Tổ chức thực hiện chính sách và cuối cùng là đánh giá chính sách. Ở Việt Nam, giai đoạn hình thành chính sách và ra quyết định chính sách là thống nhất và chỉ diễn ra trong khu vực nhà nước, do các cơ quan công quyền thực hiện. Vì vậy, hai giai đoạn này được ghép lại thành giai đoạn hoạch định chính sách. Phân tích chính sách không phải là một giai đoạn độc lập của chu trình chính sách, mà là một hoạt động gắn kết với các giai đoạn của chu trình chính sách. Đây là hoạt động cơ bản làm nền tảng ra quyết định của các chủ thể hoạch định, thực thi và đánh giá chính sách công.

#### *2.1.2.2. Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương*

Trong lĩnh vực quản lý nhân sự, các nhà nước trong mọi thời kỳ đều tìm cách để có được nhiều người tài giỏi để hình thành nhân lực nhằm phục vụ cho việc bảo vệ chế độ nhà nước và phát triển xã hội. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế mạnh mẽ như ngày nay, giữa các quốc gia, giữa các vùng, địa phương trong mỗi quốc gia đã và đang diễn ra cuộc cạnh tranh nguồn nhân lực, thì vấn đề về chiến lược, chính sách phát triển nguồn nhân lực được các quốc gia, các địa phương trong mỗi quốc gia rất quan tâm. Việc ban hành chính sách phát triển nguồn nhân lực tại địa phương được thực hiện theo nguyên tắc tập trung, theo đó, chính sách phát triển nguồn nhân lực do chính quyền trung ương (chính phủ) ban hành và thống nhất quản lý trên phạm vi quốc gia, còn chính sách phát triển nguồn nhân lực của địa phương do chính quyền cấp thành phố ban hành và thống nhất quản lý trong phạm vi địa phương, được ban hành trên cơ sở định hướng của chính sách cấp thành phố. Từ đó, có thể hiểu khái quát về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp cấp thành phố như sau:

*Chính sách phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các quan điểm, mục tiêu, phương pháp hành động của cơ quan quản trị các cấp có thẩm quyền nhằm thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV để thực hiện công việc.*

Phân tích khái niệm trên, có thể nhận thấy một số đặc điểm cơ bản của chính sách phát triển nguồn nhân lực DNNVV tại địa phương là:

(1) Chủ thể của chính sách phát triển nguồn nhân lực trong các các doanh nghiệp tại thành phố là chính đảng, là cơ quan quản lý nhà nước hoặc doanh nghiệp.

Ở nước ta, chủ thể của chính sách phát triển nguồn nhân lực trong các các doanh nghiệp tại thành phố là UBND thành phố trực thuộc trung ương - đây là những cơ quan thẩm quyền chung, thống nhất quản lý trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội trong phạm vi địa phương, còn các cơ quan thẩm quyền chuyên môn là các sở và cơ quan ngang sở có trách nhiệm tham mưu giúp UBND xây dựng chính sách trên.

(2) Về lĩnh vực tác động, chính sách phát triển nguồn nhân lực trong các các DNNVV tại thành phố có liên quan trực tiếp đến vấn đề nhân sự nhà nước, địa phương, là một loại chính sách công.

(3) Về phạm vi áp dụng, chính sách phát triển nguồn nhân lực trong các DNNVV tại thành phố được áp dụng trong hệ thống trong các doanh nghiệp tại thành phố, chủ doanh nghiệp - người sử dụng lao động, người lao động của DNNVV là đối tượng thụ hưởng.

### ***2.1.3. Vai trò của chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với địa phương***

Thực tiễn lịch sử xã hội đã cho thấy chính sách phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển của mỗi quốc gia cũng như mỗi tổ chức. Xuất phát từ thực tế xã hội có thể nhận thấy một số vai trò quan trọng của chính sách đã tạo ra nguồn nhân lực trong các DNNVV tại địa phương, là nền tảng giúp cho các địa phương nâng cao năng lực cạnh tranh trong quá trình hội nhập, là bộ phận tham mưu định hướng cao nhất, góp phần quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Trong quá trình hội nhập quốc tế sâu và rộng như giai đoạn hiện nay, mỗi địa phương của một quốc gia muốn thực hiện thành công mục tiêu hiện đại hóa nền hành chính để phát triển kinh tế - xã hội của mình cần phải tính đến nhiều yếu tố như: nhân lực, khoa học, công nghệ, v.v... trong đó yếu tố con người phải được ưu tiên số một, phải duy trì và phát triển được đội ngũ lao động là nhân lực có chất lượng. Thực tế đã cho thấy, vai trò động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội luôn thuộc về con người. Chính con người với sức lực và trí tuệ của mình mới là nhân tố quyết định hiệu quả của việc khai thác, sử dụng nguồn lực tự nhiên và các nguồn lực khác của mỗi địa phương. Do đó, đối với mỗi địa phương, nếu giành được ưu thế về nhân lực nhất là nhân lực trong các doanh nghiệp, là giành được ưu thế trong sự cạnh tranh và phát triển, tạo nền tảng giúp cho các địa phương trong cả nước nâng cao năng lực cạnh tranh trong quá trình hội nhập.

Mặc dù chính sách của địa phương được ban hành và thực hiện thành công phụ thuộc vào nhiều yếu tố như cách thức tổ chức thực hiện, nguồn kinh phí thực hiện, sự ủng hộ của người dân đối với chính sách... chung quy lại là phải đảm bảo cả tính pháp lý và tính thực tiễn, mà việc đảm bảo các yếu tố này lại là sản phẩm trí tuệ của những người tham mưu hoạch định chính sách. Chính vì thế, để có thể đưa ra được những quyết sách đúng đắn, phù hợp với thực tiễn nhằm tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho sự phát triển từng lĩnh vực của địa phương, các nhà lãnh đạo cần phải có đội ngũ tham mưu hoạch định chính sách có năng lực và kinh nghiệm. Điều này đòi hỏi các nhà lãnh đạo địa phương phải thu hút và duy trì được đội ngũ những người có trình độ học vấn cũng như trình độ chuyên môn cao, có khả năng quan sát và tổng kết thực tiễn tốt để hình thành đội ngũ nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

#### ***2.1.4. Tiêu chí đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương***

Tiêu chí là những chuẩn mực, dấu hiệu làm căn cứ để nhận biết, xếp loại một sự vật hiện tượng. Tiêu chí đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực cho

các DNNVV là những dấu hiệu, chuẩn mực dựa vào đó để nhận biết, đánh giá được mức độ hoàn thiện của các chính sách này là tốt hay chưa tốt, đạt hay chưa đạt. Việc xác định tiêu chí đánh giá mức độ có ý nghĩa hết sức quan trọng cả về lý luận và thực tiễn để trên cơ sở đó hoàn thiện hệ thống chính sách của nhà nước để phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trong giai đoạn hiện nay. Hiện nay, có rất nhiều quan điểm đưa ra để đánh giá các tiêu chí của chính sách. Có quan điểm phân thành 6 tiêu chí đánh giá như sau: (i) Tính hiệu lực, (ii) Tính hiệu quả, (iii) Tính hữu dụng, (iv) Tính công bằng, (v) Tính đáp ứng yêu cầu của đối tượng chính sách, (vi) Tính thích đáng của chính sách. Có học giả nêu 5 tiêu chí đánh giá chính sách như sau: Tính hiệu lực; Tính hiệu quả; Tính hữu dụng; Tính công bằng; Tính đáp ứng yêu cầu của đối tượng chính sách. Cũng có cách lựa chọn khác đơn giản hơn gồm 4 tiêu chí: Tiêu chí phản ánh tính hiệu lực, tiêu chí phản ánh tính hiệu quả; tiêu chí phản ánh tính phù hợp và tiêu chí phản ánh tính bền vững. Như vậy, có nhiều cách lựa chọn các tiêu chí đánh giá chính sách tùy theo đối tượng nghiên cứu chính sách cụ thể. Do đối tượng áp dụng và thực thi chính sách là các cơ quan quản lý địa phương và chủ các DNNVV sử dụng nguồn nhân lực vì vậy luận án chọn các tiêu chí sau để đánh giá chính sách: Tính khả thi; Tính hiệu quả; Tính kinh tế; Tính công bằng.

#### *2.1.4.1. Tính khả thi*

Tính khả thi của chính sách được phản ánh ở khả năng thực hiện trên thực tế của một chính sách. Để đánh giá tính khả thi của chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV, cần phải dựa vào các chỉ tiêu cụ thể như: mức độ khả thi chính trị, khả thi kinh tế, hành chính và khả thi về xã hội.

Đánh giá tính khả thi về chính trị đòi hỏi quá trình đánh giá phải dự báo được mức độ ủng hộ của những nhà ra quyết định về một đề xuất chính sách. Về kinh tế, cần đánh giá đầy đủ khả năng ngân sách, nguồn lực con người để triển khai chính sách và những đảm bảo về lợi ích vượt qua chi phí. Đánh giá tính khả thi về xã hội được đo lường, dự báo về mức độ công chúng chấp nhận, ủng hộ đề xuất chính sách. Tiêu chí này cần khai thác sâu về các chỉ tiêu tác động đến môi trường

tự nhiên, xã hội (dân trí, tôn giáo, văn hóa, mức độ dân chủ), mở rộng sự tham gia, tính minh bạch, văn bản dễ hiểu, dễ áp dụng,... Ngoài ra, cần phải đánh giá mức độ thống nhất với các chính sách đã ban hành, phù hợp với chính sách do cơ quan có thẩm quyền cấp trên và những các cam kết quốc tế.

#### *2.1.4.2. Tính hiệu quả*

Trong các chính sách của nhà nước cũng như địa phương, phần lớn chính sách đều sử dụng ngân sách, chi tiêu bằng tiền công, chính vì vậy, xem xét tính hiệu quả của chính sách là xem xét điều mà khách hàng (nhà nước hay địa phương) có được khi họ bỏ tiền ra (mua, đầu tư, trợ cấp,...).

Tính hiệu quả của chính sách là độ lớn của kết quả thu được từ việc sử dụng nguồn lực cố định. Nói cách khác, tính hiệu quả của chính sách được khẳng định khi một phương án chính sách có khả năng làm cho các nguồn lực phát huy hiệu suất lớn nhất, trong sự so sánh với các phương án chính sách khác.

Đối với một chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV đã hoặc đang được triển khai thì tính hiệu quả thường được xem xét là, liệu chương trình này đã đạt được các kết quả hay tác động chính sách kỳ vọng hay chưa. Điều đó được dựa vào các số liệu thực tế đã có (thu được từ kết quả thực thi) để so sánh. Nhưng, tính hiệu quả trong đánh giá phương án chính sách (đánh giá trước), trước xây dựng pháp luật không như vậy. Tiêu chí hiệu quả của phương án chính sách phải được biểu hiện bằng khả năng đạt được các mục tiêu và mục đích chính sách. Sức thuyết phục về tính hiệu quả của một phương án chính sách được chứng minh về khả năng đạt được mục tiêu với hiệu suất công việc cao.

Khi đứng trước nhiều phương án chính sách, cần phải so sánh lợi ích và chi phí giữa các phương án, cân nhắc để chọn cách giải quyết đạt được kết quả cao mà phí tổn là thấp nhất. Trong thực tế, một chính sách có hiệu quả thực sự khi người ta đã chọn đúng việc để làm và chọn đúng cách làm để tăng hiệu suất.

Các yếu tố cần đo lường để đánh giá tính hiệu quả bao gồm: số lượng các nguồn lực đầu vào (lượng đầu vào); độ dài thời gian cần hoàn thành; số lượng công

việc cần phải làm; tính cần thiết của các công việc này (hạn chế tối đa động tác thừa); những chi phí cho các hoạt động phải làm; lượng hiệu quả: số lượng công việc được hoàn thành trong thời gian và chi phí nào; tính năng suất: hiệu suất làm việc (mức độ tập trung đạt được chất lượng công việc); xác định các mục tiêu của chính sách và so sánh.

#### 2.1.4.3. Tính kinh tế

Trong hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật, cùng với tính hiệu quả, tính kinh tế của chính sách cũng là kỳ vọng của nhà nước. Tính kinh tế không đồng nhất với tính hiệu quả của chính sách. Về nội hàm, tính kinh tế của một chính sách phản ánh thông qua việc đo lường về mức độ tiết kiệm được các nguồn lực cho triển khai một chính sách cụ thể. Tuy nhiên, tính hiệu quả lại được thể hiện ở năng suất lao động (hoạt động triển khai chính sách của cán bộ, công chức thực thi chính sách). Trong xây dựng pháp luật, đánh giá tính kinh tế của chính sách nghĩa là xác định được liệu có phương án nào để mục tiêu chính sách đạt được với chi phí thấp nhất. Điều kiện đánh giá tính kinh tế trong một phương án chính sách là *mục tiêu* có thể đạt được khi: (i) chi phí thấp nhất với lợi ích cố định hoặc (ii) lợi ích lớn nhất với chi phí cố định.

Yêu cầu khi xác định tính kinh tế của phương án chính sách là phải tiên liệu được các yếu tố tương lai để tính toán xem liệu có thể thực hiện các hoạt động với chi phí thấp hơn không. Điều này đòi hỏi phải giả định tình huống để so sánh các hoạt động cùng loại, tìm ra phương án chi phí thấp nhất. Nói cách khác, một phương án chính sách chứng minh được khả năng đạt được mục tiêu khi có được các yếu tố đầu vào với giá rẻ nhất là một chính sách tốt, đạt được tính kinh tế.

Để đánh giá tính kinh tế của chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV, chỉ yếu tố đạt được mục tiêu là chưa đủ. Điều đó cũng có nghĩa, tính hiệu quả không đồng nghĩa với mục tiêu đạt được bằng mọi giá, mà phải với điều kiện chi phí thấp nhất.

#### *2.1.4.4. Tính công bằng*

Nhiệm vụ của chính sách công biểu hiện ở tính trách nhiệm chung đối với cộng đồng xã hội. Ngoài tính hiệu lực, hiệu quả, kinh tế, chính sách phát triển nguồn nhân lực được lựa chọn phải thỏa mãn lợi ích của đa số người dân thuộc các tầng lớp, giai cấp khác nhau trong xã hội, cụ thể chính sách phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu (1) Các nhà quản lý thành phố; (2) Các chủ DNNVV và người sử dụng lao động và (3) Người lao động. Chính sách của địa phương nếu đảm bảo sự công bằng sẽ nhận được sự ủng hộ, đồng thuận cao, tạo động lực cho xã hội phát triển. Tính công bằng vì thế là một trong những tiêu chuẩn bắt buộc khi xem xét khả năng tồn tại và giá trị của một chính sách công.

Hình thức biểu hiện của tính công bằng là tạo ra những tác động không thiên vị cho các đối tượng trong xã hội cả về quyền lợi và nghĩa vụ. Trong phương án chính sách phải cân nhắc: Chủ thể nhận được những lợi ích của hành động chính sách là ai, ai không nhận được, ai là người chi trả những chi phí cho chính sách. Từ đó xác định sự hợp lý của hình thức phân phối, gắn với mục tiêu của chính sách.

Là công cụ của nhà quản lý địa phương, được sử dụng vì mục tiêu địa phương, chính sách cần thỏa mãn lợi ích của nhiều tầng lớp, giai cấp, đối tượng khác nhau trong xã hội. Vì vậy, việc xây dựng tiêu chí đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV cần phải đáp ứng yêu cầu vừa là thước đo cụ thể của vấn đề chính sách được đề cập, vừa phản ánh được lợi ích của đa số thành viên xã hội và được họ chấp nhận.

## **2.2. Những chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương**

Các nghiên cứu về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV là vấn đề rất phức tạp và khó, chính sách phát triển nguồn nhân lực là phương thức hành động của chính quyền địa phương trong việc hỗ trợ cho các DNNVV thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, có tài năng cho tổ

chức, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự cho doanh nghiệp mình, tạo nguồn nhân lực cho chất lượng cho địa phương nói chung, DNNVV nói riêng. Trong đó có rất nhiều chính sách để phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương như: chính thu hút, chính sách đãi ngộ, chính sách phát triển thị trường lao động tại địa phương, chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động... Các chính sách này sẽ hỗ trợ cho các DNNVV phát triển đội ngũ nhân sự đóng góp vào sự phát triển kinh doanh của doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong giới hạn luận án, nội dung chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tập trung vào nghiên cứu sau: Chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương và chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương.

### ***2.2.1. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương***

Đào tạo nói chung, là các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định nhằm "Tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động, nâng cao chất lượng nhân lực, sử dụng tối đa nhân lực hiện có, tạo điều kiện để tổ chức có thể đứng vững và thắng lợi trong môi trường cạnh tranh". Nhiều ý kiến cho rằng, nhân lực bao gồm những người có năng lực vượt trội, có tài năng, tức là những người đã có kỹ năng thực hành nghề nghiệp ở mức độ cao rồi thì không nhất thiết phải đào tạo, phát triển họ nữa. Quan điểm này không hoàn toàn đúng, bởi vì, trên thực tế, giữa vấn đề lý thuyết trong nhà trường và thực tiễn công việc trong các tổ chức có sự khác nhau nhất định, đòi hỏi mỗi cá nhân đều phải có sự trải nghiệm nào đó mới có thể có được sự thành thực, có kỹ năng thực hành nghề nghiệp ở mức độ cao trong công việc.

Để đảm bảo hiệu quả hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, trên phương diện quản lý nhà nước, các nhà quản lý hành chính cần phải xác định mục tiêu, nội dung, cách thức thực hiện một cách cụ thể, khoa học, hình thành nên chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại địa phương. Từ đây, trên phương diện



học thuật, luận án có thể xác định được nội hàm của khái niệm chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương, cụ thể là:

*Chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cho các DNNVV là tổng thể các quan điểm và phương thức hành động của cơ quan quản lý có thẩm quyền trong việc tổ chức các hoạt động học tập nhằm phát triển và sử dụng tối đa tài năng của mỗi cá nhân để hình thành đội ngũ nhân lực có chất lượng.*

#### *2.2.1.1. Mục tiêu chính sách*

Chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV xây dựng nhằm phát triển và sử dụng tối đa tài năng của mỗi cá nhân, suy cho cùng là để nâng cao hiệu quả hoạt động của các DNNVV tạo ra nguồn nhân lực cho thành phố thông qua việc giúp cho các chủ thể tài năng "Hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về nghề nghiệp và thực hiện nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn, với thái độ tích cực hơn, cũng như nâng cao khả năng thích ứng của họ với các công việc trong tương lai".

*2.2.1.2. Nội dung chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương*

Giữa đào tạo và phát triển, mặc dù có sự khác nhau nhất định nhưng đều đề cập đến quá trình cho phép con người tiếp thu các kiến thức, kỹ năng mới và nâng cao khả năng thực hiện công việc: "*Đào tạo hình thành các kỹ năng thực hành nghề nghiệp cần thiết (đào tạo cơ bản), còn phát triển là nâng cao các kỹ năng thực hành nghề nghiệp đó (đào tạo chuyên sâu)*" (Cherrington, D.J, 1995). Trong nội dung đào tạo còn có hoạt động bồi dưỡng, đó là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc. Thực tế, nhiều địa phương tại các quốc gia kể cả Việt Nam, đã và đang thực hiện chính sách đào tạo và phát triển nhân lực theo cách thức trên, bao gồm đào tạo cơ bản và đào tạo chuyên sâu. Từ góc độ nghiên cứu, tác giả luận án ủng hộ quan điểm và cách thức đào tạo và phát triển nhân lực nói trên:

- Đào tạo cơ bản (đào tạo bậc nghề, cao đẳng, đại học, trường lớp chính quy);
- Đào tạo chuyên sâu (bồi dưỡng, đào tạo nâng cao tay nghề, bậc sau đại học).

### *2.2.1.3. Cách thức triển khai thực hiện chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương*

Thực tế trong các tổ chức hiện nay, việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng các cá nhân tài năng để hình thành nhân lực có thể được thực hiện bằng cách đào tạo tại chỗ hoặc gửi đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Đào tạo tại chỗ có ưu điểm là thường tiết kiệm hơn cả về thời gian và nguồn lực, gắn việc đào tạo với công việc thực tế của tổ chức, tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, những công việc mang tính lý thuyết, học thuật cao như nghiên cứu lý luận, thì việc đào tạo tại chỗ đối với nhiều tổ chức lại không hiệu quả. Còn việc gửi đi đào tạo thường là mất nhiều thời gian cũng như nguồn lực hơn, song việc đào tạo được tiến hành một cách bài bản. Mỗi cách thức trên đều có ưu điểm và hạn chế nhất định, tuy vậy, tùy vào từng điều kiện cụ thể mà thành phố có thể lựa chọn một cách thức hoặc cả hai cho phù hợp (Ngô Sĩ Trung, 2014).

Ngoài ra, địa phương cần phải khuyến khích các tổ chức hiệp hội, tổ chức kinh tế, tổ chức chính trị xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội thành lập và củng cố các tổ chức trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, tham gia xây dựng và triển khai thực hiện các chương trình trợ giúp cho doanh nghiệp nhỏ và vừa; phát triển dịch vụ phát triển kinh doanh.

### *2.2.2. Chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương*

Đối với các doanh nghiệp địa phương, để đạt mục tiêu thu hút được người có năng lực phù hợp, người có tài năng thực sự và sử dụng vào những vị trí công việc cụ thể nhằm hình thành nhân lực thực hiện nhiệm vụ, nhà quản lý cần thiết phải xây dựng chính sách thu hút nhân lực, ở đây có thể là chính sách thu hút nhân lực có chất lượng, trong đó, xác định mục tiêu, nguồn thu hút, cách thức thu hút phù hợp với tình hình thực tế của địa phương. Từ đây, có thể hiểu về chính sách thu hút nhân lực trong các DNNVV như sau:

*Chính sách thu hút nguồn nhân lực trong các DNNVV tại địa phương là tổng thể các quan điểm, mục tiêu và phương thức hành động của cơ quan quản lý có thẩm quyền để tạo động lực cho thu hút nhân lực về làm việc, cống hiến năng lực và tài năng tại vị trí nào đó tại các DNNVV của địa phương.*

#### *2.2.2.1. Mục tiêu chính sách*

Chính sách thu hút nguồn nhân lực trong các DNNVV được ban hành nhằm hỗ trợ doanh nghiệp tuyển chọn những người có năng lực đáp ứng tốt nhất yêu cầu của công việc và bố trí vào những vị trí công việc cụ thể tại địa phương.

*2.2.2.2. Nội dung chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương*

Chính quyền địa phương hỗ trợ các DNNVV thông qua việc thu hút những người có tài năng vào những vị trí công việc để hình thành nhân lực cho bộ máy hoạt động doanh nghiệp, các nhà quản lý có thể thực hiện việc thu hút từ lực lượng lao động bên trong hoặc từ bên ngoài địa phương, cụ thể:

- *Nguồn lao động bên trong địa phương:* Bao gồm các cá nhân có tài năng ngay trong nguồn nhân lực xã hội của địa phương. Ưu điểm khi tuyển những người có tài năng từ nguồn bên trong là việc thu hút dễ dàng, ít tốn thời gian cũng như chi phí thực hiện. Tuy nhiên, đối với một số ngành nghề đặc thù hoặc do mặt bằng chất lượng nguồn nhân lực xã hội của địa phương thấp thì việc thu hút nhân lực từ nguồn bên trong sẽ không thể đáp ứng được yêu cầu, sẽ không đạt được kết quả như mong đợi.

*Nguồn lao động bên ngoài địa phương:* Bao gồm các cá nhân có tài năng từ nhân lực xã hội của các địa phương khác. Nguồn này rất phong phú bao gồm những người đã có kinh nghiệm làm việc và cả những người mới được đào tạo. Ưu điểm khi thu hút nhân lực từ nguồn bên ngoài là những người được thu hút thường là những người được đào tạo tốt, được trang bị những kiến thức tiên tiến, có hệ thống và sẵn sàng thử thách. Hạn chế của việc thu hút từ nguồn bên ngoài là địa phương sẽ phải mất thời gian cũng như chi phí hơn và nếu thường xuyên thu hút từ nguồn bên ngoài, sẽ gây ra hiệu ứng "không phục" và "thất vọng" đối với người dân địa phương.

Để đảm bảo hiệu quả của việc thu hút những người có tài năng nhằm hình thành nhân lực cho doanh nghiệp của địa phương theo định hướng chung của thành phố, nhà quản lý cần cân nhắc, lựa chọn xem ở vị trí công việc nào cần tuyển từ nguồn bên trong, vị trí nào cần tuyển từ bên ngoài và kết hợp với phương pháp thu hút phù hợp. Do đó, chính sách này cần đáp ứng các yêu cầu sau đây:

*Một là*, thu hút được người có năng lực thực sự hoặc có tiềm năng phát triển đáp ứng với yêu cầu của từng vị trí công việc cả trong ngắn hạn và lâu dài.

*Hai là*, việc bố trí sử dụng phải phát huy được tài năng, sở trường của từng cá nhân, tạo được cảm giác hài lòng, kích thích sự hăng say, nỗ lực làm việc, tạo được sự viên mãn cho các cá nhân khi được thu hút và sử dụng.

*Ba là*, việc sử dụng nhân lực phải tạo ra cơ hội phát triển, gồm cả cơ hội phát triển bình đẳng và cơ hội thăng tiến, bởi vì, khi các cá nhân tài năng nhìn nhận được những cơ hội phát triển trong tổ chức, họ sẽ có được động lực làm việc mạnh mẽ, từ đó đạt hiệu quả công việc ở mức độ cao.

*2.2.2.3. Cách thức triển khai thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương*

Chính sách thu hút nguồn nhân lực cần được tiến hành một cách công khai, nghiêm túc, bình đẳng, đảm bảo việc đãi ngộ đúng đối tượng, đúng với tài năng và sự cống hiến của mỗi cá nhân. Việc thu hút nguồn nhân lực cho địa phương bao gồm hỗ trợ đãi ngộ về vật chất như tiền lương, phụ cấp, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công việc, v.v... mà còn hỗ trợ về mặt tinh thần như khen thưởng, tôn vinh tài năng của cá nhân thông qua việc trao tặng bằng khen, bằng sáng chế, huân chương, các danh hiệu khác, tạo cơ hội thăng tiến, v.v... Chính sách đãi ngộ nhân lực chất lượng cao trong các loại hình tổ chức, do đó, được xác định bao gồm nhiều nội dung như: chính sách tiền lương, chính sách hỗ trợ về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác, chính sách khen thưởng, tôn vinh tài năng, chính sách tạo động lực làm việc, chính sách tạo cơ hội nghề nghiệp, cơ hội thăng tiến, v.v...

- *Về cách thức*: Trên thực tế, các tổ chức đã và đang tiến hành khen thưởng, tôn vinh tài năng theo nhiều cách thức: khen thưởng, tôn vinh trong hiện tại, hồi tố (truy tặng), khen thưởng, tôn vinh người có tài năng trong tổ chức, trong địa phương hoặc cả ngoài phạm vi của tổ chức hoặc địa phương.

- *Về phạm vi*: Trên thực tế, đã xuất hiện nhiều trường hợp khen thưởng, tôn vinh tài năng vượt ra ngoài phạm vi tổ chức, ngoài địa phương, ngoài quốc gia. Đó là các trường hợp như: (1) Người địa phương khác đang cư trú tại địa phương có biểu hiện tài năng, đóng góp cho sự phát triển của địa phương; (2) Người của địa phương đang công tác ở địa phương khác, có biểu hiện tài năng, đóng góp tài năng, công trạng cho sự phát triển của địa phương đó, song tài năng đó rất có ý nghĩa đối với địa phương mình; (3) Người của địa phương khác có biểu hiện tài năng, đóng góp tài năng tại địa phương họ, song, tài năng đó cũng rất có ý nghĩa đối với địa phương mình.

Từ thực tế trên, có thể rút ra bài học kinh nghiệm là, chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các DNNVV của các địa phương nên lấy tiêu chí lợi ích cho sự phát triển của địa phương là chính, không câu nệ đối tượng được khen thưởng, tôn vinh là người của địa phương mình hay địa phương khác hoặc biểu hiện tài năng, công trạng trong phạm vi địa phương mình hay địa phương khác. Tuy nhiên, vẫn cần phải tránh hiện tượng khen thưởng, tôn vinh tài năng một cách tràn lan, không thiết thực và đó là nhiệm vụ của chính quyền địa phương, chứ không phải nhiệm vụ và trách nhiệm của các DNNVV.

### **2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương**

Quá trình của một chính sách nói chung chịu sự tác động của nhiều yếu tố, cả chủ quan và khách quan như: chính trị, kinh tế, xã hội, khoa học và công nghệ, điều kiện tự nhiên, chất lượng dân số, xu hướng quốc tế, bộ máy thực thi chính sách, pháp luật, thủ tục hành chính, hoạt động tuyên truyền, phổ biến chính sách, thái độ của người dân đối với chính sách, v.v... Các yếu tố đó có thể có tác động

thúc đẩy hoặc cản trở kết quả thực thi chính sách. Trong phạm vi nghiên cứu, luận án tập trung phân tích một số yếu tố có tác động trực tiếp đến quá trình chính sách phát triển nguồn nhân lực trong các DNNVV tại địa phương, bao gồm cả yếu tố chủ quan và khách quan, cụ thể là: hệ thống chính trị, pháp luật, chính sách của nhà nước, điều kiện tự nhiên, kinh tế- xã hội, thái độ của người dân đối với chính sách (yếu tố khách quan), chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, bộ máy thực thi chính sách (yếu tố chủ quan).

### ***2.3.1. Nhóm yếu tố khách quan***

#### ***2.3.1.1. Hệ thống chính trị***

Mỗi chính sách ra đời đều thể hiện mục tiêu chính trị của nhà nước. Thái độ chính trị của nhà nước được thể hiện trong các chính sách để ứng xử với các đối tượng chính sách và các quá trình kinh tế - xã hội, cho nên, chính sách công mang tính chính trị rõ nét. Trong bối cảnh thế giới hiện nay, ở hầu hết các nhà nước đều tồn tại đảng chính trị, các tổ chức chính trị xã hội tạo thành hệ thống chính trị và có tác động đến hoạt động quản lý của nhà nước. Do đó, hệ thống chính trị là một trong những yếu tố có tác động đến các chính sách của nhà nước, bao gồm cả chính sách của cơ quan nhà nước trung ương và cơ quan nhà nước địa phương, trong đó có chính sách phát triển nguồn nhân lực trong các DNNVV tại địa phương trong một quốc gia.

#### ***2.3.1.2. Chính sách pháp luật của Nhà nước***

Nhà nước ban hành chính sách là để giải quyết những vấn đề nảy sinh trong xã hội, thực hiện việc quản lý nhà nước theo thẩm quyền và thường thể hiện dưới dạng các quy định pháp luật. Ngày nay, với thiết chế dân chủ mà sản phẩm đặc trưng là nhà nước pháp quyền, hoạt động quản lý của nhà nước trên thế giới đều được thực hiện theo nguyên tắc "pháp luật" đảm bảo tập trung, thống nhất từ trung ương tới địa phương, theo đó, chính sách của cơ quan nhà nước địa phương chịu sự tác động mang tính định hướng bởi pháp luật và chính sách của cơ quan nhà nước trung ương. Đối với chính sách phát triển nguồn nhân lực trong các DNNVV, đây là chính sách của địa phương có liên quan đến vấn đề công chức hành chính, do

đó nó chịu sự tác động mang tính định hướng bởi pháp luật và chính sách của cơ quan nhà nước Trung ương về vấn đề nguồn nhân lực tại địa phương.

#### *2.3.1.3. Điều kiện tự nhiên, kinh tế- xã hội của địa phương*

Điều kiện tự nhiên là yếu tố trực quan tác động tới tâm lý của các cá thể khi quan tâm và tìm đến với chính sách phát triển nguồn nhân lực của một địa phương, trong khi đó, điều kiện về kinh tế - xã hội là những yếu tố mang tính thay đổi, cụ thể như tốc độ tăng trưởng kinh tế hàng năm hay của cả thời kỳ, thu nhập bình quân đầu người, trình độ dân trí, an sinh xã hội, v.v..., tất cả đều có những tác động đến quá trình chính sách của địa phương, chẳng hạn: "tăng trưởng kinh tế cao thì chính quyền sẽ bớt khó khăn hơn trong việc thực thi các chính sách công, nhất là các chính sách bảo trợ xã hội", hoặc là, "xã hội càng văn minh, hiện đại, nhận thức của con người càng tiến bộ, trình độ dân trí càng cao thì càng thuận lợi cho việc thực thi chính sách, pháp luật của nhà nước và của địa phương".

Đối với mỗi địa phương, các nhà lãnh đạo cần phải nhận định được những lợi thế về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của địa phương mình so với những địa phương khác để có những quyết định chính sách phù hợp nhằm thu hút và duy trì chính sách phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp phát triển của địa phương mình.

#### *2.3.1.4. Thái độ và hành động của người dân đối với chính sách*

Thái độ và hành động của người dân đối với chính sách là những biểu hiện tâm lý, có thể là sự đồng tình, ủng hộ hay phản đối tùy thuộc vào tính khoa học, tính thực tiễn của chính sách ban hành, trong đó, sự đồng tình, ủng hộ của người dân là nhân tố đóng vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định sự thành công của một chính sách. Mặc dù chủ thể của các chính sách công là các cơ quan nhà nước, song, việc thực hiện chính sách không thể chỉ do các cơ quan nhà nước, mà phải có sự tham gia của các đối tượng chính sách, đó là các cá nhân thuộc các tầng lớp nhân dân trong xã hội. Trên thực tế, các cơ quan nhà nước chịu trách nhiệm chỉ đạo, điều hành công tác tổ chức thực thi chính sách, còn người dân là những đối tượng thực

hiện chính sách. Như vậy, người dân vừa là người trực tiếp tham gia hiện thực hóa mục tiêu chính sách, vừa trực tiếp thụ hưởng những lợi ích mang lại từ chính sách. Do đó, nếu chính sách phát triển nguồn nhân lực trong các DNNVV, nếu đáp ứng được nhu cầu thực tế của xã hội, sẽ nhanh chóng nhận được sự ủng hộ của người dân, ngược lại, nếu chính sách không thiết thực, không phù hợp với thực tiễn, sẽ gặp phải những phản ứng không ủng hộ, phản đối từ người dân, làm cho hiệu quả chính sách không cao.

### **2.3.2. Nhóm yếu tố chủ quan**

#### **2.3.2.1. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương**

Trong quá trình phát triển của mình, để đảm bảo sự phát triển theo đúng định hướng, mỗi địa phương trong một quốc gia đều nhất thiết phải xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương mình để định hướng cho sự phát triển của địa phương trên từng lĩnh vực hoặc trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội địa phương. Trên cơ sở chiến lược đó, các cấp chính quyền địa phương triển khai thành các chính sách cụ thể phù hợp với tình hình thực tế doanh nghiệp để quản lý xã hội. Như vậy, có thể thấy, nếu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương được xây dựng một cách khoa học, phù hợp với chiến lược của trung ương, phù hợp với xu hướng vận động và phát triển của xã hội, tức là phù hợp với thực tiễn sẽ là cơ sở vững chắc cho việc ban hành và thực hiện các chính sách của các cấp chính quyền trong địa phương đó, trong đó, có chính sách phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV tại địa phương. Ngược lại, nếu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương được xây dựng không phù hợp với chiến lược của trung ương, không phù hợp với xu hướng vận động và phát triển của xã hội, tức là không phù hợp với thực tiễn sẽ dẫn tới đổ vỡ, thất bại trong quá trình quản lý xã hội của địa phương đó.

#### **2.3.2.2. Chiến lược phát triển - quan điểm của chủ doanh nghiệp đối với nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương**

Chủ doanh nghiệp nhận biết tầm quan trọng của chính sách phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp và mối quan hệ của nó với sự phát triển của



doanh nghiệp. Họ có kinh nghiệm tích cực về phát triển nguồn nhân lực. Khả năng tài chính của doanh nghiệp cũng ảnh hưởng rất lớn đến thực hiện hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp dù biết mình cần đào tạo nhân viên, nhưng khả năng tài chính không cho phép họ gửi người đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo có uy tín. Bên cạnh những nhân tố có ảnh hưởng quyết định đến sự phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV, còn có thêm những nhân tố khác cũng có ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV nhưng đều bị chi phối bởi khả năng tài chính.

### *2.3.2.3. Bộ máy tổ chức thực thi chính sách*

Bộ máy tổ chức thực thi chính sách của các nhà nước trên thế giới hiện nay là bộ máy hành chính nhà nước, đó là cơ quan thực hiện quyền hành pháp của nhà nước, được tổ chức với một quy mô lớn từ Trung ương đến địa phương. Là chủ thể thực thi chính sách, cho nên bộ máy hành chính nhà nước có ảnh hưởng lớn đến sự thành công hay thất bại của quá trình chính sách. Nếu bộ máy hành chính nhà nước quan liêu, hoạt động kém hiệu lực, hiệu quả, công chức kém năng lực, thiếu tính thần trách nhiệm sẽ gây cản trở đến việc thực thi chính sách, bóp méo các mục tiêu của chính sách hoặc làm trái với các mục tiêu của chính sách. Do đó, hiệu quả hoạt động cũng như chất lượng đội ngũ công chức của bộ máy này là yếu tố tác động quan trọng, quyết định đến sự thành công của quá trình chính sách.

Ngoài các yếu tố trên, các yếu tố tác động đến chính sách phát triển nguồn nhân lực trong các DNNVV tại địa phương còn bao gồm: xu hướng của nền kinh tế, chính trị, hành chính, khoa học - công nghệ thế giới, văn hóa địa phương (yếu tố khách quan), thủ tục hành chính, kinh phí thực hiện chính sách, hoạt động tuyên truyền, phổ biến chính sách (yếu tố chủ quan), v.v... Trong quá trình nghiên cứu và xây dựng chính sách chính sách phát triển nguồn nhân lực, các quốc gia cũng như các địa phương trong một quốc gia cần phải quan tâm đến các yếu tố đó để hạn chế những rủi ro có thể xảy ra khi triển khai thực hiện chính sách.

## **2.4. Kinh nghiệm xây dựng và triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên thế giới**

### ***2.4.1. Kinh nghiệm xây dựng và thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa của một số địa phương, quốc gia trên thế giới***

Việc lựa chọn chiến lược, chính sách phù hợp đóng vai trò rất quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực tại các DNNVV tại địa phương. Tuy nhiên, bên cạnh sự chủ động của các DNNVV, sự hỗ trợ của nhà nước, địa phương đối với sự phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV là rất cần thiết. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV luôn được Chính phủ, địa phương các nước quan tâm đặc biệt và thể hiện qua rất nhiều chương trình, chính sách hỗ trợ phát triển.

#### *2.4.1.1. Kinh nghiệm của Singapore*

Singapore là quốc gia có diện tích nhỏ, dân số không đông (5,1 triệu người năm 2010), tài nguyên thiên nhiên ít, nông nghiệp chiếm tỷ trọng 0%, GDP bình quân đầu người (GDP/người) của Singapore là 57.713 USD/người vào năm 2017. Để đạt được mục tiêu trên là kết quả của rất nhiều nỗ lực của Chính phủ Singapore. Một trong những chính sách được đánh giá cao nhất của Chính phủ Singapore là chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực để mở rộng và phát triển khoa học và công nghệ cho nền kinh tế, từ đó đưa nền kinh tế có tốc độ tăng trưởng cao.

Singapore lại là quốc gia có nền kinh tế phát triển thần kỳ với tốc độ tăng trưởng kinh tế, GDP bình quân đầu người cao, cơ sở hạ tầng kinh tế hiện đại... Đến cuối thập niên 1980, Singapore trở thành điểm đến của công ty đa quốc gia với trên 600 cơ sở sản xuất lớn, 2.800 chi nhánh thương mại dịch vụ. Trong bất kỳ giai đoạn lịch sử kinh tế của Singapore, các DNNVV luôn đóng vai trò hết sức quan trọng. Cho tới hiện nay, số DNNVV ở Singapore chiếm tới 99% tổng số doanh nghiệp, 62% số lao động và 48% tổng số giá trị gia tăng của nền kinh tế nước này. DNNVV ở Singapore được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp một phần với các mức miễn

50% hoặc 75%; doanh nghiệp khởi nghiệp ở Singapore được miễn thuế tối đa 200.000 đôla Singapore mỗi năm trong 3 năm đầu hoạt động;

Giáo dục - đào tạo, vốn được đặc biệt coi trọng ở Singapore, lại tiếp tục được nhận thức như là chìa khóa để củng cố nhân lực, phát triển đất nước. Các nhà lãnh đạo Singapore quan niệm rằng: thắng trong cuộc đua về giáo dục sẽ thắng trong cuộc đua về phát triển kinh tế. Vì vậy, chính phủ Singapore đã thực hiện những bước đi trọng tâm trong giáo dục để phát triển nguồn nhân lực. Chính phủ Singapore đã dành một khoản đầu tư rất lớn để phát triển giáo dục. Từ mức đầu tư khoảng 3% GDP những năm 1990 đã tăng dần lên 3,6%, 4% và dự kiến tăng lên tới 20% trong những thập niên đầu thế kỷ XXI. Để phát triển nguồn nhân lực phục vụ quá trình phát triển kinh tế, Singapore đã xây dựng một hệ thống trường cao đẳng nghề, trường đại học quy mô lớn và khuyến khích các công ty tham gia đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước.

Ngoài việc đầu tư mạnh cho giáo dục - đào tạo, Singapore còn được đánh giá là một trong những quốc gia có chính sách thu hút nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực tài năng bài bản nhất thế giới. Quốc gia này coi việc thu hút nhân tài là chiến lược ưu tiên hàng đầu. Chính phủ Singapore đã xây dựng chính sách sử dụng người nhập cư hay còn gọi là chính sách tuyển mộ nhân tài nước ngoài như đòn bẩy về nhân khẩu để bù vào sự thiếu hụt lực lượng lao động người bản địa, đặc biệt tạo nguồn lực lớn cho các DNNVV tại Singapore. Nguồn nhân lực có kinh nghiệm và chất lượng tốt ở nước ngoài được tuyển dụng một cách tích cực và có hệ thống bổ sung cho những khu vực còn hạn chế của nguồn nhân lực trong nước. Những người này được trợ giúp để cư trú tại Singapore. Chính phủ Singapore miễn xét thị thực cho du học sinh quốc tế, không đòi hỏi phải chứng minh tài chính, chi phí học tập vừa phải, môi trường học tập hiện đại, các ngành nghề đào tạo đa dạng.

Với Singapore, chính sách phát triển nguồn nhân lực được thực hiện thông qua chú trọng đầu tư cho giáo dục - đào tạo, phát triển kỹ năng con người. Với đội

ngũ cán bộ quản lý và nhân viên đang làm việc, Singapore đưa ra một số chính sách nhằm khuyến khích người lao động nâng cao kỹ năng phục vụ công việc. Singapore đã thành lập Quỹ phát triển kỹ năng nhằm cung cấp nguồn tài chính cho đào tạo mới, đào tạo lại lực lượng lao động. Nguồn quỹ này hình thành dựa trên cơ sở sự đóng góp của doanh nghiệp. Hiện nay, ở Singapore tất cả các doanh nghiệp đều ký cam kết hỗ trợ phát triển quỹ.

Như vậy, là một quốc gia đi lên từ điểm xuất phát thấp và đạt được nhiều thành tựu ấn tượng mà cả thế giới phải thừa nhận. Có thể nói Singapore đã biến việc trọng dụng nhân tài trở thành một thương hiệu quốc gia, từ đó, tạo lực kéo người đến và giữ người ở lại phục vụ cho sự nghiệp phát triển đất nước. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Singapore được coi là hình mẫu cho các quốc gia trong khu vực cũng như trên thế giới. (Trần Vĩnh Hoàng, 2013).

#### *2.4.1.2. Kinh nghiệm của Kuala Lumpur, Malaysia*

Kuala Lumpur, tên chính thức là Lãnh thổ Liên bang Kuala Lumpur (tiếng Mã Lai: Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur), hay thường được viết tắt là KL, là thủ đô liên bang và thành phố đông dân nhất tại Malaysia, là nơi đặt trụ sở của Quốc hội Malaysia. Thành phố có diện tích 243 km<sup>2</sup> (94 sq mi) và dân số theo ước tính năm 2016 là 1,73 triệu. Vùng Đại Kuala Lumpur, còn được gọi là thung lũng Klang, là một quần thể đô thị với 5,7 triệu dân vào năm 2010. Kuala Lumpur được giới hạn trong Lãnh thổ liên bang Kuala Lumpur, là một trong ba lãnh thổ liên bang của Malaysia. Lãnh thổ nằm ở giữa vùng bờ biển phía tây của Malaysia bán đảo, và bị bang Selangor bao quanh hoàn toàn. Kuala Lumpur là trung tâm kinh tế, thương mại, tài chính, bảo hiểm, bất động sản, truyền thông và nghệ thuật của quốc gia. Kuala Lumpur là một thành phố toàn cầu hạng alpha, và là thành phố toàn cầu duy nhất tại Malaysia. Phát triển cơ sở hạ tầng tại các khu vực xung quanh như sân bay quốc tế Kuala Lumpur tại Sepang, sự hình thành Hành lang đa phương tiện siêu cấp và sự mở rộng cảng Klang củng cố hơn nữa tầm quan trọng về kinh tế của thành phố. Tổng sản phẩm nội địa (GDP) của Kuala Lumpur ước tính đạt 73.536 triệu

ringgit vào năm 2008, tốc độ tăng trưởng trung bình hàng năm là 5,9%. GDP bình quân đầu người của Kuala Lumpur vào năm 2008 là 48.556 ringgit với mức tăng trưởng trung bình hàng năm là 5,9 phần trăm.

Tại Kuala Lumpur, DNNVV đóng vai trò vô cùng quan trọng trong phát triển kinh tế (đóng góp 33,1% GDP năm 2014) và xã hội (đóng góp 59% số lượng việc làm của nền kinh tế). Tổng số DNNVV, tính đến năm 2014, là 662.939 doanh nghiệp, trong đó đa phần hoạt động trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ (90%), sản xuất chủ yếu là dệt, may mặc và chế biến thực phẩm (6%) và một số ít hoạt động trong lĩnh vực xây dựng (3%). Tổng số việc làm tại Kuala Lumpur được ước tính là khoảng 838.400.

Thủ đô Kuala Lumpur của Malaysia thiết lập một đặc khu kinh tế mang tên Multimedia Super Corridor (MSC) được gọi "thành phố tri thức". Chương trình phát triển tham vọng này là một bước hiện thực hóa chiến lược Tầm nhìn 2020 của Malaysia với mục tiêu trở thành nước công nghiệp vào năm 2020. Bắt đầu từ năm 1996, Kuala Lumpur có chiến lược nhập khẩu những lao động tri thức và đầu tư vào công nghệ thông tin và lĩnh vực dịch vụ. Những cơ chế này gồm có học bổng và các khoản hỗ trợ dành cho sinh viên và giới nghiên cứu, kèm theo những chế độ ưu đãi tài chính khác để thu hút các công ty và lao động có chất lượng. Đây là một khâu quan trọng để cải thiện nguồn nhân lực và nâng cao mặt bằng kỹ năng cho khu vực. Các công ty hoạt động ở khu kinh tế này sẽ được cấp "chứng nhận MSC" để được miễn trừ các giới hạn về tiền tệ và được miễn thuế trong 10 năm đầu hoạt động. Chứng nhận MSC cũng giúp giảm bớt các rào cản nhập cư đối với các lao động tri thức nước ngoài trong những công ty này. Trong khoảng 1996-2006, MSC đã tạo ra khoảng 22 ngàn việc làm và thu hút hơn một ngàn công ty quốc tế. Chương trình còn phát triển dựa vào việc thành lập những khu đô thị trong MSC để làm trung tâm cho các lĩnh vực mũi nhọn. Một đô thị như vậy là Cyberjaya với vai trò là một trung tâm công nghệ thông tin mang tầm cỡ khu vực và quốc tế. Hỗ trợ cho mục tiêu này là các trường đại học chuyên về công nghệ thông tin, trong đó có Limkokwing

University of Creative Technology, Multimedia University và Cyberjaya University of Medical Sciences. Những trường này thu hút hơn 120 ngàn sinh viên đến thành phố, nhiều người đã ở lại một vài năm sau tốt nghiệp để làm việc cho các công ty ở MSC.

Với những chính sách khác biệt về phát triển nguồn nhân lực cho địa phương nói chung và cho các DNNVV nói riêng, Đại Kuala Lumpur đã đạt được nhiều thành công trong sự phát triển, là đô thị phát triển nhanh nhất ở khu vực Đông Nam Á, xét về cả dân số và kinh tế. Thành phố được xếp hạng là thành phố toàn cầu hạng Alpha, và xếp hạng 48 theo Chỉ số thành phố toàn cầu năm 2010 của Tạp chí Foreign Policy. (*Kinh nghiệm từ Quỹ Phát triển Malaysia 2019*).

#### 2.4.1.3. Kinh nghiệm của Thẩm Quyển, Trung Quốc

Thẩm Quyển, ở phía Nam Trung Quốc, gần Hồng Kông, là một trong số 4 địa điểm đầu tiên ở Trung Quốc trở thành đặc khu kinh tế. Thẩm Quyển chỉ là một thị trấn nhỏ; là một trung tâm thương mại phát triển mạnh nhất của Trung Quốc. DNNVV ở Thẩm Quyển có vai trò chiến lược đối với sự phát triển của nền kinh tế địa phương. Số lượng DNNVV chiếm trên 99% tổng số doanh nghiệp (tại Trung Quốc có khoảng 30 triệu DNNVV). Hệ thống doanh nghiệp này đóng góp trên 60% tổng sản phẩm quốc dân, trên 60% kim ngạch xuất khẩu và tạo việc làm cho hơn 80% lao động thành thị và trên 70% lao động khu vực nông thôn. Trung Quốc đang xúc tiến thành lập Ủy ban kinh tế mậu dịch quốc gia trực tiếp thuộc Ủy ban DNNVV, là một cơ cấu quản lý chuyên môn các DNNVV nói chung Thẩm Quyển nói riêng. Đây chính là đầu mối để giải quyết tốt mối quan hệ giữa chính quyền và doanh nghiệp, có trách nhiệm tư vấn, giúp đỡ bồi dưỡng lao động cho các DNNVV của Thẩm Quyển, nhưng không được can thiệp vào các hoạt động kinh doanh như đầu tư, kinh doanh sản xuất, tiêu thụ của các DNNVV.

Thẩm Quyển thực hiện chính sách đầu tư mạnh cho phát triển giáo dục. Thẩm Quyển dành ra khoảng hơn 4% GDP cho hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D), gấp đôi so với mức trung bình cả nước. Ưu tiên giáo dục - đào tạo tại địa phương, đầu tư xây dựng, mở rộng, nâng cấp, cải tạo nội dung chương trình; ưu tiên cho việc

cập nhật tri thức mới, công nghệ mới, mời chuyên gia... Bên cạnh đó, địa phương chú trọng việc gửi lưu học sinh theo học các nước phát triển như Mỹ, Đức, Anh và Pháp, mặt khác tiến hành cải cách nền giáo dục đại học theo các phương hướng: đa dạng hóa các cấp đào tạo và các hình thức trường lớp, giao cho các trường đại học và các trường tổng hợp nhiệm vụ lập thêm các chi nhánh đào tạo, các khóa đào tạo ngắn hạn, các khóa đặc biệt đào tạo cán bộ kỹ thuật... thành lập các trường trung học dạy nghề và tăng số lượng sinh viên các loại, tăng cường đào tạo sau đại học.

Thẩm Quyến có cơ chế rất linh hoạt về vấn đề hợp đồng lao động, không phân biệt giữa lao động nhập cư và lao động địa phương. Đây là quan điểm trái ngược của Bắc Kinh về cơ chế cấp hộ khẩu và tuyển dụng giúp giải thích làm cách nào mà các doanh nhân đột phá đã có thể biến Thẩm Quyến thành một trong những thành phố sáng tạo nhất thế giới. Không giống như Bắc Kinh là nơi đóng đô của nhiều trường đại học top đầu, Thẩm Quyến chỉ có một vài viện đào tạo không mấy nổi tiếng, nhưng các sinh viên mới tốt nghiệp lại đổ xô tới đây tìm kiếm cơ hội việc làm. Đặc biệt, Thẩm Quyến rất chú trọng tới đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý. Trong các giải pháp phát triển cán bộ quản lý, Thẩm Quyến rất chú trọng tới quá trình đào tạo và tự đào tạo trong doanh nghiệp. Sự phát triển của đào tạo cán bộ quản lý do các doanh nghiệp tự quyết định. Nhiều doanh nghiệp sử dụng kết hợp các phương pháp đào tạo, các chương trình đào tạo quản lý của các trường đại học và chương trình đào tạo của doanh nghiệp. (*Lê Hữu Thắng, 2012*).

Như vậy, sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế đã chứng minh một hướng đi đúng trong việc phát triển nguồn nhân lực để phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa địa phương đặc biệt là nguồn nhân lực cho các DNNVV, đó là tăng trưởng kinh tế gắn với giáo dục - đào tạo đem lại sự thành công cho Thẩm Quyến hiện nay.

#### *2.4.1.4. Kinh nghiệm của Seoul, Hàn Quốc*

Doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Seoul, Hàn Quốc là một trong những hệ thống doanh nghiệp đóng vai trò chiến lược đối với sự phát triển toàn diện của nền kinh tế. Số lượng DNNVV chiếm khoảng 99,9% tổng số doanh nghiệp, giải quyết được

việc làm cho hơn 87,7% trên tổng dân số đang ở độ tuổi lao động. Các chính sách phát triển của Seoul, Hàn Quốc được xây dựng từ nhu cầu phát triển của nền kinh tế địa phương. Vào những năm đầu của thập niên 80, Hàn Quốc ban hành Luật Hỗ trợ thành lập DNNVV (1986) cùng với Đạo luật cơ bản về DNNVV trước đó (năm 1966) đã mở ra cơ hội cho các DNNVV trong nước cũng như Seoul được phát huy tiềm lực của mình, đóng góp cho nền kinh tế quốc gia. Sau những biến động của kinh tế thế giới (khủng hoảng kinh tế thế giới năm 2008 và 2010), các chính sách hỗ trợ của địa phương cũng đã được sửa đổi, bổ sung phù hợp với tình hình quốc gia cũng như với từng doanh nghiệp. Dựa vào từng mục tiêu mà các chính sách hỗ trợ, địa phương ban hành các luật và văn bản dưới luật với mục đích hỗ trợ và phát triển cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Tuy được quy định độc lập ở từng văn bản quy phạm pháp luật khác nhau, nhưng giữa chúng có một mối liên hệ chặt chẽ, bổ trợ nhau và không thể tách rời. Hơn nữa, các chính sách hỗ trợ DNNVV được quy định nhất quán, thống nhất và phù hợp với các quy định hiện hành tại các đạo luật cơ bản như Luật Doanh nghiệp, Đạo luật Thuế...

Luật Hỗ trợ nguồn nhân lực cho các DNNVV, sửa đổi, bổ sung năm 2009 đã đưa ra những biện pháp nhằm cải thiện tình trạng thất nghiệp của địa phương, đồng thời giúp các DNNVV thuận tiện hơn trong quá trình hoạt động sản xuất do nhu cầu về nhân sự vào thời điểm đó vẫn chưa được đáp ứng. Thông qua những chính sách đào tạo từ xa, đào tạo qua mạng, Seoul đã thiết lập một mạng lưới giáo dục nhằm trang bị và củng cố những kiến thức chuyên môn. Không những thế, Seoul cũng đã phát triển đào tạo thông qua website, giúp cho việc tiếp cận thông tin dễ dàng và linh hoạt hơn (Điều 12, Luật Hỗ trợ nguồn nhân lực cho các DNNVV, sửa đổi, bổ sung năm 2009).

Song song đó, những chính sách đổi mới vượt bậc trong việc thiết lập mối quan hệ mật thiết giữa các DNNVV với các trường đại học, cao đẳng và học viện, đã gắn kết tương lai DNNVV với tương lai đội ngũ thế hệ sinh viên được đào tạo. Với Luật Hỗ trợ nguồn nhân lực cho các DNNVV, sửa đổi, bổ sung năm 2009, địa



phương vừa giải quyết được tình trạng thất nghiệp cho người dân, vừa giải quyết được tình trạng thiếu hụt lao động có chuyên môn của các doanh nghiệp, thông qua việc ban hành rất nhiều các dự án đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các DNNVV (Điều 8, Luật Hỗ trợ nguồn nhân lực cho các DNNVV, sửa đổi, bổ sung năm 2009). Đầu tiên có thể kể đến là những dự án đào tạo nguồn nhân lực để đáp ứng các nhu cầu về nguồn nhân lực theo vùng, theo hình thức kinh doanh, theo loại hình doanh nghiệp và theo lĩnh vực kinh doanh. Do mỗi lĩnh vực kinh doanh là khác nhau nên điều kiện về lao động mà các doanh nghiệp đưa ra cũng sẽ khác nhau. Do đó, các dự án đào tạo cụ thể được ban hành như một giải pháp cho vấn đề về thừa lao động phổ thông nhưng lại thiếu các lao động có trình độ chuyên môn cao, làm giảm thiểu thời gian và chi phí của doanh nghiệp khi phải đào tạo lại nhân sự của mình.

Bên cạnh đó, địa phương còn xây dựng nên những dự án hỗ trợ bồi dưỡng người lao động đang làm việc tại các DNNVV. Các dự án chú trọng vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhân viên về tay nghề nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu phát triển và đổi mới không ngừng của DNNVV nói riêng và nền kinh tế công nghiệp nói chung. Vì vậy, thông qua những chính sách và dự án hỗ trợ nhân lực cho các DNNVV, Chính phủ đã gián tiếp cung cấp cho các DNNVV nguồn nhân lực.

Không dừng lại ở đó, Seoul đã có những chủ trương phát triển và nâng cao nguồn nhân lực ở mỗi DNNVV bằng các biện pháp như ưu tiên cho sinh viên tại các trường đại học - cao đẳng được kiến tập và thực tập tại các cơ sở sản xuất kinh doanh của các DNNVV trong mọi lĩnh vực, mọi ngành nghề. Bằng những dự án đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp, địa phương sẽ cung cấp kinh phí và hỗ trợ cho các chương trình liên kết giữa các trường đại học, cao đẳng với các doanh nghiệp bao gồm các khoản trợ cấp, vị trí công việc, thông tin trường, thông tin doanh nghiệp, các khoản trợ cấp cho giảng viên, người hướng dẫn và sinh viên (khoản 2, Điều 11, Luật Hỗ trợ nguồn nhân lực cho các DNNVV, sửa đổi, bổ sung năm 2009). Về phía các cơ sở đào tạo giáo dục, các trường có nhiệm vụ phải bổ

sung vào chương trình đào tạo các môn học về DNNVV, cũng như việc đưa vào hoạt động kiến tập và thực tập của sinh viên là môn học chính hay các tín chỉ bắt buộc. Những quy định thiết thực trên không chỉ giúp sinh viên có được cơ hội để thực hành với môi trường làm việc thực tế và chuyên nghiệp mà còn mở ra những cơ hội nghề nghiệp cho sinh viên sau khi tốt nghiệp, đồng thời giúp cho các DNNVV có được nguồn nhân lực như mong muốn. (Nguyễn Ngọc Trung, 2013).

Tóm lại, từ kinh nghiệm quốc tế về xây dựng và thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV nêu trên ta có thể rút ra bài học kinh nghiệm áp dụng ở Việt Nam là: Vai trò của nhà nước, địa phương là rất quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV thể hiện qua các chính sách, qui định và các chương trình hỗ trợ phù hợp. Nhà nước, địa phương cần xây dựng Quỹ phát triển nguồn nhân lực, phát triển và nâng cao hiệu quả của hệ thống cung cấp dịch vụ đào tạo, tư vấn cho DNNVV, xây dựng nguồn nhân lực cho DNNVV thông qua công tác đào tạo và thu hút nguồn nhân lực của địa phương.

#### ***2.4.2. Kinh nghiệm xây dựng và thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại các địa phương Việt nam***

##### ***2.4.2.1. Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Thủ đô Hà Nội***

Hà Nội là thủ đô với những ưu thế đặc thù, có khá nhiều điều kiện thuận lợi hơn so với các địa phương khác khi tuyển chọn nhân lực trình độ cao, cho nên sự khan hiếm nguồn nhân lực của Hà Nội khác so với các địa phương, bởi hàng trăm năm nay, Hà Nội luôn là nơi hội tụ các nhân tài. Thủ đô Hà Nội hiện có khoảng 150.000 doanh nghiệp, đứng thứ hai cả nước, trong đó DNNVV chiếm 97%. DNNVV có vai trò rất quan trọng, chiếm 50,1% lao động trong các doanh nghiệp, huy động các nguồn lực xã hội cho đầu tư phát triển và đóng góp vào ngân sách nhà nước.

Những năm qua, thành phố Hà Nội đã thành lập Trung tâm Hỗ trợ DNNVV, trực thuộc Sở Kế hoạch và Đầu tư. Trung tâm có chức năng tham mưu cho Giám

độc Sở triển khai các kế hoạch, chương trình hỗ trợ của Chính phủ và Thành phố cho các DNNVV; thực hiện các hoạt động tư vấn, hỗ trợ, đào tạo và các dịch vụ công khác cho nguồn nhân lực của DNNVV ở Hà Nội. Trung tâm đã tổ chức các lớp đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo nhu cầu của các doanh nghiệp; đã tổ chức đào tạo và quản lý các chương trình đào tạo giám đốc doanh nghiệp, khởi sự doanh nghiệp và quản trị doanh nghiệp. Trung tâm cũng tổ chức các hội nghị, hội thảo, tọa đàm, với sự tham gia của các chuyên gia có kinh nghiệm trong nước, quốc tế với các doanh nghiệp về nhiều lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực nguồn nhân lực. Giai đoạn 2011- 2015, thành phố Hà Nội đã triển khai Chương trình đào tạo nguồn nhân lực ngắn hạn cho các DNNVV về các kiến thức: Giám đốc điều hành doanh nghiệp cho 450 học viên; khởi sự doanh nghiệp cho 6.840 học viên và quản trị doanh nghiệp cho 13.160 học viên. Nội dung chương trình học của Trung tâm sát với nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp, tạo được niềm tin và sự ủng hộ của đông đảo DNNVV.

Bên cạnh đó, Hà Nội ưu tiên đầu tư ngân sách cho phát triển nguồn nhân lực; Duy trì và phát triển các đề án đào tạo nhân lực; Khuyến khích các cơ sở đào tạo đầu tư, hoàn thiện các cơ sở vật chất, đổi mới nội dung, chương trình, thường xuyên nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên, giáo viên để cải thiện chất lượng đào tạo. Đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng của thị trường lao động; Tăng cường sự phối hợp và hợp tác để phát triển nhân lực; Rà soát, bổ sung sửa đổi các cơ chế chính sách về ưu đãi trong lĩnh vực đầu tư nhà ở xã hội cho các khu công nghiệp, khu chế xuất theo hướng ưu đãi hơn;...

Riêng đối với các doanh nghiệp, Hà Nội đã tạo điều kiện thuận lợi và có cơ chế, chính sách để doanh nghiệp tham gia đầu tư phát triển nhân lực nói chung và đào tạo, bồi dưỡng, dạy nghề nói riêng. Đồng thời, doanh nghiệp cần đổi mới chính sách tuyển dụng, thu nhập, môi trường làm việc để cho người lao động phát huy hết khả năng. Có như vậy, mới phát triển được nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực góp phần phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô. *(Chu Thị Thủy, 2018)*.

#### *2.4.2.2. Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*

Thành phố Hồ Chí Minh có 151.854 DNNVV, chiếm 96% tổng số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố. Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị có nguồn nhân lực lớn nhất nước, với khoảng 4,7 triệu người trong độ tuổi lao động, tổng số người có việc làm hiện vào khoảng 3,2 triệu người. Đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao trên địa bàn chiếm tới 30% so với cả nước. Số lao động đã qua đào tạo tăng từ 40% năm 2005 lên 55% năm 2010.

Thuận lợi lớn nhất của Thành phố Hồ Chí Minh là có một hệ thống giáo dục - đào tạo khá đồng bộ từ mầm non đến đại học và dạy nghề. Thành phố Hồ Chí Minh có tới 72 trường đại học, cao đẳng (chưa kể các trường thuộc khối công an, quốc phòng, phân hiệu trường), mỗi năm có thể tuyển hơn 116 nghìn sinh viên. 370 cơ sở dạy nghề, hằng năm có thể thu nhận hơn 30 nghìn học viên trung cấp, cao đẳng nghề và khoảng 320 nghìn học sinh sơ cấp nghề và dạy nghề thường xuyên (không chính quy). Ngoài ra, ở đây còn có 84 trường trung cấp chuyên nghiệp với tổng số học sinh lên đến hơn 83 nghìn 500 em. Bên cạnh các nghề truyền thống, trong những năm gần đây, nhiều nghề mới thuộc lĩnh vực công nghệ mới, có trình độ cao cũng được đưa vào chương trình giảng dạy tại các trường dạy nghề. Hình thức đào tạo cũng phong phú và linh hoạt hơn.

Thành phố đã đạt được những kết quả khả quan bước đầu trong việc đào tạo nguồn nhân lực với các chương trình đào tạo như: 300 tiến sĩ, thạc sĩ quản lý nhà nước và quản trị kinh doanh; đào tạo 300 tiến sĩ, thạc sĩ ngành giáo dục đào tạo; thạc sĩ ngành công nghệ sinh học. Các chương trình này đã cung cấp cho thành phố một lực lượng cán bộ có năng lực, có trình độ chuyên môn đáp ứng một phần đáng kể nhu cầu nhân lực cao trong quản lý hành chính, giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng và hỗ trợ DNNVV phối hợp Hiệp hội doanh nghiệp thành phố đã tổ chức hàng chục khóa bồi dưỡng chính thức và ngắn hạn, hàng trăm lớp học nâng cao trình độ cho lãnh đạo và nhân viên về quản lý nhân sự, luật pháp kinh

doanh, thương mại đầu tư, xây dựng và phát triển thương hiệu, thuế doanh nghiệp... cho hơn 1.000 giám đốc doanh nghiệp và hàng chục nghìn lượt người. Chương trình đào tạo thể hệ trẻ tài năng ngành văn hóa, thể thao đã xây dựng cho thành phố một lực lượng cán bộ, văn nghệ sĩ, vận động viên tương đối ổn định, đưa các hoạt động văn hóa, thể thao và du lịch phát triển lên một tầm cao mới có chất lượng và chiều sâu...

Xuất phát từ thực tiễn, nhu cầu đào tạo nhân lực kỹ thuật nghiệp vụ trung cấp phải đạt đến nửa triệu người vào năm 2020. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo phải đạt 70% vào năm 2015 và 80% vào năm 2020 trong đó lao động ở bốn ngành công nghiệp và chín ngành dịch vụ trọng điểm phải đạt 100%. (*Trịnh Duy Oánh, 2015; Võ Thị Kim Loan, 2015*).

### **2.5. Bài học có thể vận dụng đối với chính sách phát triển nguồn nhân lực cho thành phố Đà Nẵng**

Các nước đều có sự quan tâm đặc biệt tới việc phát triển nguồn nhân lực và thấy rõ vai trò quan trọng của vấn đề này trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội. Mỗi quốc gia trong quá trình phát triển đều xác định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho từng giai đoạn nhất định. Phát triển nguồn nhân lực phải gắn với quá trình công nghiệp hóa, phải tạo ra lực lượng lao động thúc đẩy mạnh mẽ quá trình này. Mỗi quốc gia có những tiêu chí đánh giá về DNNVV cũng như chính sách phát triển nguồn nhân lực khác nhau (Phụ lục 2). Do vậy, thành phố Đà Nẵng với chủ trương chỉ đạo của Trung ương, học hỏi các quốc gia cũng như các tỉnh thành có thể xem xét vận dụng các bài học đối với chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV như sau:

*Thứ nhất*, thực hiện mô hình giáo dục đại học đại chúng để gia tăng nguồn nhân lực. Để gia tăng nhanh chóng số lượng nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, phải thực hiện mô hình giáo dục đại học cho số đông. Trong mô hình này có sự kết hợp giữa đào tạo chuyên sâu mang tính nghiên cứu với đào tạo đại trà mang tính cộng đồng. Mô hình giáo dục này được thực hiện

thông qua việc thành lập mới các trường đại học trong nước và quốc tế, đẩy mạnh việc liên kết đào tạo giữa các trường đại học trong nước và các trường nước ngoài, đặc biệt là với các nước có nền giáo dục tiên tiến.

*Thứ hai*, thành phố cần chú trọng đầu tư để phát triển giáo dục đại học, phải thực sự coi giáo dục đại học là quốc sách hàng đầu. Việc đầu tư lớn phải kết hợp với việc quản lý hiệu quả nguồn đầu tư, tránh thất thoát, lãng phí. Trong quá trình đầu tư, không nên dàn trải, cào bằng. Cần đầu tư có trọng điểm để có những đại học thực sự trở thành những đại học tiêu biểu. Tận dụng và phát huy khả năng tài chính của các cá nhân, tổ chức nhằm đầu tư cho nền giáo dục quốc gia. Xây dựng đội ngũ giảng viên đại học có đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng. Đội ngũ giảng viên đại học cần được đào tạo trong nước, gửi đi đào tạo ở nước có nền giáo dục tiên tiến. Ngoài việc đào tạo, cần thu hút những giáo sư, những chuyên gia, những nhà hoạt động thực tiễn tài năng là Việt kiều hoặc người ngoại quốc tham gia vào đội ngũ cán bộ giảng dạy bậc đại học ở Việt Nam.

*Thứ ba*, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu thị trường lao động theo ngành nghề. Trong thực tế phát triển đất nước hiện nay, đào tạo nguồn nhân lực cần phải đi theo nhu cầu thực tế của xã hội. Chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cần gắn bó chặt chẽ với các chương trình phát triển khoa học- công nghệ mũi nhọn nhằm khắc phục sự bất hợp lý về cơ cấu đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn kỹ thuật, sự mất cân đối nghiêm trọng trong phân phối cán bộ giữa khu vực sản xuất vật chất và phi vật chất, giữa thành thị và nông thôn, giữa khu vực quốc doanh và khu vực tư nhân.

*Thứ tư*, quan tâm tạo điều kiện tốt cho nguồn nhân lực trẻ tài năng phát triển nhân lực. Vì vậy, thành phố cần biết quan tâm, tạo điều kiện để lực lượng nhân lực trẻ phát huy tối đa khả năng thì họ sẽ góp phần to lớn vào quá trình phát triển vững vàng của quốc gia trong tương lai. Lao động phải được trả giá cao, tương xứng để thúc đẩy khả năng sáng tạo của họ. Cần áp dụng thước đo của thị trường để trả công xứng đáng cho những tài năng trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Đặc

biệt, vấn đề thu nhập trong các DNNVV cần được điều chỉnh một cách mềm dẻo, linh hoạt để thích ứng với những biến động của thị trường lao động.

*Thứ năm*, tăng cường công tác đào tạo nghề cho người lao động, hoàn thiện hệ thống đào tạo từ bậc phổ thông, đào tạo nghề, đào tạo đại học. Xây dựng chương trình hướng nghiệp cho học sinh phổ thông và bắt buộc thực hiện ở các trường; Hoàn thiện hệ thống giáo trình ở các trường đào tạo theo hướng các trường tự xây dựng giáo trình và phải đáp ứng các tiêu chuẩn quốc gia theo quy định; chương trình đào tạo nghề cần tăng cường giờ thực hành nhiều hơn nữa. Thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho người lao động để đáp ứng nhu cầu của công việc. Xây dựng mối quan hệ giữa trường đào tạo và doanh nghiệp, thông qua chính sách, cơ chế hoạt động và khuyến khích các doanh nghiệp gắn với các trường đào tạo và ngược lại các trường đào tạo gắn với doanh nghiệp đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lao động một cách có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của lao động của doanh nghiệp.

*Thứ sáu*, phát triển nguồn nhân lực phải dựa trên cơ sở kế thừa và phát huy giá trị văn hóa truyền thống kết hợp với việc tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại. Đây là bài học kinh nghiệm sâu sắc của nhiều nước, mà thành công nhất là Nhật, Singapore, Trung Quốc... Đà Nẵng có hệ giá trị văn hóa truyền thống hàng ngàn năm, trong đó nổi bật là "chủ nghĩa yêu nước". Những giá trị này cần được kế thừa và phát huy trong điều kiện hội nhập quốc tế. Đồng thời, cần tiếp thu có chọn lọc những thành tựu của nền văn minh nhân loại. Phát triển nguồn nhân lực phải gắn liền với nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe nhân dân, bảo đảm an sinh xã hội.

Lịch sử phát triển của nhân loại cho thấy không có một nước nào đạt đến thành công mà không chú trọng phát triển nguồn nhân lực. Xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng phải dựa vào điều kiện kinh tế văn hóa tại địa phương, học hỏi các bài học trong và ngoài nước để các chính sách phát triển nguồn nhân lực sẽ là chìa khóa giúp cho Đà Nẵng phát triển hơn trong tương lai.

## Kết luận chương 2

Trong quá trình hội nhập quốc tế tại địa phương, nguồn nhân lực là nhân tố trung tâm, có vai trò quyết định đối với tăng trưởng và phát triển của nền kinh tế. Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV với tư cách là công cụ quản lý nhà nước bao giờ cũng phản ánh quan điểm, chủ trương của nhà nước hay địa phương cũng như các hành động cần thiết của những nhà quản lý nhằm đạt được mục tiêu về phát triển nguồn nhân lực trong một giai đoạn nhất định.

Luận án đã làm rõ nội dung chủ yếu trong chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV địa phương: *Thứ nhất*, tổng quan về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương. *Thứ hai*, những chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương. *Thứ ba*, các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương.

Qua nghiên cứu kinh nghiệm chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên thế giới cũng như các địa phương tại Việt Nam, cho thấy việc xây dựng hoàn thiện một chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV địa phương có tính cấp thiết, có ý nghĩa quyết định trong sự phát triển kinh tế - xã hội một địa phương và cả quốc gia.



**Chương 3**  
**THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC**  
**CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN**  
**THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

**3.1. Khái quát về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của thành phố Đà Nẵng**

Điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội là những yếu tố có tác động ảnh hưởng lớn đến chính sách phát triển nguồn nhân lực của một quốc gia cũng như các địa phương trong một quốc gia. Qua nghiên cứu khảo sát tại thành phố Đà Nẵng, luận án đã nhận thấy, thành phố có điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội thuận lợi cho việc triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương.

**3.1.1. Điều kiện tự nhiên**

Thành phố Đà Nẵng với diện tích tự nhiên 1284,88 km<sup>2</sup>, xếp thứ 59 trên cả nước về diện tích, nằm ở trung độ của đất nước, từ thời kỳ phong kiến, đã trở thành một trung tâm kinh tế, một hải cảng quan trọng của Việt Nam. Cùng với Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh, hiện nay, thành phố Đà Nẵng là một trong những trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa lớn của cả nước, là trung tâm kinh tế, thành phố lớn nhất miền Trung, được xác định là địa phương có vị trí trọng yếu cả về kinh tế - xã hội và quốc phòng- an ninh, là đầu mối giao thông quan trọng về đường bộ, đường sắt, đường biển và đường hàng không, cửa ngõ chính ra Biển Đông của các tỉnh miền Trung, Tây Nguyên và các nước tiểu vùng Mê Kông. Bên cạnh đó, thành phố Đà Nẵng có bờ biển dài với nhiều bãi biển đẹp, trong đó có bãi biển Mỹ Khê - Non Nước được Tạp chí Forbes (Mỹ) bình chọn là một trong sáu bãi biển đẹp và quyến rũ nhất hành tinh, nhiều danh lam thắng cảnh được cả người dân trong nước và quốc tế biết đến như Ngũ Hành Sơn, Bà Nà - Núi Chúa, Hải Vân, Sơn Trà, Bảo tàng Nghệ thuật điêu khắc Chăm, v.v...

**Bảng 3.1. Diện tích, dân số trung bình, mật độ dân số theo quận, huyện thành phố Đà Nẵng**

Năm 2017		Diện tích (Km <sup>2</sup> )	Dân số trung bình (Nghìn người)	Mật độ dân số (Người/km <sup>2</sup> )
<b>Tổng số</b>		<b>1284,87</b>	<b>1.064,07</b>	<b>828,15</b>
<b>I. Các quận nội thành</b>				
1	Quận Liên Chiểu	74,52	166,83	2.238,77
2	Quận Thanh Khê	9,47	191,25	20.194,83
3	Quận Hải Châu	23,29	213,57	9.169,94
4	Quận Sơn Trà	63,39	166,26	2.622,84
5	Quận Ngũ Hành Sơn	40,19	80,25	1.996,64
6	Quận Cẩm Lệ	35,84	114,27	3.187,34
<b>II. Các huyện ngoại thành</b>				
1	Huyện Hòa Vang	733,17	131,64	179,55
2	Huyện Hoàng Sa	305	-	0

*Nguồn Niên giám thống kê thành phố Đà Nẵng 2017*

Dân số trung bình năm 2017 toàn thành phố đạt 1.064 nghìn người, tăng 18,8 nghìn người, tương đương 1,8% so với năm 2016, bao gồm dân số thành thị 932,4 nghìn người, chiếm 87,63%, dân số nông thôn 131,6 nghìn người, chiếm 12,37%; dân số nam 525,6 nghìn người, chiếm 49,39%; dân số nữ 538,5 nghìn người, chiếm 50,61%.

Có thể nhận thấy, so với nhiều địa phương khác, Đà Nẵng có điều kiện tự nhiên thuận lợi để phát triển. Điều kiện tự nhiên thuận lợi trên là yếu tố trực quan tác động đến việc lựa chọn Đà Nẵng là điểm đến của nhiều người tài năng từ khắp các vùng miền của đất nước, góp phần thuận lợi để thành phố thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực.

### **3.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội**

Ngày 16 tháng 10 năm 2003, Bộ Chính trị đã ra Nghị quyết số 33-NQ/TW về "Xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện

*đại hóa đất nước". Đây là một sự kiện có ý nghĩa to lớn, đánh dấu chặng đường phát triển mới của thành phố Đà Nẵng. Nghị quyết 33-NQ/TW chỉ rõ định hướng phát triển thành phố Đà Nẵng: "Xây dựng thành phố Đà Nẵng trở thành một trong những đô thị lớn của cả nước; là trung tâm kinh tế - xã hội lớn của miền Trung với vai trò là trung tâm công nghiệp, thương mại, du lịch và dịch vụ; là thành phố cảng biển, đầu mối giao thông quan trọng về trung chuyển vận tải trong nước và quốc tế; trung tâm bưu chính - viễn thông, tài chính - ngân hàng; một trong những trung tâm văn hóa thể thao, giáo dục đào tạo và khoa học công nghệ của miền Trung; là địa bàn giữ vị trí chiến lược quan trọng về quốc phòng, an ninh của khu vực miền Trung và cả nước", Ban Thường vụ Thành ủy thành phố Đà Nẵng nhanh chóng triển khai quán triệt và tổ chức thực hiện Nghị quyết 33-NQ/TW của Bộ Chính trị, xây dựng và ban hành Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội đến năm 2020.*

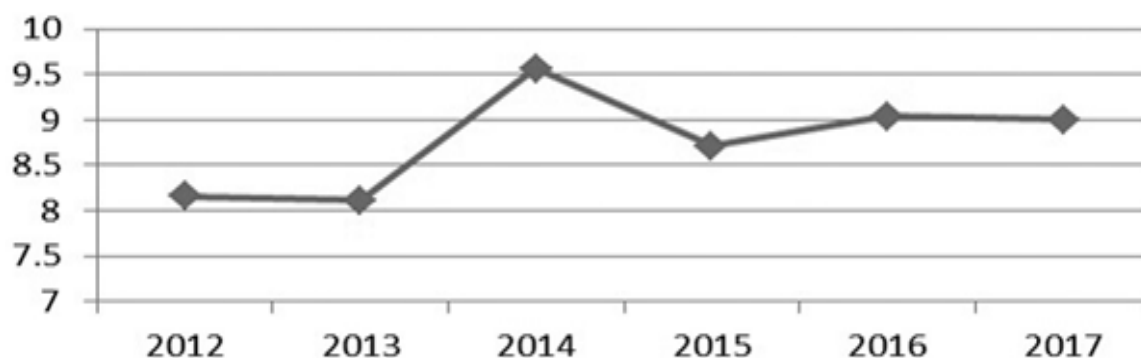
Tính đến 24/12/2018, toàn thành phố có 944 doanh nghiệp, chi nhánh và văn phòng đại diện thành lập mới, giảm 10,86% so với cùng kỳ năm 2017. Trong đó, có 811 doanh nghiệp (giảm 7,84%) và 133 đơn vị trực thuộc (giảm 25,7%); tổng vốn đăng ký ước đạt 4.476 tỷ đồng, giảm 18 7,07% so với cùng kỳ; quý 4/2018 không có doanh nghiệp hay đơn vị trực thuộc tạm ngừng hoạt động, giảm 5 doanh nghiệp và 1 đơn vị trực thuộc so với cùng kỳ năm 2017; 2 doanh nghiệp và 23 đơn vị trực thuộc đã hoàn tất thủ tục giải thể trong quý IV năm 2018, giảm 3 doanh nghiệp và 19 đơn vị trực thuộc. Sơ bộ cả năm 2018 có 4.830 doanh nghiệp, chi nhánh và văn phòng đại diện thành lập mới (bao gồm: 4.193 doanh nghiệp và 637 đơn vị trực thuộc) với số vốn đăng ký đạt 24.870 tỷ đồng, giảm 7,4% về số doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc và giảm 16,63% về số vốn đăng ký so với cùng kỳ năm 2017; có 27 doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động, giảm 57,14%; 19 doanh nghiệp đã hoàn tất thủ tục giải thể, tăng 26,67%. Ngành công nghiệp đã có những sản phẩm chủ lực như: Xi măng, bia, vải lụa thành phẩm, quần áo may sẵn, săm lốp xe đạp ô tô, giấy, nhựa... đã có sức cạnh tranh trên thị trường và xuất khẩu. Ngành thương mại hoạt động cũng khá vì Đà Nẵng tập trung nhiều doanh

ngành thương mại kinh tế Nhà nước có vốn lớn, hoạt động bán buôn phân phối hàng hóa và giao lưu xuất khẩu cho cả vùng, bán lẻ cũng khá phát triển. Tuy nhiên kinh tế phát triển chưa bền vững, so hai đầu đất nước còn nhỏ bé; các ngành du lịch, dịch vụ quy mô còn nhỏ, chất lượng các dịch vụ chưa cao, cơ sở hạ tầng tuy có được đầu tư nhưng còn bất cập so với yêu cầu phát triển trước mắt cũng như lâu dài, hoạt động đối ngoại chưa tương xứng với điều kiện và tiềm năng của thành phố, nông nghiệp có giá trị hàng hóa nông sản thấp, việc chuyển dịch có cấu chưa tạo chuyển biến đáng kể.

Đà Nẵng năm 2018 tiếp tục phát triển với 9 chỉ tiêu kinh tế chủ yếu đều tăng trưởng khá, trong đó 6/9 chỉ tiêu đạt và vượt kế hoạch. Tổng sản phẩm xã hội trên địa bàn (GRDP, giá so sánh 2010) ước tăng 7,86% so với năm 2017. Thu hút đầu tư trong nước đạt kết quả khá tích cực, đã cấp Quyết định chủ trương đầu tư cho 6 dự án đầu tư trong nước với tổng mức đầu tư 6.340,6 tỷ đồng; cấp mới giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp tăng 8,6% và tăng 6,2% về vốn; thu hút đầu tư nước ngoài được 117 dự án mới với tổng vốn 153,6 triệu USD, tăng 2 lần so với năm 2017. Tổng vốn đầu tư phát triển trên địa bàn thành phố ước đạt 39.000 tỷ đồng, tăng 8,2% so với năm 2017 (kế hoạch tăng 6-7%).

Các ngành dịch vụ tiếp tục phát triển khá. Tổng mức bán lẻ hàng hóa và dịch vụ ước đạt 53.200 tỷ đồng, tăng 15% so với năm 2017. Kim ngạch xuất khẩu hàng hóa ước đạt 1,655 tỷ USD, bằng 100,3% kế hoạch, tăng 13%. thành phố đã tổ chức nhiều hoạt động xúc tiến đầu tư, thương mại, kích cầu tiêu dùng, hỗ trợ xuất khẩu; thực hiện có hiệu quả công tác bình ổn giá, kiểm soát thị trường, xây dựng văn minh thương mại, chống buôn lậu, hàng giả, gian lận thương mại, nhất là các mặt hàng thiết yếu trong các dịp lễ, tết và mưa bão.

Lĩnh vực du lịch phát triển sôi động với nhiều hoạt động, sản phẩm du lịch mới, đa dạng. Khách tham quan, du lịch ước đạt 7,66 triệu lượt, bằng 102,5% kế hoạch, tăng 15,5%; tổng thu từ hoạt động du lịch ước đạt 24.060 tỷ đồng, bằng 106,9% kế hoạch, tăng 23,3%.



**Hình 3.1. Tăng trưởng GRDP Đà Nẵng**

Có được những thành công trong phát triển kinh tế nêu trên là nhờ vào những chính sách có tính chiến lược trong dài hạn của thành phố Đà Nẵng như tập trung hoàn thiện cơ sở hạ tầng, cải cách hành chính theo hướng gọn nhẹ, minh bạch, hỗ trợ doanh nghiệp, ưu đãi đầu tư trong những lĩnh vực trọng yếu. Chính vì vậy, Đà Nẵng đã có 7 lần xếp thứ nhất trong bảng xếp hạng Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh PCI trong 10 lần được xếp hạng (2007-2016) và được xem là thành phố đáng sống của Việt Nam. Với môi trường đầu tư và môi trường sống tốt, Đà Nẵng đã khá thành công trong việc thu hút vốn đầu tư trong và ngoài nước.

Từ kết quả nghiên cứu trên, luận án có thể khẳng định, thành phố Đà Nẵng có lợi thế về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội để thu hút được nhiều người có trình độ cao, có tài năng đến với thành phố. Việc thành phố Đà Nẵng đã và đang thực hiện thành công chính sách phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế - xã hội cũng một phần do thành phố biết phát huy những lợi thế này.

### **3.2. Khái quát về các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

#### **3.2.1. Đặc điểm nổi bật của doanh nghiệp nhỏ và vừa**

Phần lớn DNNVV là doanh nghiệp có quy mô vốn và lao động nhỏ. Số doanh nghiệp có vốn dưới 1 tỷ đồng chiếm tới 41,8% và có số lao động dưới 10 người chiếm tới 51,3% tổng số DNNVV. Đặc điểm này đã làm cho các DNNVV gặp nhiều khó khăn trong quá trình hoạt động, mở rộng kinh doanh, cũng như đào tạo

phát triển nguồn nhân lực. Do hạn chế về tài chính nên DNNVV rất khó khăn trong tổ chức đào tạo. Với số lượng lao động ít, thì việc đào tạo phát triển nguồn nhân lực cũng khó khăn do không có người chuyên trách chịu trách nhiệm thực hiện về công tác này và nhu cầu đào tạo thường nhỏ và đa dạng cũng khó trong việc mời các tổ chức cung cấp dịch vụ đào tạo thực hiện đào tạo. Tuy nhiên, với qui mô lao động nhỏ, các DNNVV cũng có lợi thế là gọn nhẹ và dễ dàng thay đổi đáp ứng nhu cầu của thị trường. Qui mô lao động nhỏ cũng góp phần làm cho các thành viên trong doanh nghiệp hiểu nhau hơn, gần gũi với nhau hơn, dễ dàng động viên chia sẻ với nhau và điều này tạo điều kiện thuận lợi trong các hoạt động đào tạo trong công việc.

**Bảng 3.2. Số doanh nghiệp nhỏ và vừa theo loại hình doanh nghiệp**

Doanh nghiệp ngoài nhà nước	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	7840	8456	9202	9687	11208	12863
Tư nhân	1109	1105	1041	1017	999	976
Công ty hợp danh	2	2	2	2	4	3
Công ty trách nhiệm hữu hạn	5344	5841	6544	6960	8367	9707
Công ty cổ phần không có vốn nhà nước	1325	1439	1557	1658	1792	2136

*Theo nguồn Niên giám thống kê thành phố Đà Nẵng 2017*

*Trình độ công nghệ của các doanh nghiệp nhỏ và vừa thấp:* Phần lớn các DNNVV sử dụng công nghệ lạc hậu, năng suất thấp, chủ yếu là lao động thủ công, chưa tham gia vào được chuỗi giá trị sản xuất toàn cầu, trình độ khoa học công nghệ và năng lực đổi mới còn thấp. Đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ có công nghệ sản xuất lạc hậu hàng chục năm, thậm chí hàng trăm năm so với các nước phát triển. Phần lớn doanh nghiệp nước ta đang sử dụng công nghệ lạc hậu so với mức trung bình trên thế giới từ 3 đến 4 thế hệ. Nhiều DNNVV còn đang sử dụng những thiết bị cũ kỹ mà doanh nghiệp khác đã loại bỏ. Máy móc thiết bị cũ, công nghệ lạc hậu làm các DNNVV có khả năng cạnh tranh kém, có năng suất lao động thấp, sản phẩm chất lượng thấp. Đây còn là nguyên nhân chính dẫn đến ô nhiễm môi trường lao động, môi trường chung làm ảnh hưởng xấu đến sức khỏe người lao động và tỷ lệ

tai nạn lao động gia tăng. Điều này làm DNNVV không thu hút được lao động giỏi, và cũng khó khăn trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực.

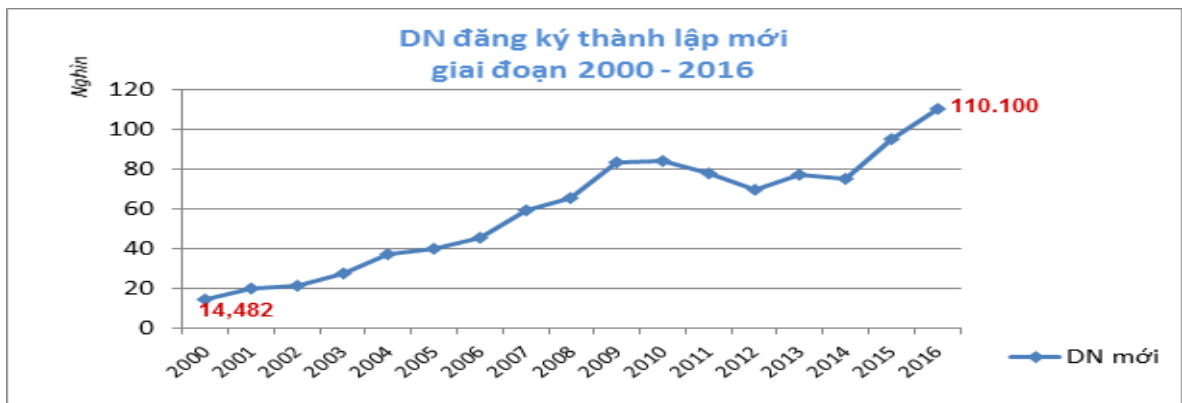
### ***3.2.2. Thực trạng phát triển các doanh nghiệp nhỏ và vừa của thành phố Đà Nẵng***

Với chính sách thông thoáng, đi liền với thực hiện tốt công tác cải cách thủ tục hành chính, từ năm 2009 đến nay, Đà Nẵng đứng đầu cả nước về chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh. Kết quả này cho thấy môi trường đầu tư kinh doanh tại Đà Nẵng đầy tiềm năng, từ những bứt phá của chính quyền địa phương trong việc quy hoạch, chỉnh trang đô thị đến những chính sách hỗ trợ, thu hút đầu tư, góp phần làm nên sức hấp dẫn của một thành phố trung tâm vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Qua việc thường xuyên tổ chức đối thoại với doanh nghiệp để tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng, tăng cường hỗ trợ, xúc tiến thương mại..., thành phố đã có những chính sách, giải pháp hỗ trợ về mặt bằng, kho bãi, thuế, hải quan, thủ tục hành chính, nhằm giải quyết thỏa đáng, kịp thời những vướng mắc, khó khăn, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp hoạt động.

Từ những định hướng và giải pháp phù hợp, thời gian qua, số lượng và quy mô vốn đăng ký đầu tư của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố tăng lên đáng kể. Từ năm 2017, thành phố đã cấp giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp cho 3.416 doanh nghiệp, chi nhánh và văn phòng đại diện, tổng số vốn đăng ký đạt 18.408 ngàn tỷ đồng, tăng 6,3% về số doanh nghiệp và tăng 37,05% về số vốn so với cùng kỳ 2016; hoàn tất thủ tục giải thể cho 281 doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc, và có 982 doanh nghiệp và đơn vị trực thuộc tạm ngừng hoạt động. Lũy kế đến nay, trên địa bàn thành phố có 21.742 doanh nghiệp và chi nhánh, văn phòng đại diện đang hoạt động với tổng số vốn đăng ký đạt 140,7 ngàn tỷ đồng.

Hiện nay, các DNNVV Đà Nẵng đang tập trung tái cấu trúc lại doanh nghiệp theo hướng tinh gọn, tiết kiệm chi phí, mạnh dạn đầu tư thay trang thiết bị, công nghệ hiện đại, ứng dụng các chương trình quản trị doanh nghiệp tiên tiến để nhanh chóng thích ứng với môi trường cạnh tranh. Để các DNNVV phát triển bền

vững, thành phố Đà Nẵng đã chỉ đạo các cấp, các ngành tập trung nghiên cứu để có thêm chủ trương, chính sách hỗ trợ mới, ưu đãi hơn, lồng ghép hiệu quả các kế hoạch trợ giúp phát triển DNNVV hàng năm; đồng thời lắng nghe ý kiến của doanh nghiệp trước khi ban hành các chính sách liên quan đến phát triển kinh tế cũng như điều chỉnh các vướng mắc qua quá trình thực hiện nhằm bảo đảm quyền lợi cho các doanh nghiệp, nhất là trong các lĩnh vực ưu tiên phát triển.



Nguồn: <http://tthtdn.danang.gov.vn>

**Hình 3.2. Số lượng doanh nghiệp đăng ký thành lập mới giai đoạn 2000-2016**

Trong giai đoạn 2011-2016, ước có 10.521 doanh nghiệp đăng ký hoạt động với tổng số vốn đăng ký là 32.130 tỷ đồng. 99,55% doanh nghiệp trên địa bàn thành phố là DNNVV. Đến hết 2016, có khoảng 14.585 doanh nghiệp hoạt động với tổng vốn đăng ký khoảng 79.709 tỷ đồng. Theo con số thống kê tại thời điểm năm 2016, số lượng doanh nghiệp có vốn đăng ký từ 10 tỷ đồng trở lên chiếm 5,92%, số doanh nghiệp có vốn đăng ký từ 1-10 tỷ đồng chiếm 62,69%, số doanh nghiệp có vốn từ 500 triệu đồng - 1 tỷ đồng chiếm 19,95% và số doanh nghiệp vốn đăng ký dưới 500 triệu đồng chiếm 12,34%. Giai đoạn 2011-2016, khu vực DNNVV của thành phố đóng góp 45,8% GDP của Đà Nẵng. Giá trị sản xuất công nghiệp năm 2016 đạt 41.500 tỷ đồng, giá trị kim ngạch xuất khẩu là 346 triệu thành phố. Tính đến năm 2015, các DNNVV trên địa bàn đã giải quyết việc làm cho khoảng 487.559 lao động, trong đó giai đoạn 2011-2015 giải quyết cho khoảng 78.514 lao động. Hàng năm, các DNNVV thu hút và giải quyết một số lượng lớn việc làm cho địa phương.



**Bảng 3.3. Số doanh nghiệp nhỏ và vừa phân theo vốn đầu tư**

Tính đến thời điểm 31/12/2016		Phân theo quy mô vốn					
		Dưới 0,5 tỷ đồng	Từ 0,5 tỷ đến 1 tỷ	Từ 1 tỷ đến dưới 5 tỷ đồng	Từ 5 tỷ đến dưới 10 tỷ đồng	Từ 10 tỷ đến dưới 50 tỷ đồng	Từ 50 tỷ đến dưới 200 tỷ đồng
		Doanh nghiệp					
<b>TỔNG SỐ</b>	<b>11.308</b>	<b>2.581</b>	<b>6.150</b>	<b>2.109</b>	<b>366</b>	<b>61</b>	<b>41</b>
Tư nhân	979	255	177	384	81	72	10
Công ty hợp danh	3	2	1				-
Công ty trách nhiệm hữu hạn	9.708	1.573	1.579	4.391	1010	976	179
Công ty cổ phần không có vốn nhà nước	2.049	127	172	777	367	428	178

*Theo nguồn Niên giám thống kê thành phố Đà Nẵng 2017*

Phần lớn DNNVV có quy mô đầu tư nhỏ, hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ - thương mại (99,55% tổng số doanh nghiệp). Số doanh nghiệp còn lại hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng, nông lâm thủy sản (tỷ trọng dịch vụ 62,6%, công nghiệp 35,3%, nông nghiệp 2,1%). DNNVV Đà Nẵng mang tính tự phát, quản trị kiểu gia đình, chưa có định hướng xây dựng chiến lược kinh doanh rõ ràng. Quá trình đổi mới công nghệ trong DNNVV còn chậm. Năng lực cạnh tranh yếu. Sản phẩm chưa đạt so với chuẩn quốc tế. DNNVV của thành phố còn nằm ngoài chuỗi sản xuất cung ứng sản phẩm của các tập đoàn nước ngoài, chưa trở thành một nhân tố quan trọng trong phát triển các ngành công nghiệp hỗ trợ của thành phố. Phần lớn các DNNVV còn thụ động trong việc tiếp cận các chính sách hỗ trợ của Trung ương và địa phương. Số lượng doanh nghiệp tham gia Hiệp hội, câu lạc bộ vẫn chưa nhiều.

Phân bố doanh nghiệp trên địa bàn thành phố chưa đều. Để được thuê đất trong các khu công nghiệp phải có dự án lớn với quy mô vài ngàn m<sup>2</sup> đất, thiết bị hiện đại, đầu tư đồng bộ nên các doanh nghiệp siêu nhỏ không đủ điều kiện vào khu công nghiệp. Hơn nữa, thành phố có chính sách doanh nghiệp sản xuất được yêu cầu đóng xa khu dân cư nên ở các quận Liên Chiểu, Sơn Trà, Ngũ Hành Sơn, Hòa Vang (nơi có các khu công nghiệp) có rất ít các doanh nghiệp.

### ***3.2.3. Đóng góp của doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với sự phát triển kinh tế địa phương***

*Đóng góp quan trọng vào GDP và tốc độ tăng trưởng kinh tế*

Trong những năm qua, với sự phát triển vượt bậc cả về số lượng và chất lượng, các DNNVV đã góp phần quan trọng vào mục tiêu tăng trưởng kinh tế cũng như đóng góp vào ngân sách; góp phần đáng kể trong việc huy động nguồn vốn đầu tư trong dân cho phát triển kinh tế - xã hội. Cụ thể: năm 2010 GDP theo giá thực tế của khu vực DNNVV đạt 15.664 tỷ đồng, đến năm 2015 ước đạt 25.259 tỷ đồng, tốc độ tăng bình quân hằng năm đạt 10,03%.

Giá trị sản xuất công nghiệp năm 2015 (giá sánh 2010) đạt 41.500 tỷ đồng, tăng bình quân 10% giai đoạn 2011-2015; trong đó ước tính khu vực DNNVV thực hiện 19.000 tỷ chiếm 45,8%, tăng bình quân 11,3% giai đoạn 2011-2015

*Tạo công ăn việc làm*

Đóng góp quan trọng nhất của DNNVV là tạo công ăn việc làm góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội của đất nước. "Suất đầu tư cho một chỗ làm việc ở DNNVV thấp, chỉ bằng 3-10% so với các doanh nghiệp lớn. Hàng năm, các DNNVV thu hút và giải quyết một số lượng lớn lao động cho thành phố. Lũy kế đến năm 2015, các DNNVV trên địa bàn thành phố đã giải quyết việc làm cho khoảng 487.559 lao động; trong đó riêng giai đoạn 2011-2015 giải quyết cho khoảng 78.514 lao động; tốc độ tăng bình quân hàng năm là 3,24% và chiếm tỷ trọng 86,75% trên tổng số lao động toàn thành phố.

*Tăng vốn đầu tư phát triển*

Ngoài ra các đóng góp khác của khu vực tư nhân cũng rất rõ rệt như tăng vốn đầu tư phát triển. Cho đến nay đầu tư của doanh nghiệp khu vực tư nhân đã chiếm 27% tổng đầu tư xã hội của nước ta. Đầu tư của doanh nghiệp khu vực tư nhân và dân cư theo khoản đầu tư xã hội đã lớn hơn tỉ trọng của DNNVV (26%).

*Góp phần làm chuyển dịch cơ cấu kinh tế*

Việc thành lập các DNNVV tại các vùng nông thôn, miền núi sẽ góp phần làm tăng tỷ trọng ngành công nghiệp và dịch vụ và giảm tỷ trọng ngành nông

nghiệp. Ngoài ra, khu vực tư nhân cũng đóng góp nhiều vào việc thúc đẩy phát triển thị trường và đổi mới kinh tế tài chính ở Việt Nam bằng việc tạo nên những cạnh tranh mới trên các thị trường và các lĩnh vực hoạt động khác nhau ở thị trường Việt Nam, đưa ra yêu cầu thúc đẩy hình thành thị trường vốn, thị trường lao động, thị trường công nghệ, thị trường đất đai, bất động sản, thúc đẩy cải cách kinh tế ở Việt Nam.

#### *Xóa đói giảm nghèo*

Cuối cùng đóng góp của khu vực tư nhân cũng rất lớn trong việc phát triển thành phố, xóa đói giảm nghèo, phát triển các vùng miền khác nhau, giảm sự chênh lệch giữa các vùng, tạo nên liên kết mới trong xã hội, nâng cao vai trò và vị trí cho phụ nữ phát triển.

### **3.3. Thực trạng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

#### **3.3.1. Quy mô nguồn nhân lực**

Trong những năm qua thành phố Đà Nẵng đã tiếp nhận và bố trí hàng ngàn lao động, góp phần tạo nguồn lực lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn.

*Về việc bố trí sử dụng nhân lực:* các đối tượng được theo tiêu chuẩn của thành phố Đà Nẵng theo chính sách nguồn nhân lực đều được bố trí chủ yếu vào cơ quan hành chính thành phố. Tuy nhiên, từ 2016, nguồn nhân lực do thành phố quy hoạch thì các DNNVV vẫn chưa tiếp cận được, thành phố đã bắt đầu mở rộng cho nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp trên thành phố.

Khi khảo sát 165 DNNVV trên địa bàn thành phố, khi hỏi về số lượng lao động thì thu thập các số lượng như sau:

**Bảng 3.4. Tỷ lệ nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa**

Loại hình doanh nghiệp	Số lao động trong doanh nghiệp			Bình quân
	< 10 người	10-200 người	200-300 người	
Cổ phần	12.6%	4.2%	2.1%	6,3%
Trách nhiệm hữu hạn	26.3%	7.2%	4.2%	12,5%
Tư nhân	31.8%	23.2%	17.4%	24.1%

*Nguồn: Theo kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh*

Đối với số lượng nhân lực loại hình công ty cổ phần chiếm 6,3%, công ty trách nhiệm hữu hạn chiếm 12,5% và doanh nghiệp tư nhân chiếm 24,1%. Số lượng nhân lực ngày chính chủ doanh nghiệp tuyển dụng, đào tạo và trả lương.

### 3.3.2. Chất lượng nguồn nhân lực

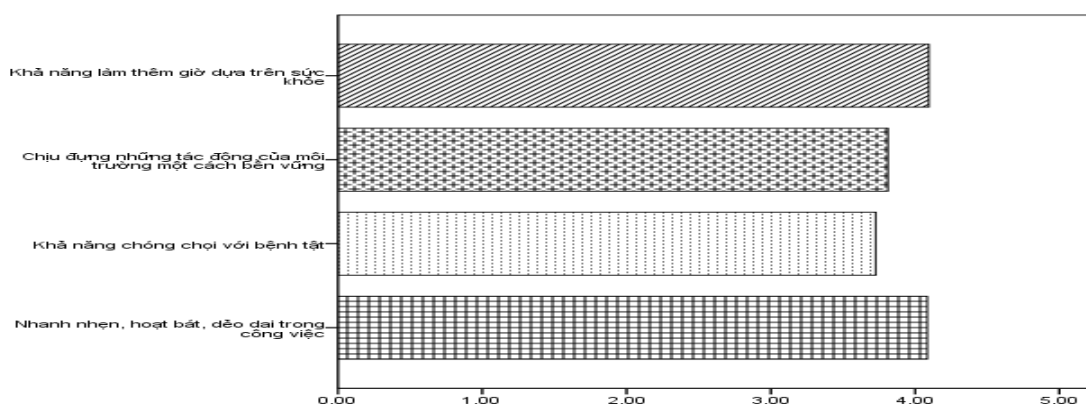
Từ kết quả nghiên cứu khảo sát tịa các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thông qua các chỉ tiêu thể lực, kiến thức, nhân cách và tính xã hội của nhân lực tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

**Bảng 3.5. Tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực**

TT	Tiêu chí đánh giá	GTTB (mean)
<b>I.</b>	<b>Các chỉ tiêu đánh giá về thể lực của nhân lực</b>	
1.	Nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc	4.0842
2.	Khả năng chống chọi với bệnh tật (mật độ nghỉ phép vì lý do sức khỏe)	3.7263
3.	Chịu đựng những tác động của môi trường một cách bền bỉ	3.8105
4.	Khả năng làm thêm giờ dựa trên sức khỏe	4.0947
<b>II.</b>	<b>Các chỉ tiêu đánh giá về kiến thức của nhân lực</b>	
5.	Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	3.8526
6.	Năng lực về tin học	3.7789
7.	Năng lực về ngoại ngữ	3.4105
8.	Năng lực nghiên cứu (cải tiến-sáng kiến)	3.5474
9.	Năng lực học tập ở bậc cao hơn	3.4947
<b>III.</b>	<b>Các chỉ tiêu đánh giá về nhân cách nhân lực</b>	
10.	Hạnh kiểm	4.3263
11.	Trách nhiệm trong chuyên môn	4.2000
12.	Tinh thần cầu tiến trong chuyên môn	4.1684
13.	Tác phong làm việc nghiêm túc	4.1053
14.	Trách nhiệm với đồng nghiệp	4.0316
15.	Tuân thủ chủ trương- pháp luật của Nhà nước và nội qui của công ty	4.3053
<b>IV.</b>	<b>Chỉ tiêu đánh giá về tính xã hội của nhân lực</b>	
16.	Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc	3.8737
17.	Khả năng làm việc độc lập	3.9579
18.	Khả năng làm việc nhóm	3.9368
19.	Khả năng giao tiếp (đàm phán)	3.8316
20.	Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi	3.9053
21.	Khả năng giải quyết công việc	3.9213

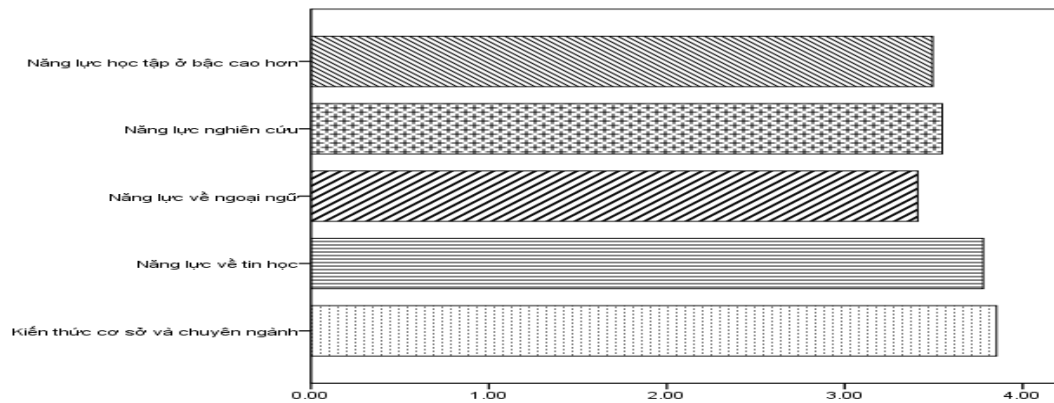
*Nguồn: Theo kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh*

Về tiêu chí về thể lực nhân lực, kết quả khảo sát như sau: Nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc (4.08), Khả năng chống chọi với bệnh tật (mật độ nghỉ phép vì lý do sức khỏe) (3.72), Chịu đựng những tác động của môi trường một cách bền bỉ (3.81) Khả năng làm thêm giờ dựa trên sức khỏe (4.09). Nhìn chung mức độ đánh giá các doanh nghiệp về tiêu chí thể lực rất là cao. Các chủ doanh nghiệp giải thích là khi người lao động được tuyển dụng thì tiêu chí có sức khỏe tốt giúp cho doanh nghiệp ổn định nhân sự đáp ứng yêu cầu biến động của hoạt động kinh doanh. Cấp quản lý cho rằng chỉ tiêu thuộc thể lực nhân lực rất quan trọng, và thể lực của người lao động đáp ứng được với yêu cầu cả doanh nghiệp. Có thể hiểu được do cơ cấu nhân sự của DNNVV đơn giản, và khi tuyển dụng nhà quản trị có thể chọn lọc nhân sự cho mình, nên tiêu chí về thể lực phải đảm bảo.



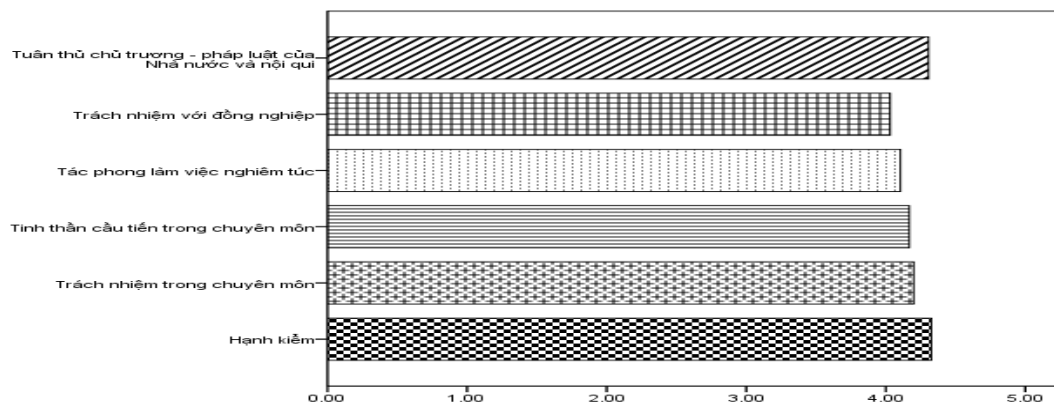
**Hình 3.3. Biểu đồ tiêu chí đánh giá về thể lực của nhân lực**

Về chỉ tiêu đánh giá về kiến thức nhân lực, kết quả khảo sát như sau: Đối với tiêu thức này, nhà quản lý cực kỳ coi trọng, vì đây là tiêu chí tác động trực tiếp vào năng suất, hiệu quả công việc của doanh nghiệp. Vì là DNNVV do vậy chủ doanh nghiệp sẽ tuyển đúng người đúng việc với kiến thức cơ sở và chuyên ngành (3.85). Bên cạnh đó, hỗ trợ và phát huy kiến thức chuyên môn thì các tiêu chí hỗ trợ được đánh giá như năng lực về tin học (3.77), năng lực về ngoại ngữ (3.41), năng lực nghiên cứu (cải tiến-sáng kiến) (3.54), năng lực học tập ở bậc cao hơn (3.49).



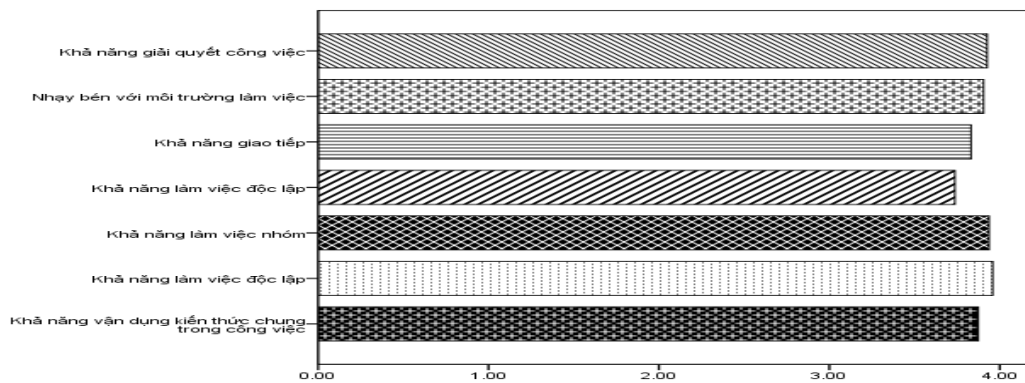
**Hình 3.4. Biểu đồ tiêu chí đánh giá về kiến thức của nhân lực**

Đánh giá về nhân cách nhân lực, doanh nghiệp thấy đây sẽ là tiêu chí giúp cho doanh nghiệp nâng cao hiệu quả lao động sản xuất với những tiêu chí của nhân viên: Hạnh kiểm (4.32); Trách nhiệm trong chuyên môn (4.2); Tinh thần cầu tiến trong chuyên môn (4.16); Tác phong làm việc nghiêm túc (4.1); Trách nhiệm với đồng nghiệp (4.03), Tuân thủ chủ trương- pháp luật của Nhà nước và nội qui của công ty (4.3).



**Hình 3.5. Biểu đồ tiêu chí đánh giá về nhân cách của nhân lực**

Phân tích các chỉ số sau để đánh giá về tính năng động xã hội của nguồn nhân lực: Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc (3.87), Khả năng làm việc độc lập (3.95), Khả năng làm việc nhóm (3.93), Khả năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn (3.73), Khả năng giao tiếp (đàm phán) (3.83), Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi (3.9), Khả năng giải quyết công việc (3.92).



**Hình 3.6. Biểu đồ tiêu chí đánh giá về tính năng động xã hội của nhân lực**

Khi nhìn nhận về các chỉ tiêu đánh giá nguồn nhân lực, các chủ doanh nghiệp có thái độ rất tích cực về lao động của mình với thực trạng hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tuy nhiên, các doanh nghiệp vẫn gặp khó khăn đối với những nhân viên mới tuyển dụng, doanh nghiệp phải đào tạo thường các chỉ tiêu này rất khó xác định, đồng thời doanh nghiệp đối mặt với những lao động làm lâu năm nhưng có ý định nghỉ việc.

Qua quá trình khảo sát chỉ ra rằng các yếu tố tạo nên chất lượng nguồn nhân lực thông qua sự đánh giá của các chủ DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng gồm ba yếu tố: (1) thể lực nhân lực (nh nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc; Khả năng chống chọi với bệnh tật; Chịu đựng những tác động của môi trường một cách bền bỉ; Khả năng làm thêm giờ dựa trên sức khỏe); (2) Kiến thức (kiến thức cơ sở và chuyên ngành; Năng lực về tin học; Năng lực về ngoại ngữ; Năng lực nghiên cứu (cải tiến - sáng kiến)); (3) Kỹ năng và nhân cách nhân lực (tác phong làm việc nghiêm túc; Trách nhiệm với đồng nghiệp; Tuân thủ chủ trương- pháp luật của Nhà nước và nội qui doanh nghiệp; Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc; Khả năng làm việc độc lập; Khả năng làm việc nhóm; Khả năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn; Khả năng giao tiếp (đàm phán); Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi; Khả năng giải quyết công việc).

### **3.3.3. Cơ cấu nguồn nhân lực**

Kết quả khảo sát cho thấy tại các DNNVV, ở vị trí quản lý tỷ lệ tăng thấp hơn so với những vị trí khác vì đặc thù các DNNVV với cơ cấu nhỏ gọn. Bên cạnh

đó số chuyên viên của các phòng ban có khuynh hướng tăng để đảm bảo các công việc phòng ban chức năng. Nhà quản lý rất xem trọng lao động có tay nghề vì đây sẽ là lực lượng nòng cốt giúp doanh nghiệp phát triển. Do vậy, để nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh hơn nữa, nhân lực cần ngày càng phải chuyên nghiệp, được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ.

**Bảng 3.6. Nhân lực theo vị thế việc làm của các DNNVV  
trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

(ĐVT: người)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Tổng số</b>	<b>422.338</b>	<b>480.918</b>	<b>481.361</b>	<b>512.161</b>	<b>519.923</b>	<b>520.716</b>	<b>549.988</b>
<b>Phân theo nghề nghiệp</b>							
Nhà lãnh đạo	5.344	9.699	9.133	13.438	13.455	13.476	14.233
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	77.970	84.940	71.573	67.061	76.138	76.255	80.540
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	26.807	29.248	28.943	28.420	21.853	21.886	23.117
Nhân viên	10.986	12.953	18.734	18.764	20.372	20.403	21.550
Dịch vụ cá nhân, bảo vệ bán hàng	97.276	120.183	146.798	172.277	156.474	156.712	165.522
Nghề trong nông, lâm, ngư nghiệp	6.763	16.707	31.457	33.101	39.696	39.756	41.991
Thợ thủ công và các thợ khác có liên quan	68.253	74.352	68.588	72.058	76.849	76.966	81.293
Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị	55.542	55.405	58.996	60.255	66.801	66.903	70.664
Nghề giản đơn	60.528	66.141	44.842	40.797	43.509	43.575	46.025
Khác	12.871	11.289	2.296	5.991	4.777	4.784	5.052
<b>Phân theo vị thế việc làm</b>							
Làm công ăn lương	257.952	292.895	279.467	289.625	309.441	322.378	340.321
Chủ cơ sở sản xuất kinh doanh	19.801	26.884	22.252	26.146	24.307	24.344	22.617
Tự làm	117.080	127.692	140.503	146.933	143.688	143.907	146.558
Lao động gia đình	26.099	33.447	39.138	49.456	42.486	42.551	40.492
Người học việc	1.011	-	-	-	-	-	-

*Nguồn Niên giám thống kê thành phố Đà Nẵng 2017*

### **3.4. Thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

Hệ thống khung pháp lý về phát triển nguồn nhân lực (gồm các bộ Luật, Luật và văn bản dưới Luật) từng bước được chỉnh sửa, bổ sung và hoàn thiện. Nhiều văn bản Luật liên quan đến phát triển nguồn nhân lực được xây dựng, sửa đổi và bổ sung như: Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Bộ luật Lao động, Luật Bảo



hiếm xã hội, Luật Dạy nghề, Luật Công chức, Luật Viên chức... Tiếp theo, Chính phủ cũng ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện những Luật trên, đồng thời ban hành nhiều cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực. Hệ thống văn bản này đang tạo ra môi trường pháp lý thuận lợi và tạo động lực cho đẩy mạnh phát triển đào tạo nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Trong khuôn khổ luận án chính sách đào tạo và thu hút nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

### ***3.4.1. Thực trạng chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng***

Trong các văn bản chính sách của thành phố Đà Nẵng, việc đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV được xác định nhằm mục tiêu hình thành, phát triển và sử dụng tối đa năng lực chuyên môn của mỗi cá nhân được thu hút vào làm việc trong doanh nghiệp của thành phố, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ lao động phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Với mục tiêu trên, giai đoạn 2000-2018, thành phố đã chi hàng chục tỷ đồng ngân sách nhà nước để các đối tượng đi đào tạo bậc đại học và sau đại học tại các cơ sở đào tạo uy tín cả trong và ngoài nước. (Quyết định 8494/QĐ-UBND; Quyết định 1477/QĐ-BLĐTĐBXH; các văn kiện đại hội của thành phố và một số văn bản khác).

Các chủ doanh nghiệp tham gia các diễn đàn thành phố được nghe và thông tin về những văn bản về hỗ trợ các DNNVV, đặc biệt là hoạt động đào tạo nguồn nhân lực của thành phố. Đồng thời với truyền thông của thành phố luôn nêu rõ mục tiêu tạo nguồn nhân lực có chất lượng tạo tiền đề cho sự phát triển của doanh nghiệp đặc biệt là DNNVV tại địa phương. Các chủ doanh nghiệp đánh giá rất cao về các chính sách này, họ cho ý kiến như sau: Hoạt động đào tạo góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp (3.083); Hỗ trợ về công tác đào tạo nguồn nhân lực (2.0975); Hỗ trợ trong công tác thông tin về đào tạo nguồn nhân lực (2.032); Tăng hiệu quả hoạt động đào tạo nguồn nhân lực (3.0000). Quá trình triển

khai và tổ chức thực thi chính sách đào tạo nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

Chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV của thành phố Đà Nẵng được triển khai thực hiện từ năm 2004. Một số văn bản chính sách quan trọng gồm có:

*Văn bản chính sách đào tạo nguồn nhân lực:* Chính sách đào tạo nguồn nhân lực được ban hành do UBND thành phố Đà Nẵng như: Quyết định số 151/2004/QĐ- UBND, sau đó là Quyết định số 32/2006/QĐ- UBND và Quyết định số 47/2008/QĐ-UBND phê duyệt "*Đề án hỗ trợ đào tạo tạo bậc đại học tại các cơ sở giáo dục trong nước và ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước dành cho học sinh các trường trung học phổ thông trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*"; "*Đề án đào tạo 100 thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước giai đoạn 2006-2010*" được ban hành kèm theo Quyết định số 393-QĐ/TU (Đề án 393), tiếp đó được thay thế bằng "*Đề án Phát triển nhân lực*" ban hành kèm theo Quyết định số 393-QĐ/TU (Đề án 922) năm 2011 của Thành ủy Đà Nẵng. Đề án "*Hỗ trợ doanh nghiệp phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020*"; Đến nay, các văn bản chính sách trên được hợp nhất UBND thành phố Đà Nẵng (2012), *Quyết định số 1901/QĐ-UBND phê duyệt Đề án phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội thành phố đến năm 2015*, ban hành ngày 15/3/2012. Mới nhất là "*Đề án hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo cho doanh nghiệp tư*" (7/2016); *Quyết định 9644/QĐ-UBND về việc phê duyệt đề án phát triển doanh nghiệp Đà Nẵng đến năm 2020*, ban hành ngày 31/12/2014; UBND thành phố Đà Nẵng (2016), *Quyết định số 11/2016/QĐ-UBND về một số chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao, môi trường, giám định tư pháp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*, ban hành theo ngày 22/3/2016. Như vậy, sau nhiều lần điều chỉnh, chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV của thành phố Đà Nẵng hiện đang có sự thống nhất, tập trung trong một văn bản chính sách, làm cơ sở pháp lý quan trọng để thực hiện việc cử các cá nhân có triển vọng để đi đào tạo và phát triển chuyên môn nghiệp vụ.

Trong những năm qua thành phố Đà Nẵng đã tập trung nguồn lực để phát triển hệ thống giáo dục và đào tạo. Trong giai đoạn 2010 - 2016 thành phố Đà Nẵng đã chi đầu tư phát triển giáo dục - đào tạo khá lớn (xem bảng 3.7).

Bảng thống kê dưới đây cho thấy rằng: Tổng chi đầu tư phát triển trên địa bàn giai đoạn 2010-2016 ước đạt 5,660,544 triệu đồng trong đó, chi cho giáo dục - đào tạo khoảng 1,541,272 triệu đồng (27,23%). Tổng chi thường xuyên trên địa bàn giai đoạn 2010-2016 ước đạt 6,246,141 triệu đồng trong đó, chi cho giáo dục - đào tạo khoảng 1,541,272 triệu đồng (24,68%). Như vậy ước tổng chi ngân sách thành phố cho giáo dục - đào tạo trong 5 năm là 6,246,141 triệu đồng với mức đầu tư năm sau cao hơn năm trước. Đặc biệt, chi thường xuyên cho ngành giáo dục - đào tạo của Đà Nẵng đạt tỷ lệ khá cao so với mặt bằng chung của cả nước.

**Bảng 3.7. Tổng chi đầu tư phát triển cho giáo dục đào tạo thành phố Đà Nẵng**  
(ĐVT: triệu đồng)

Nội dung	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tổng chi đầu tư phát triển	6.256.741	7.374.970	6.469.650	6.460.650	6.263.238	5.768.854	5.660.544
Tổng chi thường xuyên	3.045.998	3.663.510	4.554.688	5.143.806	84.454.244	5.344.937	6.246.141
Trong đó: chi cho giáo dục - đào tạo	827.076	1.002.466	1.192.390	1.338.065	1.443.748	1.485.711	1.541.272

*Nguồn: Theo niên giám thống kê thành phố Đà Nẵng 2017*

Với việc khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đầu tư mở các cơ sở đào tạo, trung tâm dạy nghề và đã trở thành trung tâm giáo dục và đào tạo của miền Trung và Tây Nguyên, thu hút khá đông lực lượng học sinh, sinh viên các tỉnh đến học nghiệp vụ và học nghề. Đây cũng là nguồn nhân lực dồi dào bổ sung cho đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật của thành phố.

- *Đối tượng đào tạo và phát triển nhân lực:* Người lao động trong độ tuổi lao động trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Trong đó, đối tượng đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV của thành phố Đà Nẵng có sự mở rộng, theo đó, cơ hội phát triển chuyên môn nghề nghiệp là dành cho mọi đối tượng là người dân địa phương

cũng như lao động trong các DNNVV, góp phần thúc đẩy tinh thần làm việc hăng say, sáng tạo và học tập phần đầu không ngừng của họ vì sự phát triển chung của thành phố. (Quyết định 9631/QĐ-UBND).

- Về nội dung đào tạo và phát triển nhân lực: Thành phố Đà Nẵng đã và đang thực hiện việc đào tạo và phát triển nhân lực có chất lượng theo hướng: đào tạo cơ bản (đào tạo bậc đại học) và đào tạo chuyên sâu (đào tạo bậc sau đại học và bồi dưỡng). Đây là cách làm phổ biến ở các quốc gia trên thế giới hiện nay khi thực hiện chính sách về nhân lực. (Quyết định 9631/QĐ-UBND).

Theo khảo sát năm 2016, số lượng doanh nghiệp có nhu cầu: 57/181 phiếu, chiếm tỉ lệ 32% số doanh nghiệp phản hồi.

**Bảng 3.8. Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp cần hỗ trợ kinh phí đào tạo**

STT	Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp	Số lượng doanh nghiệp	Nội dung cần hỗ trợ kinh phí đào tạo
1	Du lịch	14	Các chứng chỉ về du lịch, nghiệp vụ khách sạn: buồng, bàn, lễ tân, bếp, ISO về thực phẩm, quản trị nhà hàng, điều hành du lịch, hướng dẫn viên, nhân sự, marketing
2	Công nghệ thông tin	4	Công nghệ thông tin, công nghệ phần mềm, thiết kế đồ họa
3	Thương mại dịch vụ	17	Marketing, đồ họa, nhân sự, hàng hải, dược sĩ, tài chính ngân hàng, kinh doanh bán hàng, tự động hóa, các chứng chỉ của hiệp hội giao nhận quốc tế, quản lý rủi ro...
4	Nông - lâm - ngư	1	Đào tạo về hệ thống quản lý chất lượng ISO
5	Xây dựng	9	Quản trị sản xuất, thiết kế xây dựng, kinh doanh bất động sản, tư vấn thiết kế...
6	Các ngành khác	12	Công nhân cơ khí bậc cao, công nhân hàn, cơ khí, điện, sản xuất nhựa, công nghệ thông tin...

*Theo nguồn trung tâm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Đà Nẵng*

Khi hỏi về nhu cầu tham gia các khóa học do thành phố tổ chức, số lượng có nhu cầu: 80/181 phiếu, chiếm tỉ lệ 44,2% số doanh nghiệp phản hồi. Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp cần hỗ trợ kinh phí đào tạo: du lịch (18), công nghệ thông tin (6), thương mại dịch vụ (29), Nông - lâm - ngư (1), Xây dựng (12), các

ngành khác (14). Tổng số lượng người đăng ký tham dự các khóa học giai đoạn 2016-2017 như sau:

**Bảng 3.9. Số người đăng ký tham dự các khóa học giai đoạn 2016-2017**

TT	Nội dung đào tạo	Số lượng người dự kiến			
		Quản lý doanh nghiệp	Quản lý cấp phòng/ban	Nhân viên	Công nhân kỹ thuật
1	<b>Đào tạo chứng chỉ chuyên môn/nghiệp vụ/nghề cấp quốc gia/khu vực/quốc tế</b>	<b>37</b>	<b>83</b>	<b>276</b>	<b>97</b>
2	<b>Quản lý doanh nghiệp</b>	<b>204</b>	<b>460</b>	<b>77</b>	<b>87</b>
	Giám đốc điều hành - CEO	51	47	7	0
	Quản trị doanh nghiệp	42	77	5	0
	Quản trị nhân sự	31	94	12	1
	Quản trị tài chính	34	74	17	0
	Quản trị sản xuất	14	55	17	87
	Quản trị chuỗi cung ứng	19	58	10	0
	Quản lý dự án đầu tư	13	55	9	0
3	<b>Kỹ năng</b>	<b>138</b>	<b>342</b>	<b>193</b>	<b>30</b>
	Kỹ năng đàm phán và ký kết hợp đồng	36	107	75	0
	Marketing	45	107	66	0
	Kỹ năng lãnh đạo, quản lý	57	128	52	31
4.	<b>Nội dung khác:</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>84</b>
	Du lịch (bàn, buồng, bếp)				
	Nghiệp vụ lễ tân				
	Quản trị nhà hàng				
	Chuyên gia nấu ăn				
	Ngoại ngữ: tiếng Anh, tiếng Hàn, tiếng Trung, tiếng Nhật				
	Kỹ năng làm việc nhóm, quản trị chăm sóc khách hàng				
	Kỹ năng giao tiếp, bán hàng				
	Tổ chức sự kiện				
	Đồ họa				
	Công nhân hàn, công nhân may				
	Công nghệ sợi dệt				

*Theo nguồn trung tâm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Đà Nẵng*

- Về hình thức đào tạo và phát triển nhân lực:

Trong 10 năm triển khai chính sách đào tạo và phát triển nhân lực, thành phố Đà Nẵng đã lựa chọn và duy trì cách thức cử đi đào tạo tập trung, hệ chính quy tại các cơ sở đào tạo công lập uy tín cả trong và ngoài nước. Một số thông tin về quốc gia mà thành phố Đà Nẵng cử người đi đào tạo theo chính sách nhân lực trong Bảng 3.10 dưới đây:

**Bảng 3.10. Cơ sở liên kết đào tạo nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2010-2018**

(Đơn vị tính: Người)

STT	Quốc gia	Bậc đại học	Bậc sau đại học
1	Việt Nam	154	0
2	Anh	36	32
3	Úc	76	32
4	Pháp	42	10
5	Nhật Bản	6	0
6	Mỹ	5	6
7	Hàn Quốc	2	1
8	Trung Quốc	0	6
9	Singapore	3	0
10	Thụy Sĩ	1	0
11	Niu Di Lân	3	0
12	Thái Lan	0	1
<b>Tổng số</b>		328	88

*Nguồn: Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực thành phố Đà Nẵng năm 2018*

Là một trung tâm đào tạo lớn của cả nước, Đà Nẵng có thể mạnh là sẵn có nguồn nhân lực dồi dào, có trình độ được đào tạo từ các trường đại học thành viên của Đại học Đà Nẵng và các trường cao đẳng, đại học khác đóng trên địa bàn thành phố như Trường Đại học Kỹ thuật Y dược Đà Nẵng, Trường Đại học Duy Tân, Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng, Đại học Đông Á, Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng... Hệ thống các trường đại học, cao đẳng phân bố ở hầu hết các quận. Ngoài

ra, trên địa bàn thành phố còn có các cơ sở đào tạo và liên kết đào tạo của các trường đại học ngoài thành phố, như Trung tâm Đại học Mở Hà Nội tại Đà Nẵng,... Các cơ sở đào tạo trên địa bàn Đà Nẵng có khuynh hướng đào tạo đa cấp, 100% các trường cao đẳng tham gia đào tạo hệ trung cấp, một số tham gia đào tạo nghề, một số trường đại học đào tạo cả hệ cao đẳng và trung cấp. Các trường đại học ở Đà Nẵng có thế mạnh đào tạo về kỹ thuật, công nghệ, kinh tế và quản lý, du lịch, điều dưỡng,... đã và đang đào tạo nguồn nhân lực chủ chốt cho thành phố trên 2 lĩnh vực chính là dịch vụ du lịch và công nghệ thông tin. Riêng, Đại học Đà Nẵng, một đại học công lập được thành lập ngay sau ngày thống nhất đất nước, có sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực bậc cao cho khu vực miền Trung, Tây Nguyên và trên cả nước. Ngoài ra, Đà Nẵng có 52 cơ sở dạy nghề, trong đó có 04 trường cao đẳng, 08 trường trung cấp, 16 Trung tâm dạy nghề và 24 cơ sở khác có tham gia đào tạo nghề; số cơ sở do địa phương quản lý là 39 cơ sở, Trung ương quản lý là 13 cơ sở, 25 cơ sở công lập chiếm 48,07%, 27 cơ sở ngoài công lập chiếm 51,93%, 01 cơ sở có vốn đầu tư nước ngoài, 21 cơ sở do doanh nghiệp thành lập. Đào tạo nghề ở Đà Nẵng có thế mạnh trong các lĩnh vực kỹ thuật, vận tải, chế biến, dịch vụ, du lịch, Công nghiệp tàu thủy. Do đó, công tác đào tạo nghề đã góp phần tích cực phục vụ cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động, nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo.

Sau hơn 40 năm, các trường cao đẳng, đại học tại Đà Nẵng đã cung cấp nguồn nhân lực chủ chốt ở hầu hết các vị trí công việc cho các doanh nghiệp trong khu vực. Từ con số chưa đến 10 ngành đào tạo trong những đầu thành lập, đến nay, đã có 38 ngành đào tạo trình độ cao đẳng, 130 ngành đại học, 44 ngành thạc sĩ và 22 ngành tiến sĩ tại 10 cơ sở giáo dục đại học thành viên.

Quy mô tuyển sinh dần tăng lên để đáp ứng nhu cầu xã hội, đặc biệt ở các ngành có thế mạnh và ưu tiên phát triển của thành phố như: công nghệ thông tin, quản lý kinh tế, quản trị dịch vụ du lịch, tự động hóa, ngôn ngữ Anh... Hằng năm tuyển sinh trung bình 10.000 sinh viên đào tạo trình độ đại học, 1.000 học viên cao học và 50 nghiên cứu sinh.

Nhiều doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghệ thông tin của Nhật Bản, Đài Loan, Hoa Kỳ,... chọn Đà Nẵng là nơi đầu tư vì có được nguồn nhân lực phù hợp. Ngày càng có nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các công ty lớn trong khu vực đến Đà Nẵng để tuyển dụng trực tiếp sinh viên, đặt hàng đào tạo cung cấp nguồn nhân lực theo yêu cầu phát triển, mở rộng sản xuất. Về hệ thống trung cấp chuyên nghiệp, toàn Thành phố có 7 trường, trong đó có 3 trường trung cấp chuyên nghiệp công lập. Quy mô hằng năm có 20.000 học sinh. Hệ trung cấp chuyên nghiệp vừa học, vừa làm mỗi năm có bình quân 3.000 học sinh.

Tuy nhiên, khi hỏi về quá trình thực thi chính sách đào tạo nguồn nhân lực, chủ doanh nghiệp cho rằng doanh nghiệp khó tiếp cận với các chính sách. Lý do chủ yếu là các DNNVV luôn chịu áp lực doanh số, những khó khăn trong các hoạt động kinh doanh, mặt khác trong DNNVV hầu như không có bộ phận chuyên môn đào tạo chuyên biệt (thường là bộ phận kiêm nhiệm) để nghiên cứu các chính sách về đào tạo nguồn nhân lực cấp thành phố, nguồn kinh phí cho hoạt động đào tạo phát triển thêm. Do vậy, họ đánh giá về quá trình thực thi chính sách đào tạo như sau: Công tác tuyên truyền chủ trương chính sách đôi khi làm chưa tốt, ảnh hưởng tới việc tiếp cận, hiểu và thực thi chính sách (3.9785); Năng lực tổ chức thực thi còn hạn chế (3.1323); Thiếu các nguồn lực để thực thi chính sách (3.1538); Thiếu sự hỗ trợ của các cơ quan quản lý trong quá trình thực thi (3.2000); Gặp hạn chế về thời gian thực thi chính sách (3.7462); Sự tách biệt giữa những người thực thi với quá trình hoạch định chính sách (2.9677).

Như vậy, từ sự đầu tư phát triển cả về số lượng lẫn chất lượng như trên, hằng năm, hệ thống giáo dục và đào tạo thành phố Đà Nẵng đã đào tạo ra hàng ngàn lao động có trình độ quản lý và tay nghề kỹ thuật theo nhiều lĩnh vực, ngành nghề khác nhau, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực không chỉ cho thành phố mà còn cho cả khu vực miền Trung - Tây Nguyên. Với cách làm trên, mặc dù mất nhiều thời gian cũng như kinh phí cho hoạt động đào tạo, song, việc đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV của thành phố Đà Nẵng được tiến hành một cách bài bản, chuyên nghiệp. Kết quả là, thành phố đang có và sẽ tiếp tục duy trì một lực lượng lao động trẻ, được đào tạo bài bản, chuyên sâu tại các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài



nước, góp phần bổ sung thêm nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa mà Bộ Chính trị cũng như Thành ủy Đà Nẵng đã đề ra.

Với 6 trường cao đẳng nghề, 4 trường trung cấp nghề, 14 trung tâm dạy nghề và 32 cơ sở có đăng ký hoạt động dạy nghề. Trong đó, cơ sở dạy nghề do địa phương quản lý là 45 cơ sở, Trung ương quản lý 11 cơ sở, bao gồm 22 cơ sở công lập, 33 cơ sở đào tạo tư thục và 1 cơ sở thuộc doanh nghiệp nhà nước quản lý. Theo thống kê của Phòng Dạy nghề, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Đà Nẵng, quy mô đào tạo trình độ cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố là khoảng 6.145 sinh viên ở 38 nghề; Trung cấp là 7.565 học viên của 53 nghề; Quy mô trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng 37.854 học viên của 128 nghề. Trong đó, quy mô của các cơ sở dạy nghề dạy nghề tư thục chiếm hơn 51%. Cũng như nhiều năm trước đây, để chủ động cũng như đảm bảo chỉ tiêu đào tạo của từng cơ sở, ngay từ đầu năm 2016, các cơ sở dạy nghề trên địa bàn thành phố đã triển khai thực hiện nhiều giải pháp để tuyển sinh học nghề ở các cấp trình độ; liên thông, liên kết, đào tạo nghề theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp...

*Về đào tạo nhân lực:* Theo thống kê của Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực, một số kết quả thực hiện chính sách đào tạo nhân lực của thành phố giai đoạn 2004-2015: Tổng chi phí thực hiện chính sách: 58,2 tỷ đồng.

+ Số người được cử đi đào tạo bậc đại học: 328 người

+ Tiếp nhận trở lại sau đào tạo kể từ năm 2008: 94 người (62 người làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh, 32 người trong các cấp huyện và xã).

**Bảng 3.11. Kết quả đào tạo bậc đại học theo chính sách nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2004-2017**

Năm	Cử đi đào tạo đại học (người)			Chi phí (tỷ đồng)
	Trong nước	Nước ngoài	Tổng số	
2004-2008	103	52	155	26.4
2009-2013	51	122	173	31.8
2013-2017	154	174	328	58.2

*Nguồn: Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực thành phố Đà Nẵng năm 2017*

Kết quả bảng trên cho thấy, trong 10 năm triển khai thực hiện chính sách, mặc dù với chi phí tương đối lớn (bình quân 5,8 tỷ đồng/năm), nhưng thành phố Đà Nẵng đang và sẽ có được đội ngũ nhân lực hơn 300 người có trình độ đại học, được đào tạo một cách bài bản tại các cơ sở đào tạo uy tín cả trong và ngoài nước, góp phần thực hiện được mục tiêu "chủ động về nhân lực" mà Đảng và chính quyền thành phố đã đề ra. Trong thời gian 8 năm, bình quân 3 tỷ đồng/năm, thành phố Đà Nẵng đã đào tạo được 46 người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ và trong thời gian 1-2 năm tới sẽ tiếp nhận thêm 21 người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ trở về công tác trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố. Nguồn chi phí này mặc dù lớn nhưng để thực hiện được mục tiêu "chủ động về nhân lực" thì các nhà lãnh đạo thành phố vẫn cần phải đáp ứng.

Vấn đề đáng chú ý là các cá nhân được cử đi đào tạo và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ theo diện chính sách của thành phố đều phát huy tốt năng lực của mình: Trong suốt quá trình triển khai chính sách, chưa có trường hợp nào không đủ năng lực nghiên cứu, học tập và buộc phải về nước hoặc ngừng tham gia học tập giữa chừng, không có trường hợp nào phải học lại, thi lại, cũng không có trường hợp nào vi phạm pháp luật của nước sở tại. Từ năm 2008, thành phố bắt đầu tiếp nhận trở lại những đối tượng chính sách được cử đi đào tạo đã hoàn thành khóa học. Các đối tượng này tiếp tục phát huy năng lực của mình và được cơ quan sử dụng lao động đánh giá tốt cả về đạo đức và năng lực công tác.

Qua phân tích thực trạng chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV của thành phố Đà Nẵng, có thể nhận thấy, chất lượng đào tạo được đảm bảo về cơ bản, các doanh nghiệp sử dụng lao động đều hài lòng về phẩm chất, năng lực của các đối tượng chính sách. Tuy nhiên đối tượng nào chủ yếu khi quay về tập trung vào các cơ quan hành chính của Thành phố, DNNVV vẫn chưa có cơ hội tiếp cận đối với đối tượng này. Một khó khăn lớn là lao động có chất lượng sau thời gian được đào tạo tại các DNNVV lại đầu quân làm việc cho các công ty lớn do chế độ đãi ngộ cũng như môi trường làm việc chưa tốt.

Bên cạnh đó khi khảo sát một số DNNVV về việc không tổ chức đào tạo, kết quả như sau:

**Bảng 3.12. Nguyên nhân không tổ chức đào tạo**

<b>TT</b>	<b>Nguyên nhân</b>	<b>GTTB (mean)</b>
1	Nguồn nhân lực hiện nay đã đáp ứng được yêu cầu	4.0231
2	Doanh nghiệp không có kinh phí	3.089
3	Doanh nghiệp không sắp xếp được thời gian	3.987
4	Không có bộ phận chuyên trách	3.675
5	Kiến thức kỹ năng còn chung chung, thiếu thực tiễn	4.000
6	Năng lực của người đi học còn hạn chế	4.0351
7	Cơ chế quản lý/cách thức tổ chức không cho phép áp dụng	3.901
8	Thiếu nguồn lực cần thiết để áp dụng	4.111

*Nguồn: Theo kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh*

Số liệu nêu trên cho thấy rõ bức tranh tại sao các chủ doanh nghiệp không đào tạo nhân viên. Kết quả khảo sát đã phản ánh những khó khăn từ phía doanh nghiệp đối với hoạt động đào tạo. Tuy nhiên, bản thân các nhà quản lý DNNVV đều nhận thấy vai trò quan trọng của nguồn nhân lực do vậy hoạt động đào tạo xu hướng được nâng cao và bài bản hơn.

**Bảng 3.13. Kết quả thực hiện đào tạo nguồn nhân lực tại doanh nghiệp**

<b>TT</b>	<b>Đào tạo</b>	<b>GTTB (mean)</b>
1	Lập kế hoạch tổng thể cho việc thực hiện đào tạo tại doanh nghiệp	4.0753
2	Doanh nghiệp căn cứ vào nhu cầu công việc và sự phát triển trong tương lai của doanh nghiệp để xác định số lượng nhân lực cần đào tạo	4.0645
3	Phát hiện những nội dung và hình thức phát triển quan trọng cho sự thành công của doanh nghiệp	3.9570
4	Thiết kế hệ thống để thu thập dữ liệu về năng lực nhân lực	4.0323
5	Doanh nghiệp quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn cho cá nhân, bộ phận tham gia thực hiện phát triển nguồn nhân lực	3.9570
6	Phát hiện loại hình và nội dung đào tạo phù hợp để nâng cao kết quả thực hiện công việc của nhân lực	3.9570
7	Thiết kế các hoạt động đào tạo phù hợp (ví dụ: hội thảo, lớp học...) để đáp ứng nhu cầu của nhân lực	4.0323
8	Gửi lao động đi học ở các tổ chức đào tạo bên ngoài doanh nghiệp	4.0538
9	Phối hợp với các tổ chức đào tạo bên ngoài trong thiết kế nội dung, chương trình đào tạo và tổ chức các khóa đào tạo	4.0000
10	Giám sát và xem xét đánh giá tiến bộ của nhân lực trong quá trình thực hiện đào tạo	3.9462
11	Thường xuyên trao đổi với nhân lực và người hướng dẫn để nâng cao hiệu quả đào tạo trong công việc	3.9677
12	Đánh giá hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp	2.9247

*Nguồn: Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh*

Nhìn chung tại các DNNVV trên địa bàn thành phố, lực lượng lao động được đào tạo tương đối. Đây là cơ sở tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, theo các nhà quản lý của doanh nghiệp, hoạt động chủ yếu vẫn là người lao động được đào tạo trước khi vào doanh nghiệp tại các trường cao đẳng, đại học trên thành phố. Doanh nghiệp thường đào tạo theo kiểu cầm tay chỉ việc, nên hiệu quả đào tạo chưa cao lắm và thực sự chưa có đột phá thành nguồn lao động chất lượng cao (đánh giá hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp GTTB = 2.9247).

Các chủ doanh nghiệp cho rằng hoạt động đào tạo nguồn nhân lực thành phố trong những năm qua cải thiện rõ rệt, đạt được những thành tựu trong những năm gần đây là nhờ thành phố đã đưa ra rất nhiều chính sách hỗ trợ phù hợp. Người lao động được đào tạo bài bản, nhiều trường lớp để đào tạo cho người lao động muốn nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề. Chứng tỏ các chính sách về đào tạo nguồn nhân lực cho thành phố đã hiệu quả tạo ra lợi thế cạnh tranh nguồn nhân lực có chất lượng cho thành phố nói chung DNNVV nói riêng. Do vậy khi đánh giá về các chính sách, các chủ doanh nghiệp cho ý kiến như sau: Chính sách phát triển nguồn nhân lực địa phương phù hợp và hoàn thiện là cơ sở để phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp (4.2817); Chính sách về cung cấp thông tin và liên kết các doanh nghiệp về phát triển nguồn nhân lực (3.0860); Thành phố quản lý tốt chất lượng nguồn nhân lực của thành phố (2.9570); Đánh giá chung về chính sách (3. 570).

Với những kết quả đạt được trong triển khai chính sách đào tạo nguồn nhân lực, thành phố Đà Nẵng đã và đang từng bước chủ động về nguồn nhân lực có chất lượng phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế - xã hội thành phố không những cho khu vực công mà chuyển hướng qua phục vụ nguồn nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp nói chung, DNNVV nói riêng trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

### ***3.4.2. Thực trạng chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng***

Từ năm 1997 đến nay, thành phố đã ban hành nhiều văn bản liên quan đến chính sách thu hút nguồn nhân lực như: Thành ủy Đà Nẵng (1997), *Chương trình hành động số 01/CTr-TU của thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về "Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, ban hành ngày 15/12/1997"*; UBND thành phố Đà Nẵng (1998), *Công văn số 93/CV-UB của về việc tiếp nhận sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi, khá chưa có việc làm, ban hành ngày 17/01/1998*; UBND thành phố Đà Nẵng (2000), *Quyết định số 86/2000/QĐ-UBND của về thực hiện một số chính sách, chế độ đãi ngộ ban đầu đối với những người tự nguyện đến làm việc lâu dài tại thành phố và chế độ khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại thành phố Đà Nẵng, ban hành ngày 02/8/2000*; UBND thành phố Đà Nẵng (2002), *Công văn số 28/UBNDTCCQ của về việc tiếp nhận sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi, ban hành ngày 01/7/2002*; UBND thành phố Đà Nẵng (2006), *Thông báo số 55/TB-UBND của về việc tiếp nhận và bố trí các đối tượng theo chủ trương thu hút nguồn nhân lực của UBND thành phố Đà Nẵng, ban hành ngày 25/9/2006*; UBND thành phố Đà Nẵng (2006), *Quyết định số 99/2006/ QĐ-UBND về việc quy định mức hỗ trợ đối với một số đối tượng theo chủ trương thu hút nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng, ban hành ngày 01/11/2006*; UBND thành phố Đà Nẵng (2018), *Quyết định số 01/2018/QĐ-UBND về chính sách hỗ trợ doanh nghiệp tiếp nhận lao động vào đào tạo nghề và giải quyết việc làm trên địa bàn thành phố, ban hành theo ngày 16/1/2018*; UBND thành phố Đà Nẵng (2000), *Quyết định số 86/2000/QĐ-UBND về chính sách đãi ngộ nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng, được ban hành và thực hiện cùng lúc với chính sách tuyển dụng nhân lực trong, tiếp đến là Quyết định số 34/2007/QĐ-UBND và Quyết định số 17/2010/QĐ-UBND, đến nay là Đề án phát triển nguồn nhân lực (Đề án 1901) với mục tiêu thu hút và duy trì nguồn nhân lực cho thành phố. Trong văn bản chính sách đầu tiên (Quyết định số 86/2000/QĐ-UBND), việc đãi ngộ được xác định nhằm mục tiêu thu hút và*

duy trì nhân lực cho các DNNVV phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Mục tiêu này tiếp tục được khẳng định trong các văn bản chính sách sau đó.

Trong quá trình phát triển nền kinh tế địa phương, nguồn nhân lực là nhân tố trung tâm, có vai trò quyết định đối với sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội địa phương nói chung và DNNVV nói riêng. Các chủ doanh nghiệp đánh giá cao vai trò của các địa phương đã ban hành chính sách thu hút nguồn nhân lực vào làm việc trong các doanh nghiệp với những mục tiêu rõ ràng. Các chủ doanh nghiệp tham gia các diễn đàn thành phố được nghe và thông tin về những văn bản về hỗ trợ các DNNVV, hoạt động thu hút nguồn nhân lực của thành phố với những chính sách tạo ra môi trường làm việc và sinh sống để người lao động yên tâm làm việc. Đồng thời với truyền thông của thành phố luôn nêu rõ mục tiêu tạo nguồn nhân lực có chất lượng tạo tiền đề cho sự phát triển của doanh nghiệp đặc biệt là DNNVV tại địa phương. Đây chính là lý do, những năm qua doanh nghiệp tại địa phương thuận lợi trong công tác tuyển dụng. Các chủ doanh nghiệp đánh giá rất cao về các chính sách này, họ cho ý kiến như sau: tạo điều kiện thuận lợi cho các DNNVV trong công tác thu hút nguồn nhân lực (3.9462); Hỗ trợ về thu hút nguồn nhân lực (3.0168); Hỗ trợ trong công tác thông tin về thu hút nguồn nhân lực (3.2796); Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các DNNVV (3.1935); Tăng cường quy hoạch nguồn nhân lực (3.4194); Góp phần tăng hiệu quả hoạt động phát triển nguồn nhân lực (3.3118).

- *Đối tượng thu hút*: Trong các văn bản chính sách của Đà Nẵng, đối tượng thu hút được xác định có sự linh hoạt, theo đó thành phố không chỉ thu hút đối với nhân lực của địa phương, mà còn thu hút đối với các cá nhân đang làm việc tại các doanh nghiệp không thuộc thành phố quản lý nhưng có trụ sở trên địa bàn thành phố và tài năng của họ có ảnh hưởng đến sự phát triển chung của thành phố thể hiện qua các đề án, sáng kiến được Hội đồng khoa học của thành phố đánh giá nghiệm thu, thành quả do các doanh nghiệp đánh giá ghi nhận. Bên cạnh đó, chính sách thu hút của thành phố còn ưu tiên tiếp nhận người thân là vợ hoặc chồng của những người trong diện thu hút nhân lực có chất lượng vào làm việc tại các doanh nghiệp của

thành phố (chuyên gia các địa phương khác trong và ngoài nước), đồng thời, gia đình gồm cha, mẹ, vợ, chồng, con được đăng ký hộ khẩu thường trú vào thành phố. Đây là cách làm mới, khác biệt so với các địa phương khác tại thời điểm đầu những năm 2000. Tất cả những nội dung đãi ngộ này đã góp phần tạo tâm lý yên tâm công tác và cống hiến, tạo động lực làm việc mạnh mẽ cho các đối tượng trong diện thu hút tạo nguồn nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp nói chung cho các DNNVV trên địa bàn thành phố nói riêng. (Điều 7 Nghị quyết số 107/2017/NQ-HĐND).

- *Về hình thức đãi ngộ*: Chính sách thu hút của thành phố Đà Nẵng có sự đa dạng về hình thức thông qua đãi ngộ bao gồm cả đãi ngộ về vật chất và đãi ngộ về tinh thần, thể hiện thông qua các chính sách cụ thể như: chính sách tiền lương (bao gồm tiền lương, phụ cấp theo lương, đãi ngộ ban đầu), chính sách hỗ trợ về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động chuyên môn, nghề nghiệp của các đối tượng trong diện thu hút nhân lực, chính sách tạo động lực làm việc, chính sách khen thưởng, tôn vinh tài năng. Đối với nghệ nhân, người có trình độ tay nghề cao, chuyên gia, các nhà quản lý giỏi, huấn luyện viên cấp quốc gia trở lên, vận động viên đạt thành tích cấp quốc gia trở lên: trả lương theo thỏa thuận trên cơ sở số lượng, chất lượng hiệu quả công việc nhưng không quá 3 lần mức lương theo ngạch, bậc đang hưởng; trợ cấp một lần với số tiền: nghệ nhân, người có trình độ tay nghề cao, chuyên gia, các nhà quản lý giỏi: 30 triệu đồng, huấn luyện viên cấp quốc gia trở lên, vận động viên đạt thành tích cấp quốc gia trở lên: 10 triệu đồng. Ngoài ra các đối tượng trên còn được hưởng các chính sách như: được bố trí việc làm đúng chuyên ngành được đào tạo; được cơ quan, đơn vị tạo điều kiện và môi trường làm việc thuận lợi để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; được ưu tiên tiếp nhận vợ, chồng, con vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố quản lý nếu đủ tiêu chuẩn, điều kiện quy định; được ưu tiên xem xét đề nghị dự tuyển công chức, viên chức; được cử đi đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước, được hưởng chế độ trợ cấp đi học theo quy định. (Quyết định 9631/QĐ-UBND; Đề án hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực tư đến 2020).

Khi khảo sát về đánh giá quá trình triển khai và tổ chức thực thi chính sách, các chủ doanh nghiệp cho ý kiến sau: Đối với quá trình triển khai và tổ chức thực thi chính sách công tác tuyên truyền chủ trương chính sách đôi khi làm chưa tốt, ảnh hưởng tới việc tiếp cận, hiểu và thực thi chính sách (3.125); Năng lực tổ chức thực thi còn hạn chế (3.015); Thiếu các nguồn lực để thực thi chính sách (2.817); Thiếu sự hỗ trợ của các cơ quan cấp trên trong quá trình thực thi (3.060); Gặp hạn chế về thời gian thực thi chính sách (2.970); Sự tách biệt giữa những người thực thi với quá trình hoạch định chính sách (2.65).

#### 3.4.2.1. Kết quả thực hiện chính sách

Với mục tiêu trên, qua những năm triển khai thực hiện chính sách, thành phố Đà Nẵng đã chi hàng tỷ đồng để thực hiện các chế độ đãi ngộ ban đầu, chế độ phụ cấp theo lương và khen thưởng tôn vinh tài năng. Kết quả là, thành phố Đà Nẵng đã thu hút và duy trì được hơn 300 người có trình độ chuyên môn cao, có năng lực công tác tốt đến từ khắp nơi trong và ngoài nước về làm việc cho thành phố.

Theo số liệu của Sở Nội vụ và Sở Tài chính thành phố Đà Nẵng, giai đoạn 2000-2017, thành phố đã chi 12,2 tỷ đồng để thực hiện các chế độ đãi ngộ nhân lực, trong đó: Chi đãi ngộ ban đầu 2,8 tỷ đồng; Chi phụ cấp hàng tháng theo lương 9,4 tỷ đồng.

Về chế độ đãi ngộ ban đầu: Các cá nhân tài năng đến với Đà Nẵng ngoài việc được trả lương theo ngạch bậc nhà nước quy định, còn được trợ cấp một lần với các mức cụ thể theo trình độ chuyên môn, thể hiện qua Bảng 3.14 dưới đây:

**Bảng 3.14. Chế độ đãi ngộ ban đầu đối với các đối tượng chính sách**

Đơn vị tính: Triệu đồng

STT	Các đối tượng được tiếp nhận	Chế độ đãi ngộ ban đầu
1	Giáo sư, Tiến sĩ khoa học	50
2	Phó giáo sư	40
3	Tiến sĩ	30
4	Thạc sĩ	10
5	Sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc	5

Nguồn: Quyết định số 86/2000/QĐ-UBND



Khi so sánh chế độ đãi ngộ ban đầu dành cho các đối tượng thu hút nhân lực của thành phố Đà Nẵng với nhiều địa phương khác, thì chế độ đãi ngộ của thành phố Đà Nẵng tương đối cao so với mặt bằng chung, điều này được thể hiện qua Bảng 3.15 dưới đây:

**Bảng 3.15. Tổng hợp chế độ đãi ngộ ban đầu trong chính sách nhân lực của một số địa phương hiện nay**

(Đơn vị tính: Triệu đồng)

Địa phương	Chế độ đãi ngộ ban đầu đối với các đối tượng được tiếp nhận trong diện thu hút nhân lực có chất lượng				
	Giáo sư	Phó giáo sư	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Sinh viên giỏi, xuất sắc
Đà Nẵng	100	80	60	20	15
Quảng Bình	70	50	50	30	10
Cần Thơ	40	40	40	30	0
Bắc Ninh	70	50	50	30	0

*Nguồn: Tổng hợp thông tin từ sở Nội vụ của các tỉnh, thành phố nêu trên*

- Về chế độ phụ cấp theo lương: Các cá nhân tài năng đến với thành phố Đà Nẵng còn được hưởng phụ cấp thu hút bằng 50% mức lương khởi điểm theo ngạch bậc nhà nước quy định trong thời gian 05 năm đối với Giáo sư, Phó giáo sư, Tiến sĩ và 02 năm đối với các đối tượng còn lại, kể từ ngày được tiếp nhận và bố trí công tác.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Đà Nẵng cho biết, thông qua các kênh tuyển dụng từ truyền thông, thông báo trực tiếp tại doanh nghiệp, đặc biệt thông qua các phiên giao dịch việc làm được tổ chức tại địa phương, từ năm 2011 đến nay, thành phố Đà Nẵng đã giải quyết việc làm cho hàng trăm nghìn lao động có công ăn việc làm ổn định. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Đà Nẵng đã khảo sát về tình hình quản lý, sử dụng và nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp giai đoạn 2017-2020. Qua khảo sát 994 doanh nghiệp có 89.600 lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong giai đoạn 2011-2017, thành phố đã nỗ lực với nhiều giải pháp khác nhau, giải quyết việc làm

cho 219.682 lao động có công ăn việc làm ổn định. Bình quân mỗi năm có khoảng 31.300 lao động trên địa bàn được giải quyết việc làm. Qua phân tích số liệu thống kê của 499 người trong tổng số 711 đối tượng thu hút, một số kết quả như sau: về giới tính, đối tượng thu hút là nữ giới chiếm tỷ trọng khá lớn với 303/499 người, chiếm 61%, nam giới là 195 người, chiếm 39%; về nơi đào tạo, đa số đối tượng thu hút được đào tạo tại khu vực miền Trung (Huế chiếm 42%, Đà Nẵng chiếm 23%, ngoài ra còn có Vinh, Quy Nhơn, Nha Trang...), Hà Nội là 11% và Thành phố Hồ Chí Minh là 8%; đối tượng được đào tạo ở nước ngoài chỉ chiếm 3%. (theo số liệu thống kê của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Đà Nẵng 2017).

Đối với doanh nghiệp việc thu hút đãi ngộ doanh nghiệp thể hiện trong bảng sau:

**Bảng 3.16. Kết quả hoạt động thu hút nhân lực tại các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

<b>TT</b>	<b>Hoạt động thu hút nhân lực (đề bạt và đãi ngộ)</b>	<b>Mean</b>
1	Doanh nghiệp thực hiện việc đề bạt dựa trên yêu cầu công việc	4.0430
2	Doanh nghiệp thực hiện việc đề bạt dựa trên kiến thức, năng lực, thái độ của cán bộ, nhân viên	4.1075
3	Doanh nghiệp thực hiện việc đề bạt công khai theo tiêu chuẩn rõ ràng và đúng quy trình	3.9462
4	Doanh nghiệp thực hiện việc đề bạt theo cơ chế cấp trên bổ nhiệm cấp dưới	4.0968
5	Doanh nghiệp trả mức lương tương xứng với sự đóng góp của nhân lực	4.2796
6	Doanh nghiệp trang bị đầy đủ trang thiết bị dụng cụ làm việc	4.1935
7	Doanh nghiệp thực hiện phúc lợi xã hội đầy đủ	4.4194
8	Doanh nghiệp tạo môi trường làm việc thân thiện	4.3118

*Nguồn: Theo kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh*

Các chủ doanh nghiệp nhận định nguồn nhân lực là công cụ cạnh tranh, tác động vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, việc giữ và tạo cho nhân lực cam kết làm việc lâu dài và cống hiến cho doanh nghiệp cực kỳ khó khăn trong điều kiện của doanh nghiệp. Tuy nhiên, chủ doanh nghiệp luôn cố gắng thực hiện hàng loạt các chiến lược để đảm bảo nguồn nhân lực ổn định cho doanh nghiệp.

Khi đánh giá kết quả chính sách thu hút nguồn nhân lực các chủ doanh nghiệp đánh giá rất cao. Họ cho rằng nguồn nhân lực thành phố Đà Nẵng rất dồi dào, thuận lợi cho công tác tuyển dụng nhanh và hiệu quả. Doanh nghiệp có thể tiếp cận các thông tin tuyển dụng thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm, các trường đại học cao đẳng trên địa bàn. Đồng thời khi đăng tuyển các ứng viên địa phương nắm bắt thông tin nhanh chóng, phù hợp với yêu cầu tuyển dụng doanh nghiệp. Tuy nhiên, đối những vị trí quan trọng, cần chuyên môn và thái độ tốt, doanh nghiệp vẫn rất khó khăn tìm kiếm nhân lực và giữ chân người tài phục vụ sự phát triển của công ty. Do vậy mức độ đánh giá các đánh giá kết quả chính sách thu hút nguồn nhân lực các chủ doanh nghiệp như sau: Chính sách phát triển nguồn nhân lực địa phương phù hợp và hoàn thiện là cơ sở để phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp (3.3977); Chính sách về cung cấp thông tin và liên kết các doanh nghiệp về phát triển nguồn nhân lực (3.211); Thành phố quản lý tốt chất lượng nguồn nhân lực của thành phố (3.5114).

Chính sách thu hút nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nói chung và DNNVV nói riêng đã trở thành một trong những giải pháp quan trọng giúp cho thành phố Đà Nẵng thu hút được nhiều người tài năng từ khắp mọi miền của đất nước về với địa phương mình. Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh cho thấy, các đối tượng chính sách cũng như các nhà quản lý đều đánh giá tốt về các chế độ đãi ngộ ban đầu về chế độ phụ cấp theo lương của thành phố. Với những thành tựu đạt được trên đã góp phần chứng tỏ chính sách thu hút phù hợp đã và đang trở thành động lực làm việc mạnh mẽ đối với các đối tượng trong diện thu hút, trở thành một trong những giải pháp quan trọng để thu hút nhân lực có chất lượng về với thành phố làm việc cho các DNNVV.

### **3.5. Đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

Thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng cũng đã chứng minh rằng, việc các nhà lãnh đạo thành phố thực hiện triển khai các chính sách phát triển nguồn nhân lực

trong các năm qua đã giúp cho thành phố đang có một đội ngũ nhân lực, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ lao động, nâng cao chất lượng sản xuất kinh doanh, là yếu tố góp phần quyết định đến những thành công, khẳng định được vị trí của Đà Nẵng so với nhiều địa phương khác trên cả nước.

Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh cũng cho thấy việc cần thiết phải xây dựng các chính sách dựa trên đặc điểm hoạt động kinh doanh thực tế của các doanh nghiệp đặc biệt có chính sách riêng biệt đối với nguồn nhân lực DNNVV là cần thiết. Theo số liệu khảo sát, chỉ ra rằng các doanh nghiệp vẫn đang nhận một số hỗ trợ của Nhà nước nói chung, thành phố Đà Nẵng nói riêng thông qua đánh giá như sau:

### ***3.5.1. Tính khả thi của chính sách***

Các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV đã được triển khai trên thực tiễn và có ảnh hưởng rất lớn đến phát triển kinh tế của địa phương. Tuy nhiên, có thể thấy mức độ tác động, ảnh hưởng của chính sách đó trên thực tế còn chưa nhiều. Nhiều chính sách được xây dựng hướng tới hỗ trợ thị trường, hỗ trợ cho các doanh nghiệp ít tạo ra tác động khi triển khai vào thực tế. Vì vậy hiệu lực của chính sách không cao. Thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực hiện nay đã tạo lập ra được khung khổ pháp lý, tạo điều kiện phát triển kinh tế nhưng mức độ tác động chưa cao. Kết quả khảo sát về tính khả thi của chính sách như sau: Mức độ nhận biết chính sách (3.758); Nhận thức của doanh nghiệp về mức độ cần thiết phải có chính sách (3.9462); Tác động của chính sách đối với phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV(3.9677).

### ***3.5.2. Tính hiệu quả của chính sách***

Đối với một chính sách đã hoặc đang được triển khai thì tính hiệu quả thường được xem xét là, liệu chương trình này đã đạt được các kết quả hay tác động chính sách kỳ vọng hay chưa. Điều đó được dựa vào các số liệu thực tế đã có (thu được từ kết quả thực thi) để so sánh. Nhưng, tính hiệu quả trong đánh giá phương án chính sách (đánh giá trước), trước xây dựng pháp luật không như vậy. Tiêu chí hiệu quả của phương án chính sách phải được biểu hiện bằng khả năng đạt được các

mục tiêu và mục đích chính sách. Sức thuyết phục về tính hiệu quả của một phương án chính sách được chứng minh về khả năng đạt được mục tiêu với hiệu suất công việc cao. Khi đứng trước nhiều phương án chính sách, cần phải so sánh lợi ích và chi phí giữa các phương án, cân nhắc để chọn cách giải quyết đạt được kết quả cao mà phí tổn là thấp nhất. Trong thực tế, một chính sách có hiệu quả thực sự khi người ta đã chọn đúng việc để làm và chọn đúng cách làm để tăng hiệu suất. Phát triển nguồn nhân lực cho các DNNNV chỉ có thể thành công thông qua chính sách hợp lý của địa phương. Địa phương muốn có nguồn nhân lực cho các DNNNV phải đầu tư đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng và phát triển họ và chỉ có Nhà nước mới có đủ các nguồn lực và điều kiện để thực hiện nhiệm vụ có tính chất quốc gia đại sự này. Đánh giá của các chủ doanh nghiệp về tính kinh tế của chính sách này như sau: Chi phí mà xã hội bỏ ra để tiếp cận và thực hiện chính sách (4.0968); Lợi ích mà xã hội và các DNNVV được thụ hưởng (4.2796).

### ***3.5.3. Tính kinh tế của chính sách***

Trong hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật, cùng với tính hiệu quả, tính kinh tế của chính sách cũng là kỳ vọng của địa phương. Tính kinh tế không đồng nhất với tính hiệu quả của chính sách. Về nội hàm, tính kinh tế của một chính sách phản ánh thông qua việc đo lường về mức độ tiết kiệm được các nguồn lực cho triển khai một chính sách cụ thể. Tuy nhiên, tính hiệu quả lại được thể hiện ở năng suất lao động (hoạt động triển khai chính sách của cán bộ, công chức thực thi chính sách). Trong xây dựng pháp luật, đánh giá tính kinh tế của chính sách nghĩa là xác định được liệu có phương án nào để mục tiêu chính sách đạt được với chi phí thấp nhất. Đánh giá của các chủ doanh nghiệp về tính kinh tế của chính sách này như sau: Sự hợp lý, phù hợp của chiến lược, kế hoạch với mục tiêu chính sách (3.9785); Sự hợp lý, phù hợp với chức năng nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước đối với hoạch định, thực thi, đánh giá và điều chỉnh chính sách (4.0323); Sự hợp lý, phù hợp trong hội nhập quốc tế của Việt Nam (4.0538).

#### **3.5.4. Tính công bằng của chính sách**

Vấn đề chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNNV luôn là tâm điểm của Đảng, Nhà nước ta và toàn xã hội. Vấn đề này chỉ có thể giải quyết thành công bằng chính sách đúng đắn, hợp lý và đủ mạnh của Nhà nước. Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNNV là quan điểm, quyết sách, quyết định chính trị có liên quan của Nhà nước với mục tiêu giải pháp, lộ trình phát triển phù hợp nhằm xây dựng nguồn nhân lực cho các DNNNV có cơ cấu, số lượng, chất lượng hợp lý, có đủ năng lực, trình độ chuyên môn phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập và phát triển kinh tế quốc tế. Sự minh bạch trong chính sách (3.0975); Sự ổn định của chính sách (3.0896); Đánh giá chung về tính đồng bộ và toàn diện của chính sách (3.5785); Mức độ hài lòng của DNNVV được thụ hưởng chính sách (4.0538).

#### **3.6. Những kết quả thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

Sau thời gian triển khai thực hiện và qua phân tích kết quả khảo sát, có thể nhận định chính sách phát triển nguồn nhân lực của Thành phố là một chính sách đúng đắn và phát huy tác dụng tích cực trên thực tế. Kết quả thực hiện chính sách này đã góp phần trẻ hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ lao động Thành phố và hỗ trợ tích cực cho các doanh nghiệp tiếp nhận và sử dụng. Hầu hết đối tượng được tham gia vào chính sách đều phát huy tốt trình độ, năng lực bản thân, hoàn thành tốt công việc được giao và được lãnh đạo đơn vị đánh giá. Có thể nói đây là nguồn nhân lực khá tốt, vừa được đào tạo bài bản vừa trẻ tuổi, nhiệt tình, xông xáo, đáp ứng yêu cầu dự nguồn lao động cho Thành phố trong thời gian đến. Về phía đối tượng thu hút, có thể nói đây là một chính sách tạo cơ hội việc làm công bằng, khách quan, bình đẳng cho lực lượng lao động trẻ; phần lớn đối tượng thu hút được bố trí làm việc đúng chuyên môn, có cơ hội học tập, đào tạo nâng cao trình độ bản thân và đặc biệt ngày càng trưởng thành hơn và có cơ hội thăng tiến. Mặc dù đa số nguồn nhân lực cao mới chỉ phục vụ cho lĩnh vực công, nhưng nó tạo nền tảng cho

thành phố tạo ra nguồn nhân lực cho cả thành phố nói chung và các DNNVV nói riêng, tạo đòn bẩy giúp hoạt động kinh doanh cho các DNNVV phát triển trong sự nghiệp chung của thành phố, cụ thể:

### ***3.6.1. Những ưu điểm của chính sách phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng***

#### *3.6.1.1. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương*

Trong chính sách đào tạo nguồn nhân lực, phạm vi đối tượng chính sách không chỉ là những người trong diện thu hút nhân lực mà còn có sự kết hợp các doanh nghiệp trong thành phố. Việc quy định nội dung này đã tạo cơ hội được học tập để phát triển chuyên môn nghề nghiệp đối với các lao động sẽ trở thành một động lực làm việc mạnh mẽ cho nhiều lao động, khiến họ luôn có ý thức tự học hỏi, trau dồi kinh nghiệm để đạt tiêu chuẩn được cử đi đào tạo phát triển chuyên môn và trở thành nhân lực của thành phố.

*Nguyên nhân:* Lý giải về cách làm trên của thành phố Đà Nẵng có thể dễ dàng nhận thấy, với quan điểm "*con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển*", các nhà lãnh đạo thành phố đã đặt yếu tố con người lên vị trí hàng đầu, rằng, nâng cao chất lượng lao động là nhiệm vụ then chốt để thực hiện thành công mục tiêu đảm bảo cho sự phát triển bền vững của thành phố.

#### *3.6.1.2. Chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương*

Trong hoạt động thu hút nguồn nhân lực, một loạt các văn bản ban hành nhằm hỗ trợ thu hút và phát huy năng lực người lao động, là cơ sở để các DNNVV của thành phố Đà Nẵng thực hiện việc phát triển thường xuyên và hiệu quả đối với nhân lực của doanh nghiệp mình. Về phía doanh nghiệp đã có hành động kịp thời nhằm giúp người lao động phát triển bản thân đóng góp vào sự phát triển của các doanh nghiệp.

Trong chính sách thu hút và sử dụng về nhân lực, phạm vi đối tượng chính sách được xác định cho mọi đối tượng có đủ điều kiện về chuyên môn, không phân biệt hộ khẩu thường trú, đã tạo cơ hội bình đẳng cho nhiều người có trình độ học vấn và trình độ chuyên môn cao trên khắp các vùng, miền của đất nước được tham gia tuyển dụng, đồng thời hỗ trợ thông tin để các doanh nghiệp tiếp cận và sự lựa chọn ứng viên trong quá trình tuyển dụng.

Trong chính sách đãi ngộ nhân lực, việc xác định các đối tượng đãi ngộ trên không chỉ có tác dụng khuyến khích tài năng của các cá nhân bên trong mà còn thể hiện sự quan tâm của thành phố đối với những người có tài năng bên ngoài nhưng có hoạt động nghề nghiệp liên quan đến sự phát triển chung của thành phố. Đây cũng là cách làm mới của thành phố Đà Nẵng tại thời điểm đầu những năm 2000 so với nhiều địa phương khác.

*Nguyên nhân:* Việc phát triển nhân lực của thành phố Đà Nẵng như trên xuất phát từ những quy định của nhà nước. Cách thức thành phố Đà Nẵng phát triển các đối tượng chính sách phát triển nguồn nhân lực như trên cũng nhằm đảm bảo nguồn nhân lực ổn định cho thành phố. Ngay từ đầu khi ban hành chính sách, các nhà lãnh đạo thành phố Đà Nẵng đã xác định phạm vi đối tượng chính sách theo hướng mở rộng bao gồm cả nguồn bên trong và nguồn bên ngoài thành phố, từ đó các nhà lãnh đạo có nhiều cơ hội để lựa chọn những người có trình độ học vấn và trình độ chuyên môn cao đáp ứng với các yêu cầu công việc của các doanh nghiệp trên địa bàn nói chung DNNVV nói riêng.

### **3.6.2. Hạn chế và nguyên nhân**

Bên cạnh những ưu điểm trên, các chính sách phát triển nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng vẫn còn tồn tại một số hạn chế, đặc biệt một hạn chế lớn nhất là vẫn chưa có văn bản cụ thể đối với khối DNNVV trên địa phương, do vậy các DNNVV và chưa tiếp cận được với quan điểm chỉ đạo của thành phố thông qua chính sách. Ngoài ra, luận án rút ra các hạn chế cụ thể đối với từng loại chính sách như sau:



### 3.6.2.2. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Trong chính sách đào tạo và phát triển nhân lực, các nhà quản lý của thành phố Đà Nẵng chưa đề cập đến việc định hướng và thẩm định các cơ sở đào tạo, nhất là các cơ sở đào tạo nước ngoài dẫn tới việc lựa chọn cơ sở đào tạo của các đối tượng chính sách còn dàn trải, ít chú trọng vào các cơ sở đào tạo uy tín hàng đầu, ít nhiều cũng ảnh hưởng tới việc thực hiện mục tiêu chính sách. Mặt khác, các chính sách đào tạo chưa phù hợp với từng loại hình doanh nghiệp, dẫn đến chính sách này chưa đồng bộ và không hiệu quả.

Các chương trình, kế hoạch liên quan đến đào tạo lãnh đạo, người quản lý doanh nghiệp về quản trị kinh doanh, đào tạo người lao động. Thông qua nhiều hình thức tổ chức, cách làm khác nhau, các nguồn kinh phí, hỗ trợ, tài trợ... khác nhau, đây có lẽ là nội dung được chú trọng, mang tính "bề nổi" nhất thời gian vừa qua. Tuy vậy, nội dung trùng lặp, nhàm chán, không có các chuyên gia giỏi, chính là các doanh nhân thành đạt, có tính thực tiễn cao, đã từng qua hoạt động sản xuất, kinh doanh mà cơ bản là các thầy giáo đến từ các trường đại học, các trung tâm mang nặng tính lý thuyết nên thực tế việc "chiêu sinh" gặp rất nhiều khó khăn.

- *Nguyên nhân*: Những hạn chế của chính sách đào tạo nhân lực có nguyên nhân là do chương trình hợp tác quốc tế về đào tạo còn chưa thực sự tốt, vẫn còn buông lỏng trong việc chọn trường, chọn ngành học cho các đối tượng tham gia chính sách. Thực tế là các đối tượng tham gia chính sách thường phải tự liên hệ với các cơ sở đào tạo, phần lớn là qua các tổ chức tư vấn du học để có được thư mời nhập học. Các tổ chức này thường có quan hệ với rất nhiều cơ sở đào tạo có mặt bằng chất lượng đào tạo khác nhau. Cơ sở đào tạo uy tín thường yêu cầu cao đối với học viên cả về năng lực nghiên cứu và trình độ ngoại ngữ. Còn cơ sở đào tạo ít uy tín, có chất lượng đào tạo trung bình thường dễ dàng trong khâu thủ tục, cho nên dễ dàng trong việc cấp thư mời nhập học cho học viên.

### *3.6.2.3. Chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương*

Trong hoạt động thu hút nguồn nhân lực cho DNNVV, việc đặt ra các tiêu chí về trình độ chuyên môn của các đối tượng chính sách là rất cụ thể nhưng chưa toàn diện, chưa thật sự bình đẳng, đã và đang tạo ra nhiều ý kiến phản biện xã hội, có cả ủng hộ và không ủng hộ. Đặc biệt đối với đối tượng thu hút nhân lực có chất lượng của thành phố Đà Nẵng có sự chọn lọc tương đối khắt khe, không chỉ từ chối tuyển sinh viên tốt nghiệp hệ đào tạo không chính quy, thành phố Đà Nẵng cũng không tuyển chọn những người đã tốt nghiệp đại học tại các trường ngoài công lập, tốt nghiệp đại học hệ chính quy liên thông mới nhận được sự hỗ trợ của thành phố. Cách làm này có mặt tích cực là đã sàng lọc được ứng viên ngay từ khâu sơ tuyển, góp phần nâng cao chất lượng của nguồn lao động. Song, nếu chỉ dựa vào bằng cấp thì chưa toàn diện, chưa thực sự công bằng, vì trong số những người được đào tạo hệ không chính quy, chắc hẳn vẫn có nhiều người tài năng. Và nếu chỉ tuyển dụng và sử dụng những người đã tốt nghiệp hệ đào tạo chính quy, thì vô hình chung đã bỏ sót nhiều người có tài năng nhưng không có điều kiện để học tập một cách chính quy.

Trong chính sách đãi ngộ, chế độ đãi ngộ vẫn còn mang tính cào bằng, chưa tạo ra động lực phấn đấu của nhiều đối tượng chính sách, chưa thực sự hấp dẫn để thu hút được các chuyên gia, nhà quản lý giỏi. Về mặt bằng chung, chính sách tiền lương trong việc đãi ngộ nhân lực của thành phố là ở mức cao so với nhiều địa phương khác trên cả nước. Song, việc thiết kế các chế độ đãi ngộ về lương chưa tạo được yếu tố "mũi nhọn" hướng vào các chuyên gia, nhà quản lý giỏi. Chưa có văn bản nào tập trung vào nhân lực của DNNVV. Mức đãi ngộ chủ yếu đi từ lợi nhuận của doanh nghiệp, nó là một khoản chi phí của doanh nghiệp. Tuy nhiên, DNNVV thực sự yếu về nguồn vốn nên mức độ phúc lợi còn hạn chế. Chưa đầu tư đủ về cơ sở vật chất cũng như môi trường làm việc nên hạn chế trong chính sách thu hút nhân lực cho doanh nghiệp mình.

Trong chính sách thu hút nguồn nhân lực, nội dung phát triển các đối tượng chính sách còn mang tính chủ quan, các nhà quản lý của thành phố Đà Nẵng gần như không đề cập đến việc nỗ lực cho đối tượng chính sách thể hiện khả năng của mình, và đặc biệt chưa có cơ chế chính sách dành riêng đối với DNNVV. Chính sách đánh giá nhân lực của thành phố Đà Nẵng đang có sự hạn chế, đó là chưa có sự kết hợp một cách linh hoạt các phương pháp phát triển đối với các đối tượng chính sách để có những thông tin đầy đủ, đa chiều về đối tượng này. Việc đánh giá và tôn vinh nhân lực có đóng góp tích cực mới chỉ dừng tại doanh nghiệp, các cơ quan ban ngành thành phố của các cơ quan sử dụng lao động sẽ là rất chủ quan và nếu như có sự kết hợp cả phát triển phải kết hợp bên trong và đánh giá bên ngoài đối với các đối tượng chính sách, chắc chắn rằng, việc triển khai thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực của thành phố sẽ đạt kết quả tốt hơn.

- *Nguyên nhân:* Những điểm yếu trong quá trình thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực có nguyên nhân là do các nhà lãnh đạo thành phố Đà Nẵng áp dụng một cách cứng nhắc các quy định của pháp luật nên chưa tạo ra động lực làm việc, sự cam kết lâu dài đối với đối tượng này. Đó là lý do, lao động bỏ doanh nghiệp để đầu quân vào các doanh nghiệp nước ngoài hoặc doanh nghiệp lớn khi môi trường làm việc không phù hợp. Những điểm yếu trong việc thu hút nhân lực của thành phố Đà Nẵng có thể được lý giải theo nhiều góc độ. Dưới góc độ quản lý thành phố và doanh nghiệp đưa ra điều kiện về bằng cấp đối với đối tượng trong diện thu hút nguồn nhân lực là để nâng cao chất lượng của nguồn tuyển dụng, thuận lợi cho công tác quản lý, vì rằng, trong nhiều yếu tố để khẳng định cá nhân là người có tài năng, thì yếu tố bằng cấp là dễ nhận thấy, còn năng lực thực sự thì phải qua kiểm tra mới biết. Mặt khác, pháp luật quy định việc tuyển dụng nhân lực trong doanh nghiệp hiện nay phải được thực hiện đảm bảo theo nguyên tắc cạnh tranh trên cơ sở lương thưởng theo năng lực. Dưới góc độ đào tạo, mặc dù các cơ quan thống kê chưa có con số cụ thể để so sánh chất lượng của loại hình đào tạo chính quy và không chính quy, nhưng trên thực tế, chất lượng giữa hai loại hình đào tạo này đã và đang có sự chênh lệch, dư luận xã hội vẫn có sự coi trọng hơn về đào tạo chính quy và trong các

diễn đàn khoa học của ngành giáo dục, nhiều nhà quản lý cũng đã lên tiếng về chất lượng của loại hình đào tạo không chính quy là rất kém. Đây cũng là yếu tố tâm lý ảnh hưởng đến việc ra quyết định chính sách tuyển dụng nhân lực của các nhà lãnh đạo thành phố Đà Nẵng, nhưng có lẽ, thành phố Đà Nẵng đã lựa chọn phương án an toàn khi xác định cách thức tuyển dụng trên theo tiêu chí "người dự tuyển phải có văn bằng phù hợp" mà pháp luật về tạo nguồn nhân lực đã quy định. Tuy nhiên, cách hiểu về "văn bằng phù hợp" của các nhà lãnh đạo thành phố Đà Nẵng là có sự lựa chọn mang tính chủ quan khi so sánh giữa yếu tố văn bằng với vị trí công tác.

### ***3.6.3. Những vấn đề đặt ra trong việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực***

#### ***3.6.3.1. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương***

Thành phố cần có kế hoạch khảo sát thường xuyên liên tục nhu cầu nhân lực để hiểu rõ đặc điểm và xu hướng phát triển của nguồn nhân lực của thành phố nói chung và DNVVN nói riêng sao cho phù hợp với xu hướng phát triển kinh tế - xã hội. Từ đó, việc quy hoạch nguồn nhân lực đòi hỏi phải toàn diện, chính xác làm cơ sở cho chính sách phát triển nguồn nhân lực được hiệu quả. Chính sách qui hoạch phải giải quyết về chất và lượng nguồn nhân lực theo thời gian (dài hạn, trung hạn, ngắn hạn) đặc biệt có chính sách riêng cho các DNNVV dựa trên những cơ sở dữ liệu kế hoạch cho các DNNVV tại địa phương.

Chưa phân cấp quản lý đối với cơ quan chuyên trách làm đầu mối thực hiện chính sách đào tạo nhằm phát huy hiệu quả của việc nghiên cứu, tham mưu hoạch định chính sách. Thành phố còn thiếu cơ quan chuyên trách, hội đồng thẩm định, các chương trình đào tạo và cơ sở đào tạo nhằm nâng cao chất lượng của hoạt động đào tạo nguồn nhân lực theo đặc thù hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Đào tạo và phát triển nhân lực của thành phố có sự đa dạng về hình thức và nội dung đào tạo, các tiêu chuẩn đào tạo được xác định cụ thể, làm cơ sở, mục tiêu phấn đấu của các đối tượng trong diện thu hút nhân lực. Cần có hội đồng thẩm định các chương trình đào tạo và cơ sở đào tạo nhằm nâng cao chất lượng của hoạt động

đào tạo và phát triển nhân lực phù hợp với đặc điểm tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của các DNNVV. Thành phố phải có chương trình kiểm soát thường xuyên liên tục các sản phẩm đầu ra có đạt các tiêu chuẩn nhân lực, giúp các doanh nghiệp tạo nguồn nhân lực cho sự nghiệp phát triển hoạt động kinh doanh cho cả thành phố nói chung và DNNVV nói riêng.

### *3.6.3.2. Chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương*

Thành phố Đà Nẵng phải luôn chủ động trong việc đánh giá nguồn nhân lực của thành phố, việc đánh giá được thực hiện một cách thường xuyên, định kỳ hàng năm với những nội dung đánh giá cụ thể phù hợp với từng lĩnh vực ngành nghề, văn hóa của doanh nghiệp, đảm bảo đúng quy định của pháp luật. Việc đánh giá nguồn nhân lực cần sự đổi mới về mặt phương pháp đánh giá, cần có sự tham gia đánh giá của các tổ chức bên ngoài và quốc tế về nguồn nhân lực.

Kết quả nghiên cứu điển hình tại thành phố Đà Nẵng đã cho thấy, đối tượng để phát triển nhân lực mặc dù được xác định khá cụ thể, đó là những người được đào tạo bài bản, chính quy, có quá trình học tập và rèn luyện tốt. Do vậy, việc đặt ra các tiêu chuẩn đối với các đối tượng chính sách cần có sự thống nhất và sự bình đẳng. Chính sách của thành phố cần có sự đa dạng về hình thức phát triển thông qua việc thiết lập hệ tiêu chuẩn linh hoạt, phù hợp với tình hình thực hiện sẽ tạo điều kiện để phát huy nhân lực, hoặc làm mất niềm tin cho nhân lực thành phố. Bên cạnh đó, trong việc bố trí sử dụng, phải có sự phù hợp với chuyên môn đào tạo, nhận được sự ủng hộ của những người tham gia vào quá trình chính sách, tạo được sự yên tâm công tác, tạo được động lực làm việc mạnh mẽ cho phần lớn các đối tượng được tiếp nhận.

Chính sách đãi ngộ nhân lực của thành phố Đà Nẵng đòi hỏi phải đảm bảo nguyên tắc công bằng, tạo động lực lao động cho nhân lực, giảm thiểu các tiêu cực trong hoạt động sản xuất kinh doanh, hấp dẫn để thu hút được các chuyên gia, nhà quản lý giỏi. Do vậy, thành phố Đà Nẵng phải thiết lập chế độ đãi ngộ theo hướng mũi nhọn, tập trung vào các đối tượng chuyên gia, nhà quản lý giỏi, tạo ra sự khác biệt trong việc đãi ngộ so với các đối tượng tài năng khác, nhưng đảm bảo chi phí

cho doanh nghiệp hoạt động. Việc khen thưởng, tôn vinh tài năng một cách cào bằng này đã ít nhiều ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện chính sách của thành phố. Để khắc phục tình trạng trên, đồng thời khuyến khích được những nỗ lực phấn đấu của các cá nhân tài năng đến với thành phố trong diện thu hút nhân lực, các doanh nghiệp phải có chính sách cần đảm bảo việc khen thưởng một cách minh bạch, công bằng, đúng người, đúng công trạng, không phân biệt người quản lý với người thực thi nhiệm vụ trực tiếp để dần xóa bỏ quan niệm tiêu cực trong công cuộc xây dựng phát huy nguồn nhân lực cho thành phố.

### **Kết luận chương 3**

Kết quả nghiên cứu thực tiễn chính sách phát triển nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng đã góp phần làm sáng tỏ một số nội dung cơ bản có liên quan đến chính sách trên, cụ thể là:

*Thứ nhất*, thành phố Đà Nẵng có điều kiện tự nhiên, kinh tế-xã hội thuận lợi để thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực.

*Thứ hai*, chất lượng lực lượng lao động thành phố Đà Nẵng hiện nay đã và đang thực hiện thành công mục tiêu chính sách đề ra, đó là: (1) Mục tiêu chung: "chủ động về nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa"; (2) Mục tiêu cụ thể: "thu hút nguồn nhân lực" và "nâng cao chất lượng lao động".

*Thứ ba*, phạm vi đối tượng chính sách phát triển nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng có sự mở rộng đã tạo cơ hội cho nhiều người có tài năng và tâm huyết với sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố đặc biệt đối với nguồn nhân lực cho DNNVV.

*Thứ tư*, một số hạn chế còn đang tồn tại trong quá trình thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng cần sớm được khắc phục, đặc biệt là chưa có chính sách rõ ràng đối với các DNNVV trên địa bàn thành phố.

Những kết quả nghiên cứu trên được kiểm chứng bằng các số liệu khảo sát của luận án, không chỉ có ý nghĩa quan trọng đối với nghiên cứu sinh trong việc hoàn thành mục tiêu nghiên cứu luận án, mà còn cung cấp thông tin khoa học đối với các nhà quản lý thành phố Đà Nẵng cũng như các địa phương khác để có hướng điều chỉnh phù hợp nhằm hoàn thiện hơn chính sách của địa phương mình.

## **Chương 4**

### **GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

#### **4.1. Cơ sở giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

##### ***4.1.1. Quan điểm phát triển kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng***

Xây dựng thành phố Đà Nẵng trở thành một trong những trung tâm kinh tế - xã hội lớn của cả nước và Đông Nam Á với vai trò là trung tâm về khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, du lịch, thương mại, tài chính, logistics, công nghiệp công nghệ cao, công nghệ thông tin, công nghiệp hỗ trợ; là một trong những trung tâm văn hoá - thể thao, giáo dục - đào tạo, y tế chất lượng cao, khoa học - công nghệ phát triển của đất nước; trung tâm tổ chức các sự kiện tầm khu vực và quốc tế; thành phố cảng biển, đô thị biển quốc tế với vị trí là hạt nhân của chuỗi đô thị và cực tăng trưởng của vùng kinh tế trọng điểm miền Trung - Tây Nguyên; trở thành đô thị sinh thái, hiện đại và thông minh, thành phố đáng sống, có tổ chức đảng và hệ thống chính trị vững mạnh, chính quyền tiên phong trong đổi mới và phát triển, người dân có mức sống thuộc nhóm địa phương dẫn đầu cả nước với chất lượng cuộc sống tốt, thân thiện, hạnh phúc và sáng tạo; quốc phòng, an ninh và chủ quyền biển, đảo được bảo đảm vững chắc.

Các chỉ tiêu cụ thể:

+ Giai đoạn 2021 - 2030: Tốc độ tăng bình quân GRDP trên 12%/năm; dịch vụ 12,5 - 13,5%/năm; công nghiệp 11,5 - 12,5%/năm; nông nghiệp 4 - 5%/năm. Các lĩnh vực công nghệ cao đóng góp hơn 10% tổng sản phẩm trên địa bàn của thành phố. Kim ngạch xuất khẩu đạt trên 2% của cả nước. Thu ngân sách trên địa bàn tăng trên 15%/năm. Tổng vốn đầu tư phát triển xã hội trên địa bàn bình quân tăng trên 10%/năm. Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh và chỉ số cải cách hành chính xếp hạng trong top 3 của cả nước.

+ Đến năm 2030: Hoàn thành xây dựng đô thị thông minh kết nối đồng bộ với các mạng lưới đô thị thông minh trong nước và khu vực ASEAN; GRDP bình quân đầu người theo giá hiện hành đạt khoảng 8.700 USD; tỉ trọng tổng sản phẩm trên địa bàn của Đà Nẵng so với cả nước đạt trên 2%; cơ cấu kinh tế: Ngành dịch vụ 62 - 65%, công nghiệp và xây dựng 28 - 30%, nông nghiệp 1 - 2%; quy mô dân số đạt khoảng 1,5 triệu người; giải quyết việc làm mới hằng năm trên 3,5 vạn lao động; tỉ lệ lao động qua đào tạo đạt trên 70%; chênh lệch giữa nhóm thu nhập cao nhất và nhóm thu nhập thấp nhất không vượt quá 5,0 lần; người dân được tiếp cận đầy đủ và công bằng với nước uống và sinh hoạt an toàn, đặc biệt an toàn trước thiên tai; bảo đảm 100% nước thải nguy hại được xử lý; độ che phủ rừng đạt khoảng 45%.

*(Nghị quyết số 43-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển Tp Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045)*

#### **4.1.2. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng**

Ngày 09/6/2014, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 879/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển công nghiệp Việt Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035 và Quyết định số 880/QĐ-TTg phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển các ngành công nghiệp Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

Chiến lược phát triển công nghiệp Việt Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 nhằm huy động hiệu quả mọi nguồn lực từ các thành phần kinh tế trong nước và từ bên ngoài để phát triển, tái cơ cấu ngành công nghiệp theo hướng hiện đại; Chú trọng đào tạo nguồn nhân lực công nghiệp có kỹ năng, có kỉ luật, có năng lực sáng tạo; Ưu tiên phát triển và chuyển giao công nghệ đối với các ngành, các lĩnh vực có lợi thế cạnh tranh và công nghệ hiện đại, tiên tiến ở một số lĩnh vực chế biến nông, lâm, thủy sản, điện tử, viễn thông, năng lượng mới và tái tạo, cơ khí chế tạo và hóa dược; Điều chỉnh phân bố không gian công nghiệp hợp lý nhằm phát huy sức mạnh liên kết giữa các ngành, vùng, địa phương để tham gia sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu.

Đối với Đảng bộ và chính quyền thành phố Đà Nẵng, nhận thức được tầm quan trọng của nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, ngay



từ khi thành phố mới được thành lập (năm 1997), các nhà lãnh đạo thành phố đã đề ra quan điểm phát triển nhân lực, trong đó chú trọng đến phát triển nhân lực, nhất là nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn, đó là: "*chủ động chuẩn bị về nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*".

Quan điểm trên là cơ sở pháp lý quan trọng cho UBND thành phố Đà Nẵng ban hành và thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trong hơn 10 năm qua. Đến nay (giai đoạn 2010- 2020), là giai đoạn mà thành phố Đà Nẵng đang tiếp tục thực hiện mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và xây dựng thành phố Đà Nẵng trở thành một đô thị lớn của cả nước. Để thực hiện thành công mục tiêu trên, nhiệm vụ đặt ra đối với các nhà lãnh đạo thành phố là rất lớn, vì vậy, thành phố vẫn tiếp tục coi phát triển nguồn nhân lực là khâu then chốt: "Phát triển nhanh nhân lực là một trong 5 khâu đột phá chiến lược trong phát triển kinh tế - xã hội của thành phố đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020".

Nội dung cơ bản của quan điểm phát triển nhân lực trên được xác định là:

*Thứ nhất*, phát triển nhanh nhân lực trên cơ sở tiếp tục thu hút những người có tài năng thể hiện qua trình độ học vấn và trình độ chuyên môn cao vào trong bộ máy nhà nước của thành phố.

Việc thu hút nhân lực cần được thực hiện theo quy trình khoa học, có trọng tâm trên cơ sở định hướng phát triển các ngành, lĩnh vực của hoạt động quản lý nhà nước. Đây là một nhiệm vụ và giải pháp đối với chính quyền thành phố Đà Nẵng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, lao động trước những yêu cầu của công cuộc đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập.

*Thứ hai*, phát triển nhanh nhân lực gắn với giáo dục và đào tạo nhằm bồi dưỡng nâng cao, phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ nhân sự thực thi nhiệm vụ nhà nước.

Nội dung này cần được tiến hành một cách bài bản, khoa học để đảm bảo việc đào tạo và phát triển nhân lực được thực hiện liên tục, tạo được sự chủ động về nhân lực cho bộ máy nhà nước của thành phố.

*Thứ ba*, phát triển nguồn nhân lực thông qua việc thiết kế hệ thống cơ chế đãi ngộ phù hợp, trở thành một trong những động lực làm việc mạnh mẽ nhằm đảm bảo vừa thu hút, vừa duy trì được đội ngũ nhân lực có tài năng cho các DNNVV của thành phố.

Nội dung này cần xây dựng bài toán về lương thưởng, các chế độ phúc lợi đồng thời có giải pháp tôn vinh nhân lực để người lao động thực sự có động lực làm việc, gắn kết với sự phát triển lâu dài với doanh nghiệp.

*Thứ tư*, cần xây dựng hệ thống chính sách đồng bộ để tạo tin tưởng cho các doanh nghiệp nói chung, DNNVV nói riêng về phát triển nguồn nhân lực. Tạo ra nguồn lực tinh nhuệ, sẽ là đòn bẩy phát triển kinh tế cho các doanh nghiệp tại địa phương.

Quan điểm phát triển nhân lực trên của Thành ủy Đà Nẵng tiếp tục khẳng định cơ sở pháp lý cho việc thực hiện chính sách nguồn nhân lực cho thành phố nói chung và cho các DNNVV nói riêng của chính quyền thành phố.

#### ***4.1.3. Chiến lược nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng***

Chiến lược nhân lực của thành phố Đà Nẵng được xây dựng ngay từ năm 1997 khi Đà Nẵng mới được thành lập. Mục tiêu của chiến lược được xác định nhằm phát triển nhân lực cho lực lượng lao động thành phố, cụ thể là:

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực;
- Thu hút được nhiều người có phẩm chất đạo đức và tài năng để hình thành nguồn lao động cho các DNNVV trên địa bàn thành phố.

Giai đoạn hiện nay (2010-2020), trên chặng đường đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập, trên cơ sở giữ vững lập trường quan điểm phát triển, thành phố Đà Nẵng đang tiếp tục đẩy mạnh thực hiện các mục tiêu chiến lược nhân lực, theo đó, mục tiêu chiến lược nhân lực đến năm 2020 được xác định như sau:

*Một là*, phát triển nhanh nhân lực góp phần thực hiện Nghị quyết của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển Đà Nẵng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước;

Để thực hiện mục tiêu chiến lược này, một số nhiệm vụ trọng tâm đặt ra là:

- Xây dựng quy hoạch về nhân lực trên cơ sở xác định vị trí việc làm phù hợp trong các cơ quan nhà nước của thành phố theo hướng bền vững đảm bảo có kế thừa và liên tục;

- Tiếp tục nghiên cứu điều chỉnh cơ chế, chính sách để thu hút đầu nhiều chuyên gia, nhà quản lý giỏi, những người có trình độ cao vào làm việc trong bộ máy nhà nước của thành phố.

*Hai là*, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, lao động, đến năm 2020, đạt tỷ lệ cán bộ, lao động toàn thành phố có trình độ sau đại học trên 20%.

Để thực hiện mục tiêu chiến lược này, một số nhiệm vụ trọng tâm đặt ra là:

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, lao động trên cơ sở đảm bảo phát huy tinh thần sáng tạo, học tập phấn đấu không ngừng của đội ngũ này;

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, lao động các cấp từ thành phố đến cơ sở đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố.

Việc xác định các mục tiêu chiến lược nhân lực của thành phố Đà Nẵng đến năm 2020 là có trọng điểm, điều này nói lên tính chất, vị trí và vai trò của nhân lực là đội ngũ cán bộ, lao động trong đời sống xã hội, trong việc quản lý và phát triển kinh tế-xã hội của địa phương. Chiến lược trên được ban hành còn là cơ sở pháp lý quan trọng cho các doanh nghiệp đặc biệt trên địa bàn thành phố Đà Nẵng tiếp tục thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV của thành phố giai đoạn hiện nay và tiếp theo.

#### ***4.1.4. Quan điểm về giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng***

Phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV là cần thiết khách quan và cần được Nhà nước, chính quyền địa phương quan tâm thường xuyên, liên tục. Nhà nước đã hiểu rõ sự cần thiết khách quan phải tiếp tục hỗ trợ phát triển nguồn nhân

lực cho DNNVV trong kinh tế hội nhập bên cạnh sự nỗ lực của các DNNVV. Cần có nghiên cứu tìm hiểu nhu cầu đào tạo và thu hút nguồn nhân lực cho DNNVV để Nhà nước, chính quyền địa phương có những chính sách hỗ trợ phù hợp cho DNNVV trong từng thời kỳ.

Để phát triển nguồn nhân lực cho DNNVV cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các bộ, ngành, các nhà tài trợ, các doanh nghiệp và người lao động. Như vậy cần có sự phối hợp đồng bộ ở các cấp quản lý, các bộ, ngành, cơ quan chính quyền địa phương, các nhà tài trợ và các doanh nghiệp trong việc thực hiện các hoạt động hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho DNNVV, tránh trùng lặp và hỗ trợ không đúng nhu cầu của DNNVV hoặc có doanh nghiệp lại được hưởng quá nhiều sự hỗ trợ từ nhiều nhà tài trợ khác nhau.

Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV cần thiết thực, dễ thực hiện và được thực hiện đồng bộ. Các giải pháp đối với chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV thường có tác động hỗ trợ lẫn nhau, vì vậy việc thực hiện đồng bộ các giải pháp là cần thiết để có thể phát triển nguồn nhân lực một cách hiệu quả.

#### **4.2. Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

Qua phân tích thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, luận án đã chỉ ra những điểm mạnh, điểm yếu và nguyên nhân trong quá trình thực hiện chính sách. Từ quan điểm, chiến lược phát triển nhân lực trong thời kỳ đổi mới mà Thành ủy Đà Nẵng đã đề ra, chính quyền thành phố cần có những giải pháp cụ thể để hoàn thiện hơn các chính sách phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nói chung, chính sách phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV của thành phố nói riêng để góp phần tạo đà cho sự phát triển, thực hiện thành công mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố đến năm 2020, tầm nhìn đến 2030. Việc thiết lập những thể chế kinh tế thị trường nền tảng là cần thiết song không đủ, thành phố Đà Nẵng

cần có những thể chế bổ sung, đặc biệt là những thể chế mang tính "vượt trội", để đẩy nhanh quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng, rút ngắn khoảng cách phát triển với các địa phương khác, để vươn tầm thế giới. Đà Nẵng cần thực hiện một nghị trình "kép": vừa hoàn thiện thể chế cơ bản của nền kinh tế thị trường tuân thủ các thể chế chính thức của Nhà nước, vừa thiết lập những thể chế đặc thù cho mô hình tăng trưởng mới, khuyến khích áp dụng công nghệ, nuôi dưỡng đổi mới sáng tạo để không bị tụt lại phía sau trước những thay đổi nhanh chóng của thế giới. Từ đó, luận án đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố trên cơ sở nguyên tắc đảm bảo sự phù hợp với quan điểm, chiến lược phát triển nhân lực của các nhà lãnh đạo và giải quyết những mặt hạn chế đang còn tồn tại từ thực tiễn chính sách của thành phố Đà Nẵng dựa trên việc phân tích thực trạng của DNNVV trên địa bàn. Sau đây là phần nội dung của các giải pháp chính sách.

#### ***4.2.1. Hoạch chính sách phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng***

Qua phân tích, đánh giá thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, công tác hoạch định chính sách sẽ là cơ sở nâng cao hiệu quả cho các chính sách đào tạo và chính sách thu hút nguồn nhân lực cho DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

Hoạt động dự báo về nhu cầu và quy hoạch nhân lực của thành phố Đà Nẵng ở chương 3, nghiên cứu sinh đã chỉ rõ những hạn chế trong quá trình xây dựng và thực hiện chính sách này, đó là: (1) Việc quy hoạch chưa quan tâm đến yếu tố độ tuổi, trong khi đây là một trong những yếu tố thể hiện năng lực và sự cống hiến của mỗi cá nhân cho tổ chức; (2) Chưa chú ý đến việc xây dựng quy hoạch ngắn hạn và trung hạn, trong khi đây là hai nội dung quan trọng giúp cho các DNNVV có thể có sự linh hoạt trong việc điều chỉnh kế hoạch nhân lực hàng năm của mình, góp phần thực hiện mục tiêu chung của chính sách. Những hạn chế trên

cũng đã ít nhiều ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện chính sách. Để khắc phục những hạn chế đó, luận án đề xuất một số giải pháp sau đây:

*Một là*, xác định rõ về độ tuổi quy hoạch nhân lực nhằm phát huy tối đa năng lực và sự cống hiến của các đối tượng chính sách.

**Bảng 4.1. Dự báo số lượng DNNVV trên địa bàn thành phố**

Chung	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
15-19	70.706	72.708	75.424	78.240	80.776	83.209	85.324	87.124	88.791	90.408	92.312	94.214	96.007	97.658	99.257
20-24	79.330	75.447	73.098	71.987	71.812	72.319	74.028	76.614	79.485	82.179	84.361	86.248	87.958	89.688	91.080
25-29	114.358	108.087	99.683	91.421	84.830	79.637	75.900	73.534	72.243	71.856	72.496	74.292	76.834	79.539	82.052
30-34	99.318	105.791	112.191	116.318	116.868	114.047	107.754	99.384	91.198	84.660	79.452	75.684	73.318	72.054	71.672
35-39	82.702	84.680	86.720	89.589	93.660	98.804	105.262	111.622	115.694	116.200	113.420	107.185	98.865	90.708	84.174
40-44	69.982	71.011	74.562	77.225	79.751	82.092	84.045	86.061	88.908	92.944	98.044	104.453	110.768	114.817	115.319
45-49	68.744	67.990	67.447	67.381	67.966	69.229	71.247	73.779	76.412	78.906	81.224	83.150	85.136	87.945	91.934
50-54	70.057	70.346	69.851	69.063	68.301	67.527	66.815	66.280	66.215	66.801	68.055	70.052	72.554	75.154	77.608
55-59	53.355	57.069	61.253	64.854	67.255	68.625	68.839	68.300	67.476	66.663	65.824	65.128	64.600	64.535	65.115
60-64	47.250	47.598	47.355	47.674	49.200	51.758	55.391	59.447	62.913	65.218	66.543	66.659	66.063	65.190	64.302
65-69	27.695	32.093	36.617	40.408	43.044	44.494	43.679	44.533	45.070	46.666	49.344	53.042	56.847	59.906	61.988
<b>Tổng số</b>	<b>783.497</b>	<b>792.820</b>	<b>804.201</b>	<b>814.160</b>	<b>823.463</b>	<b>831.741</b>	<b>838.284</b>	<b>846.678</b>	<b>854.405</b>	<b>862.501</b>	<b>871.075</b>	<b>880.107</b>	<b>888.950</b>	<b>897.194</b>	<b>904.501</b>
Nam	384.497	390.015	395.544	400.874	405.913	410.470	414.730	418.932	423.263	427.881	432.669	437.639	442.455	446.952	450.773
Nữ	399.000	402.805	408.657	413.286	417.550	421.271	423.554	427.746	431.142	434.620	438.406	442.468	446.495	450.242	453.728

*Nguồn: Tổng cục Thống kê 2017*

Thực tiễn quản lý nhân lực của các quốc gia và các tổ chức quốc tế cho thấy, nhân lực trong độ tuổi 30-40 là thời gian mà mỗi cá nhân thể hiện năng lực công tác và sự sáng tạo nhiều nhất. Đồng thời, nhiều công trình nghiên cứu về hoạt động đào tạo nhân lực cả trong và ngoài nước cũng đã khẳng định: việc lĩnh hội các kiến thức và phát triển kỹ năng, kỹ xảo của mỗi chủ thể đạt hiệu quả cao nhất là ở độ tuổi 15-35. Từ thực tiễn đó, nghiên cứu sinh xây dựng độ tuổi quy hoạch nhân lực trong DNNVV cấp tỉnh như sau:

+ Độ tuổi quy hoạch nhân lực đối với các đối tượng chưa qua đào tạo chuyên môn: Độ tuổi 15-18. Đây là độ tuổi của học sinh trung học phổ thông. Trong độ tuổi này, mỗi cá nhân có sự phát triển mạnh mẽ nhất cả về thể chất và tâm lý và được tiếp cận nhiều môn học cơ bản liên quan đến kiến thức tự nhiên và xã hội. Nhà

quản lý cần tìm kiếm ở nguồn này để phát hiện những cá nhân có nhận thức vượt trội đối với một lĩnh vực tự nhiên, xã hội nhất định để đưa vào đối tượng quy hoạch nhân lực và có hướng đào tạo, phát triển họ trở thành nhân lực làm việc cho các DNNVV của địa phương.

+ Độ tuổi quy hoạch nhân lực đối với các đối tượng đã qua đào tạo chuyên môn:

Độ tuổi 22-35 và có thể chia thành 3 giai đoạn theo trình độ đào tạo như sau:

(1) Trình độ nghề, cao đẳng, đại học: Độ tuổi 22-25. Ở độ tuổi này, cá nhân đã qua thời gian đào tạo bậc đại học và có thể đã có từ 1-3 năm kinh nghiệm công tác chuyên môn. Do đó, quy hoạch những người tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc ở độ tuổi này, nhà quản lý sẽ có được đội ngũ nhân lực trẻ, có trình độ cao, có kinh nghiệm thực tiễn và có sự cống hiến lâu dài cho địa phương (33-38 năm công tác).

(2) Trình độ sau đại học, bậc nghề cao: Độ tuổi 26 trở lên. Ở độ tuổi này, cá nhân đã qua đào tạo có kinh nghiệm công tác từ 2-8 năm, thành thạo về chuyên môn và có đủ thời gian trải nghiệm để phát triển chuyên môn nghiệp vụ theo hướng chuyên sâu (trình độ sau đại học). Do đó, quy hoạch nhân lực có trình độ cao ở độ tuổi này, nhà quản lý sẽ có được đội ngũ nhân lực trẻ, có trình độ cao, có kinh nghiệm thực tiễn, có sự thành thực về chuyên môn nghiệp vụ và sự cống hiến lâu dài (29-34 năm).

*Hai là*, xây dựng quy hoạch nhân lực một cách chi tiết theo chuỗi thời gian, đảm bảo cả quy hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

**Bảng 4.2: Nhân lực theo vị trí thay đổi trong 5 năm tới**

Chức danh	Không tăng	Tăng ít hơn 20%	Tăng từ 20% đến 40%	Tăng từ 40% đến 80%	Tăng trên 80%
<b>Sản xuất</b>					
Lao động có tay nghề		10%	50%	20%	20%
<b>Phi sản xuất</b>					
Quản lý	30%	30%	20%	15%	5%
Chuyên viên	20%	25%	35%	15%	10%

*Theo nguồn: Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh*

Việc quy hoạch nhân lực của mỗi địa phương đều phải căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của mình. Trong các mục tiêu chiến lược, nhà quản lý phải xác định rõ các mục tiêu ngắn hạn, trung hạn và dài hạn theo nguyên tắc tập trung: các mục tiêu ngắn hạn phải phù hợp và hướng tới việc thực hiện mục tiêu dài hạn. Do đó, việc quy hoạch nhân lực để thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương cần phải thực hiện cả trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, cụ thể:

(1) Quy hoạch nhân lực ngắn hạn: Thời gian quy hoạch ngắn hạn được xác định là 01 năm. Việc quy hoạch này nhằm thực hiện các mục tiêu ngắn hạn trong chiến lược phát triển của DNNVV và là cơ sở để lập kế hoạch công tác hàng năm của mỗi cơ quan.

(2) Quy hoạch nhân lực trung hạn: Thời gian quy hoạch trung hạn được xác định là 2-4 năm. Việc quy hoạch này nhằm thực hiện các mục tiêu trung hạn trong chiến lược phát triển của DNNVV, theo đó, nhà quản lý phải xác định rõ trong thời gian 2-4 năm, cơ quan cần đội ngũ nhân lực đảm bảo về số lượng, cơ cấu, chất lượng như thế nào và lấy từ nguồn nào nhằm đáp ứng nhu cầu của cơ quan.

(3) Quy hoạch nhân lực dài hạn: Thời gian quy hoạch dài hạn được xác định là 5 năm trở lên. Trong quy hoạch dài hạn, nhiệm vụ của nhà quản lý là phải xác định rõ các mục tiêu hướng đến như: nguồn để thu hút nhân lực, số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực của cơ quan đạt ở mức nào, tỷ lệ nào và có ảnh hưởng như thế nào đến sự tồn tại và phát triển của cơ quan mình.

Quy hoạch theo cơ cấu ngành nghề dựa trên việc quy hoạch đề án phát triển doanh nghiệp Đà Nẵng như sau:

+ Về dịch vụ: phát triển nhân lực trong lĩnh vực du lịch, thương mại, logistics, giáo dục đào tạo, y tế chuyên sâu.

+ Về công nghiệp: phát triển nhân lực công nghệ cao (gồm vật liệu mới, công nghệ thông tin, công nghệ tự động hóa, công nghệ sinh học), công nghiệp hỗ trợ.

+ Về nông nghiệp: phát triển nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao từng bước đáp ứng nhu cầu tiêu dùng trên địa bàn thành phố.



#### ***4.2.2. Giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng***

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì trước hết phải có một chiến lược và tư duy về đào tạo hợp lý, xây dựng và hoàn thiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp với tính hình đổi mới và đặc thù của doanh nghiệp. Do vậy một số giải pháp nâng cao hiệu quả chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố như sau:

Hoàn thiện việc phân cấp quản lý đối với cơ quan chuyên trách làm đầu mối thực hiện chính sách đào tạo nhằm phát huy hiệu quả của việc nghiên cứu, tham mưu hoạch định chính sách. Thành lập cơ quan chuyên trách, hội đồng thẩm định, các chương trình đào tạo và cơ sở đào tạo nhằm nâng cao chất lượng của hoạt động đào tạo nguồn nhân lực theo đặc thù hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Một số nhiệm vụ chính của cơ quan chuyên trách trên cần được chú ý là:

+ Tiến hành các hoạt động nghiên cứu (nghiên cứu lý luận, nghiên cứu thực nghiệm, v.v...) về các vấn đề có liên quan đến chính sách phát triển nguồn nhân lực để tham mưu cho các nhà quản lý trong việc xây dựng chính sách của địa phương mình. Đây là vấn đề khó và mới đối với các địa phương nước ta, do đó, để thực hiện các hoạt động nghiên cứu trên, cơ quan chuyên trách này phải được bố trí đội ngũ các nhà nghiên cứu, nhà quản lý giỏi có kinh nghiệm ở trong các Sở ban ngành, các nhà khoa học trong các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn thành phố để có thể đưa ra các chương trình đào tạo nghiên cứu có chất lượng tốt để tham mưu cho lãnh đạo trong quá trình ra quyết định chính sách.

+ Đổi mới tư duy và nhận thức của xã hội và nhân dân về vai trò của dạy nghề. Cần phải chú trọng hơn nữa vào công tác đào tạo nghề, đào tạo chuyên môn kỹ thuật để làm hợp lý cơ cấu đào tạo của thành phố, tăng cường chương trình đào tạo chính quy dài hạn để đào tạo nguồn nhân lực. Thành phố cần xây dựng chuẩn đầu ra cho các nghề đào tạo. Chuẩn đầu ra trong đào tạo nghề là yêu cầu tối thiểu

đối với người học về kiến thức, kỹ năng, thái độ... đạt được thực tế sau khi kết thúc một giai đoạn, hay quá trình học tập nhất định, đáp ứng yêu cầu các tiêu chí của tổ chức sử dụng lao động tại doanh nghiệp. Ngoài ra, thành phố cần có chính sách tuyển cử đông đảo giáo viên, sinh viên đi học tập nghiên cứu và làm việc ở các nước phát triển và thu hút nhiều giáo sư, chuyên gia nước ngoài vào nước ta tham gia giảng dạy nghiên cứu, trao đổi kinh nghiệm. Đồng thời, trong quá trình làm việc người lao động cần có chính sách hỗ trợ đào tạo lại, cập nhật kiến thức, tiếp cận được những tri thức mới của thế giới.

+ Làm đầu mối về đào tạo và hợp tác quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp phát triển của địa phương, cũng như các DNNVV. Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế về giáo dục và đào tạo. Tiếp cận những mô hình mới giáo dục tiên tiến nhất để vận dụng vào nước ta. Tận dụng cơ hội "mở cửa" để đào tạo, nâng cao tay nghề và khai thác kiến thức. Liên kết hợp tác với các trường đại học ở nước ngoài có uy tín để đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế, đồng thời khuyến khích và tạo điều kiện phát triển các trường đào tạo quốc tế tại thành phố, được các trường có uy tín trên thế giới cấp bằng.

Đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục và đào tạo. Huy động sức mạnh của mọi thành phần kinh tế, mọi tổ chức, cá nhân tham gia phát triển giáo dục, đồng thời phải huy vai trò chủ đạo của thành phố trong việc hình thành một xã hội học tập và chế độ học tập suốt đời. Khuyến khích các tổ chức, cá nhân và nhân dân tham gia phát triển hệ thống giáo dục ngoài công lập; khuyến khích cá nhân ở nước ngoài đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo ở nước ta.

Đầu tư trang thiết bị phục vụ đào tạo ở mức cơ bản và đầy đủ. Nhà trường chỉ đào tạo người lao động ở mức cơ bản về năng lực nghề nghiệp. Vì thế, việc đầu tư trang thiết bị cũng chỉ dừng ở mức cơ bản, nhưng đầy đủ về số lượng cho người học luyện thực hành. Giải pháp này nhằm tránh việc đầu tư vào thiết bị đắt tiền, số lượng ít, nhưng không sử dụng được trong đào tạo.

Nghiên cứu đào tạo nguồn nhân lực cho việc hội nhập quốc tế (phụ lục 5) theo nguyên tắc đi tắt đón đầu trên cơ sở tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng các yêu cầu của quốc tế. Cần xây dựng tập trung vào một số đại học nghiên cứu tiêu biểu như 5 trường đại học thành viên Đà Nẵng, các trường cao đẳng. Những trường đại học này cần hướng vào việc đào tạo ra ba đội ngũ nhân lực tiên phong, đó là đội ngũ lãnh đạo, đội ngũ nhà khoa học và đội ngũ doanh nhân. Các trường đại học này cũng là nơi thu hút các nhân tài được đào tạo từ nước ngoài về nước, tạo điều kiện cho họ có môi trường để trở về để cống hiến, tránh tình trạng chảy máu chất xám. Cụ thể:

+ Đối với đào tạo nghề: phát triển mạnh mẽ hệ thống giáo dục dạy nghề, tăng nhanh quy mô và nâng cao chất lượng dạy nghề; đồng thời, tập trung dạy nghề, đột phá vào các ngành kinh tế mũi nhọn, các lĩnh vực quan trọng của Thành phố như du lịch, thương mại, vận tải - kho bãi, điện, điện tử, điện lạnh, viễn thông, công nghệ thông tin, cơ khí điện tử;

+ Tiếp tục đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, phát triển đội ngũ giáo viên đào tạo nghề, đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu đào tạo và 100% đạt chuẩn về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề. Đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy gắn liền với nhu cầu của người sử dụng lao động.

+ Bồi dưỡng, nâng cao, cập nhật kiến thức mới về nghề cho người lao động, theo hình thức kèm cặp nghề, truyền nghề, chương trình chuyển giao công nghệ mới; đồng thời, trang bị cho người lao động năng lực thực hành một nghề đơn giản hoặc một số kỹ năng nghề nhất định, nhằm phổ cập nghề cho thanh niên và người lao động, tăng cơ hội tìm việc làm và tự tạo việc làm.

+ Đẩy mạnh đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp và theo nhu cầu xã hội. Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho sự liên kết đào tạo giữa đơn vị sử dụng và cơ sở dạy nghề. Phát triển các mô hình, hình thức phối hợp, hợp tác và hỗ trợ đào tạo, đáp ứng theo nhu cầu hợp tác của doanh nghiệp, của xã hội. Khuyến khích các doanh nghiệp thành lập hoặc hợp tác thành lập cơ sở đào tạo nghề.

+ Đối với trung cấp chuyên nghiệp: Khuyến khích các trường đẩy mạnh đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại theo từng chuyên ngành đặc thù. Đào tạo kiến thức chuyên môn và năng lực thực hành, gắn lý thuyết với thực hành, có khả năng sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin trong học tập và làm việc; có năng lực tự học để nâng cao trình độ chuyên môn và khả năng tìm kiếm việc làm, tăng thu nhập; khuyến khích người lao động tham gia các cuộc thi tay nghề.

+ Đối với đại học - cao đẳng: Quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo phù hợp, hiện đại, thành lập, nâng cấp, mở rộng các trường, ngành đào tạo mới đáp ứng nhu cầu nhân lực của Thành phố và khu vực, nhất là đối với nhân lực trình độ cao của các ngành mà khu vực miền Trung - Tây Nguyên đang có nhu cầu cao như du lịch, tài chính - ngân hàng, kỹ thuật - công nghệ, y - dược - kỹ thuật y tế, ngoại ngữ, xã hội - nhân văn, văn hóa - nghệ thuật; đầu tư cải thiện cơ sở vật chất kỹ thuật, đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy; nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên.

+ Trang bị cho sinh viên kiến thức chuyên môn và kỹ năng làm việc, có khả năng vận hành các thiết bị tiên tiến, hiện đại, có năng lực làm việc theo nhóm và xử lý các tình huống phức tạp, đa dạng trong thực tế cuộc sống.

+ Phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, cùng với các trường đại học, viện nghiên cứu trên địa bàn thành phố đào tạo đội ngũ nhân lực trình độ cao, đặc biệt là đào tạo sau đại học đối với đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên ở các ngành dịch vụ, công nghiệp công nghệ cao như: du lịch, kinh tế biển, thương mại, vận tải - kho bãi, tài chính - ngân hàng, công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, cơ khí điện tử, tự động hóa...

Để đảm bảo đào tạo và phát triển đúng người lao động chuyên trách về nguồn nhân lực của DNNVV cần phối hợp với các chủ DNNVV, trưởng bộ phận đánh giá đúng nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp. Việc đánh giá cần gắn liền với phân tích tổ chức, với mục tiêu, chiến lược phát triển của doanh nghiệp để có đủ nguồn lực cho công tác này và có được sự ủng hộ của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển cần gắn với phân

tích công việc và phân tích cá nhân người lao động. Doanh nghiệp cần đánh giá nhu cầu đào tạo hàng năm và đánh giá một cách chủ động.

Coi trọng tính thực tế của giáo dục và đào tạo. Một trong những nguyên nhân gây ra sự yếu kém của hệ thống giáo dục đào tạo là bị khép kín, không gắn liền với cuộc sống, đào tạo chưa gắn với nhu cầu của các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, với nền kinh tế trong thời kỳ hội nhập rất sôi động. Sự không phù hợp trong cơ cấu ngành nghề trong hệ thống đào tạo và giáo dục làm cho nhiều người bị thất nghiệp, trong khi đó lại phải nhập khẩu lao động, có chuyên môn kỹ thuật. Do đó, phải coi trọng tính thực tế của giáo dục và đào tạo đó với người lao động trước và trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp.

Hình thành mạng lưới chiến lược giữa các cơ sở đào tạo với các tổ chức sử dụng lao động. Hình thành mạng lưới chiến lược nhằm trao đổi thông tin về nhu cầu và khả năng đào tạo; Phối hợp cùng nhau trong việc xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo; Liên kết tổ chức đào tạo; Đào tạo theo hợp đồng, theo địa chỉ; Hướng nghiệp, tư vấn nghề và giới thiệu việc làm cho sinh viên tốt nghiệp...Do vậy, cần xây dựng cơ chế phối hợp phù hợp để xây dựng mạng lưới chiến lược chắc chắn, bền vững. Để cơ chế phối hợp đạt hiệu quả cần được xây dựng và thực hiện trên các nguyên tắc: tự nguyện, hợp tác, hai bên cùng có lợi.

#### ***4.2.3. Giải pháp hoàn thiện chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng***

Như đã phân tích trong Chương 3, trong chính sách thu hút nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng, chế độ đãi ngộ vẫn còn mang tính cào bằng, chưa tạo ra động lực phấn đấu của nhiều đối tượng chính sách, chưa thực sự hấp dẫn để thu hút được các chuyên gia, nhà quản lý giỏi đặc biệt đối với nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa mang tính tự phát từ doanh nghiệp. Để khắc phục được những hạn chế trên, nghiên cứu sinh đề xuất giải pháp đối với thành phố Đà Nẵng cũng như các địa phương khi xây dựng và thực hiện chính sách đãi ngộ nhân lực là: (1) Thiết lập chế độ đãi ngộ theo hướng mũi nhọn, tập trung vào các đối tượng

chuyên gia, nhà quản lý giỏi, tạo ra sự khác biệt trong việc đãi ngộ so với các đối tượng tài năng khác; (2) Thực hiện việc khen thưởng, tôn vinh tài năng đảm bảo sự bình đẳng, công bằng nhằm khuyến khích nỗ lực phấn đấu của nhiều cá nhân tài năng đến với thành phố.

Về giải pháp thiết lập chế độ đãi ngộ theo hướng mũi nhọn, tập trung vào các đối tượng chuyên gia, nhà quản lý giỏi, tạo ra sự khác biệt trong việc đãi ngộ so với các đối tượng tài năng khác.

Thực tế, chính sách đãi ngộ nhân lực của thành phố Đà Nẵng có sự đa dạng về hình thức đãi ngộ, linh hoạt trong việc đãi ngộ, không chỉ đãi ngộ đối với người của địa phương, cũng như các đối tượng trong diện thu hút nhân lực, mà còn là đãi ngộ đối với các cá nhân tài năng bên ngoài nhưng tài năng của họ có ảnh hưởng đến sự phát triển chung của thành phố. Chế độ đãi ngộ của thành phố cao so với nhiều địa phương khác trên cả nước đã tạo động lực làm việc mạnh mẽ cho các đối tượng chính sách, trở thành một trong những giải pháp quan trọng để thu hút được nhân lực DNNVV của thành phố.

Cần điều chỉnh chính sách theo hướng xác định nguồn tuyển dụng, điều kiện chuyên môn của người đăng ký dự tuyển một cách cụ thể, tạo nên sự thống nhất trong cách hiểu của các địa phương trong việc hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực phù hợp điều kiện của các DNNVV, tránh tình trạng hiểu không thống nhất như hiện nay. Tiếp tục cải thiện môi trường kinh doanh, trong đó cần tập trung vào việc minh bạch hóa chính sách, xóa bỏ tình trạng quan liêu, cắt giảm tối đa chi phí, đặc biệt là chi phí phi chính thức và các chi phí liên quan đến thủ tục hành chính.

Để có đủ nguồn nhân lực có chất lượng, thành phố có nhiệm vụ giúp họ làm đúng nghề và kết hợp họ lại thành một xã hội để họ có thể làm việc cùng nhau. Các cơ quan ban ngành phải gặp mặt khảo sát được nhu cầu của nhân lực trong và ngoài nước có triển vọng để thu hút họ làm tại Đà Nẵng, hỗ trợ các DNNVV tiếp cận được đối tượng này. Tạo ra môi trường làm việc với mức sống cao hơn chất lượng

hơn những nơi khác họ đã từng qua. Đối với những người xuất sắc thì có thể đề nghị làm việc ngay trước khi tốt nghiệp tại các DNNVV.

Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh cũng đã cho thấy, một trong những nguyên nhân của hiện tượng trên là việc thiết kế các chế độ đãi ngộ, mặc dù cao so với mặt bằng chung của nhiều địa phương trong cả nước, song lại chưa tạo được tạo được yếu tố "mũi nhọn" hướng vào các chuyên gia, nhà quản lý giỏi tạo ra sự khác biệt trong việc đãi ngộ so với các đối tượng tài năng khác.

Về giải pháp thực hiện việc khen thưởng, tôn vinh tài năng đảm bảo sự bình đẳng, công bằng nhằm khuyến khích nỗ lực phấn đấu của nhiều cá nhân tài năng đến với thành phố. Như đã phân tích trong Chương 3, việc khen thưởng, tôn vinh tài năng trong chính sách phát triển nguồn nhân lực của thành phố vẫn chưa thật sự bình đẳng. Mỗi năm, thành phố Đà Nẵng đã chi một khoản ngân sách để khen thưởng, tôn vinh các cá nhân tài năng nhưng chủ yếu tập trung vào các quản lý doanh nghiệp, các hoạt động này vẫn còn mạnh nha ở các hiệp hội doanh nghiệp. Để khắc phục tình trạng trên, đồng thời khuyến khích được những nỗ lực phấn đấu của các cá nhân tài năng đến với thành phố trong diện thu hút nhân lực, các cơ quan thực hiện chính sách cần đảm bảo việc khen thưởng một cách minh bạch, công bằng, đúng người, đúng công trạng, không phân biệt người quản lý với người thực thi nhiệm vụ trực tiếp để dần xóa bỏ quan niệm "nước sông - công lính", xóa bỏ cách thức khen thưởng theo kiểu "chỉ tiêu" đối với các danh hiệu thi đua bậc cao như đang diễn ra phổ biến tại nhiều địa phương hiện nay.

Ngoài việc thu hút nhân lực có chất lượng trong nước và ngoài nước đến làm việc tại thành phố, thời gian vừa qua thành phố Đà Nẵng vẫn chưa chú tâm đến phát triển cá nhân của lao động thuộc các doanh nghiệp, chỉ dừng lại tôn vinh các nhà quản lý giỏi. Việc phát triển chỉ tồn tại trong các doanh nghiệp thông qua chế độ lương thưởng và hình thức đãi ngộ khác. Để phát triển được tổ chức trước hết mỗi cá nhân phải được khuyến khích sự sáng tạo, cơ hội nghề nghiệp. Một tổ chức

cần khuyến khích phát triển cá nhân tốt sẽ tạo nên các mối quan hệ của mỗi cá nhân trong tổ chức, giúp cho việc giải quyết công việc thuận lợi và dễ dàng hơn.

Với người lao động, để nâng cao uy tín bản thân, phải không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; rèn luyện tác phong người lao động hiện đại có bản lĩnh, tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật cao. Ngoài ra, người lao động còn phải không ngừng phấn đấu trở thành lực lượng có nhân phẩm, đạo đức tốt, trình độ ngoại ngữ và nghiệp vụ mang tầm quốc tế.

Đối với doanh nghiệp cần xây dựng chính sách cụ thể cho mỗi cá nhân, để họ có thể tham gia sáng tạo tác phẩm, tham gia cống hiến hết mình cho sự nghiệp phát triển chung, luôn khuyến khích, động viên kịp thời. Cần đưa ra các tiêu chí cụ thể đối với cá nhân có thành tích xuất sắc, năng lực tốt để vào quy hoạch phát triển thành những cán bộ quản lý chủ chốt sau này. Những cá nhân vào quy hoạch, cần có chiến lược bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, quản lý và hướng dẫn, tư vấn cho họ những kỹ năng cần thiết để khi trở thành quản lý họ sẽ thực hiện tốt công việc được giao.

Công tác đánh giá khen thưởng và đãi ngộ cho các doanh nghiệp làm tốt công tác phát triển nguồn nhân lực, các cá nhân có thành tích xuất sắc trong doanh nghiệp cần thường xuyên và liên tục, hàng tháng thực hiện cơ chế khen đột xuất những chương trình hay, bài viết hay, hình ảnh ấn tượng; mở rộng các phong trào thi đua để biểu dương những cá nhân có thành tích vừa là nguồn động viên tinh thần làm việc của cán bộ nhân viên trong tổ chức, vừa để phát hiện những cá nhân xuất sắc, tiêu biểu để đưa vào bồi dưỡng, quy hoạch trong tương lai. Đối với những nhân lực giỏi, cần hỗ trợ kinh phí kịp thời, chế độ đãi ngộ rõ ràng và công khai.

Đối với hoạt động quản lý cấp thành phố, cần hỗ trợ việc phát triển nhân lực sẽ tạo động lực niềm tin cho người lao động cống hiến tài năng, tri thức cho sự nghiệp phát triển doanh nghiệp. Thành phố phải kết hợp với doanh nghiệp định kỳ quý tháng năm, có thể dựa vào đề xuất của các doanh nghiệp, tôn vinh những lao động xuất sắc có thành tích đóng góp vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội thành phố.



Tận dụng các cơ hội giao thương ký kết các hiệp định, thành phố cần xây dựng chiến lược thu hút nguồn lực bên ngoài mang tính dài hạn và toàn diện trên nguyên tắc khuyến khích thu hút đến mức cao nhất nguồn lực từ bên ngoài và bảo hộ thỏa đáng nguồn lực thu hút. Thành phố cần xây dựng cơ chế sàng lọc bên ngoài từng lĩnh vực thông qua việc xây dựng thu hút nguồn nhân lực bên ngoài của thành phố.

#### ***4.2.4. Tổ chức thực hiện và kiểm soát chính sách***

##### ***4.2.4.1. Đối với chính phủ***

Việc thiết lập những thể chế kinh tế thị trường nền tảng là cần thiết song không đủ, Việt Nam cần có những thể chế bổ sung, đặc biệt là những thể chế mang tính "vượt trội", để đẩy nhanh quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng, rút ngắn khoảng cách phát triển với những nước đi trước. Việt Nam cần thực hiện một nghị trình "kép": vừa hoàn thiện thể chế cơ bản của nền kinh tế thị trường, vừa thiết lập những thể chế đặc thù cho mô hình tăng trưởng mới, khuyến khích áp dụng công nghệ, nuôi dưỡng đổi mới sáng tạo để không bị tụt lại phía sau trước những thay đổi nhanh chóng của thế giới.

Nhà nước cần giữ vai trò chủ đạo, cần xây dựng và thực hiện thành công chiến lược quốc gia về nâng cao năng suất lao động với mục tiêu và cụ thể trong từng giai đoạn, từng địa phương để năng suất lao động của Việt Nam bắt kịp các nước trong khu vực. Để cải thiện năng suất lao động, Chính phủ ưu tiên bố trí ngân sách đầu tư cho giáo dục và đào tạo nhằm cải thiện trình độ và kỹ năng lao động.

Trong quá trình hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực, cần tạo điều kiện và cơ hội bình đẳng cho mọi đối tượng có đủ năng lực hành vi dân sự, đã qua đào tạo về chuyên môn nhất định được tham gia vào chính sách, qua đó thể hiện sự trọng thị đối với những người có tài năng, đồng thời tạo nên dự luận xã hội tốt, góp phần xây dựng tính nhân văn trong công tác tổ chức nguồn nhân lực cho thành phố. Hoàn thiện khung pháp lý nhằm khắc phục

hoàn toàn sự chông chéo trong chức năng quản lý nhà nước của các Bộ, ngành và địa phương về phát triển nguồn nhân lực.

Chính phủ tiếp tục khuyến khích doanh nghiệp trong việc tổ chức đào tạo cho người lao động thông qua việc hoàn thiện khung pháp lý, các chính sách hoặc chương trình hỗ trợ doanh nghiệp như giảm thuế hoặc tiếp cận tín dụng ưu đãi cho những doanh nghiệp thường xuyên đào tạo lao động, đặc biệt trong những lĩnh vực Nhà nước ưu tiên phát triển như nông nghiệp, thủy sản hay công nghiệp phụ trợ.

Sự phát triển của công nghệ số và trí tuệ nhân tạo làm nền tảng cho những đột phá về công nghệ điện toán đám mây, thiết bị di động thông minh, dữ liệu lớn, internet vạn vật... tạo điều kiện cho sản xuất thông minh được thực hiện rộng rãi, mở đầu cho công cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Nâng cao hiệu quả các chương trình hỗ trợ theo quy định của Luật hỗ trợ DNNVV có cơ hội nâng cao năng lực và khả năng tận dụng tốt hơn các cơ hội 4.0. Trong đó cần tăng cường nghiên cứu và triển khai các chính sách hỗ trợ DNNVV trọng điểm, như: Hỗ trợ về vốn (bảo lãnh tín dụng, khuyến khích hình thức đầu tư mạo hiểm, đầu tư thiên thần); Hỗ trợ đổi mới sáng tạo; Phát triển thị trường khoa học, công nghệ, thị trường lao động, đặc biệt là nâng cao hệ thống giáo dục đào tạo của trường đại học và hệ thống đào tạo nghề tạo nền tảng cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

Khuyến khích tăng cường hỗ trợ sự kết nối giữa các DNNVV và các doanh nghiệp lớn, đặc biệt là các doanh nghiệp FDI, trong đó tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyển giao công nghệ và tham gia chuỗi giá trị toàn cầu của DNNVV. Khuyến khích và tạo điều kiện để tổ chức quốc tế, các tổ chức phi chính phủ, các hiệp hội, các nhà tài trợ hình thành các quỹ đào tạo cho doanh nghiệp. Chính phủ cũng có thể khuyến khích các tổ chức này tổ chức các diễn đàn trao đổi về hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp và tạo ra kênh thông tin để các doanh nghiệp học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm lẫn nhau.

Nâng cao tính minh bạch là chìa khóa giúp các DNNVV thực hiện tốt chính sách mà Chính phủ và thành phố ban hành trong công tác phát triển nguồn nhân lực.

Đây cũng là điều kiện giúp thực hiện nghiêm túc trách nhiệm giáo trình và bảo đảm sự tham gia của người dân vào quá trình chính sách. Đặc biệt, trong bối cảnh những thay đổi nhanh chóng về công nghệ, nhất là công nghệ thông tin và truyền thông, sự phổ biến của mạng xã hội... không những đang tạo ra các công cụ giám sát xã hội mạnh mẽ đối với chính sách và hành động của những cán bộ nhà nước mà còn gây áp lực dư luận xã hội đối với quản lý nhà nước.

Cần đầu tư cho cơ sở hạ tầng, công nghệ, sản xuất kinh doanh, đổi mới vẫn cần được chú trọng, nhưng cần có những chiến lược hiệu quả về nguồn vốn đầu tư, trong đó quan tâm đến sự phân bổ hợp lý các nguồn lực về vốn đầu tư trong xã hội. Tạo môi trường tốt để nhân lực có thể làm việc và cống hiến cho thành phố cũng như quốc gia.

Đổi mới cơ chế phân bổ và hỗ trợ bằng ngân sách nhà nước cho phát triển nhân lực từ hỗ trợ trực tiếp cho các đơn vị cung cấp dịch vụ công sang hỗ trợ trực tiếp cho đối tượng thụ hưởng và bảo đảm công bằng giữa các cơ sở công lập và ngoài công lập.

Đẩy mạnh xã hội hóa để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực, đặc biệt kêu gọi đầu tư từ nguồn lực xã hội, trong đó có nguồn vốn nước ngoài nhằm xây dựng một số trường đại học, cao đẳng và dạy nghề đạt chuẩn quốc tế.

#### *4.2.4.2. Đối với các tổ chức liên quan trong công tác phối hợp thực hiện*

Các cơ quan chức năng chỉ mới quan tâm đến việc thiết kế chính sách hỗ trợ mà chưa thực sự quan tâm đến việc thực hiện chính sách hỗ trợ. Mặt khác, các chính sách chỉ hướng tới hỗ trợ doanh nghiệp mà chưa hướng tới bảo vệ doanh nghiệp. Việc thiết kế các chính sách không chi tiết tạo kẽ hở cho tùy tiện trong thực hiện các chính sách. Đặc biệt, Đà Nẵng vẫn chưa hề có đánh giá tác động các chính sách hỗ trợ DNNVV đặc biệt chính sách phát triển nguồn nhân lực. Để tổ chức chính sách phát triển nguồn nhân lực, nghiên cứu sinh kiến nghị các tổ chức liên quan các hoạt động như sau:

+ Đảng đoàn Hội đồng nhân dân thành phố và Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân thành phố: Lãnh đạo cơ quan chính quyền đồng cấp thể chế hóa nội dung chính sách, quy định cụ thể việc thực hiện và phân công nghĩa vụ cho các sở, ban, ngành có liên quan phối hợp triển khai Đề án.

+ Ban Tổ chức Thành ủy: Chịu trách nhiệm tổng hợp nhu cầu nguồn nhân lực; Tham mưu xây dựng chỉ tiêu các hoạt động phát triển nguồn nhân lực khối cơ quan Đảng, Mặt trận và đoàn thể.

+ Sở Nội vụ: Là cơ quan chủ trì tổ chức hoạt động thu hút nguồn nhân lực đến làm việc cho thành phố (làm việc lâu dài; làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian). Tổng hợp nhu cầu nhân lực, tham mưu xây dựng chỉ tiêu các hoạt động phát triển nguồn nhân lực khối chính quyền.

+ Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực: Là cơ quan trực tiếp quản lý chính sách liên quan đến phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cho DNNVV, có trách nhiệm tham mưu các chương trình, kế hoạch công tác phát triển nguồn nhân lực; chủ trì tổ chức các hoạt động: đào tạo, thu hút người đang học (đại học, sau đại học), bồi dưỡng ngắn hạn. Đồng thời, tổng hợp chỉ tiêu, ngành nghề thu hút và đào tạo nguồn nhân lực từ Sở Nội vụ và Ban Tổ chức Thành ủy để báo cáo UBND thành phố xem xét, trình Thường trực Thành ủy cho ý kiến. Trung tâm này phải chịu trách nhiệm kiểm soát chất lượng trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực phù hợp với tình hình thực tế của các DNNVV trên địa bàn thành phố.

+ Sở Lao động, Thương binh và xã hội, Sở Xây dựng: Chủ trì, phối hợp với Cơ quan quản lý Đề án và các đơn vị liên quan lập các thủ tục cần thiết để xem xét, đề xuất việc hỗ trợ cho thuê nhà chung cư của thành phố hoặc hỗ trợ vay vốn ưu đãi để mua nhà ở xã hội đối với người được thu hút khó khăn về nhu cầu nhà ở.

+ Thủ trưởng các sở, ban, ngành thành phố, bí thư quận ủy, huyện ủy và tương đương: Phối hợp với cơ quan quản lý chính sách tham gia xác định nhu cầu nguồn nhân lực, xem xét chọn cử người đi học; tiếp nhận bố trí công tác nhân lực; tham gia xử lý các trường hợp vi phạm quy định đối với người lao động đang trong

thời gian thực hiện nghĩa vụ làm việc cho thành phố; tổ chức một số khóa bồi dưỡng và triển khai thu hút người đến làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian một số vị trí, chức danh theo kế hoạch và chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực hằng năm.

+ Hiệp hội hỗ trợ DNNVV, tổ liên ngành tư vấn hỗ trợ giải quyết khó khăn cho các DNNVV ở các cấp chính quyền để tư vấn, hỗ trợ giải quyết những khó khăn, vướng mắc giữa doanh nghiệp trong vấn đề thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực.

#### *4.2.4.3. Đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa*

Trước hết, các doanh nghiệp cần xác định rõ nguồn nhân lực là quan trọng và cần phải đầu tư thích đáng cho việc phát triển nguồn nhân lực thông qua hoạt động đào tạo. Cần tăng cường nhận thức, tìm hiểu sâu về phát triển nguồn nhân lực. Trong đó có việc phân tích, đánh giá được tác động của nó tới hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, để từ đó xây dựng cho mình một chiến lược phát triển lâu dài và những bước đi cụ thể, vững chắc trong công tác phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp. Trong điều kiện ngân sách hạn chế, doanh nghiệp hoàn toàn có thể tập trung vào đào tạo thông qua công việc cho nhân viên bằng các hình thức kèm cặp, hướng dẫn tại chỗ hay luân chuyển vị trí trong doanh nghiệp.

Doanh nghiệp cần chủ động, tích cực và tuyên phong thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực: thực hiện liên thông thị trường lao động trong và hội nhập khu vực cả về quy mô, chất lượng và cơ cấu ngành nghề. Ban lãnh đạo của mỗi doanh nghiệp cần xây dựng cơ chế, chính sách đào tạo cụ thể và các hoạt động hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực. Thêm vào đó, các phòng, ban trong doanh nghiệp nên phối hợp cùng phòng nhân sự thực hiện công tác đánh giá lao động, tham mưu cho ban lãnh đạo các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kế hoạch sử dụng lao động động sau đào tạo. Phòng nhân sự đảm nhiệm việc thiết kế chương trình đào tạo phù hợp, lựa chọn giáo viên chất lượng và tổ chức, giám sát quá trình đào tạo và đánh giá sau đào tạo. Tạo cơ sở dữ liệu để thành phố xây dựng kế hoạch tổng thể về nguồn lao động trung dài hạn.

Gắn cơ sở đào tạo với nghiên cứu thực nghiệm khoa học và lao động sản xuất. Thông qua việc trao đổi trực tiếp với các tổ chức cơ quan phụ trách thành phố xây dựng kế hoạch đào tạo về quy mô và cơ cấu ngành nghề. Mở rộng các hình thức đào tạo theo địa chỉ, đào tạo tại chỗ, khắc phục tình trạng mất cân đối trong phân bố sử dụng nhân lực.

Nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực thông qua các cấp độ phát triển của hệ thống quản lý tri thức trong doanh nghiệp (phụ lục 4). Liên hệ và tham gia tích cực trong gắn kết giữa đào tạo với thị trường lao động. Tạo lập và duy trì mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo, đơn vị tuyển dụng và việc làm. Cần điều tra xác định nhu cầu việc làm, nhu cầu sử dụng nhân lực, nghiên cứu dự báo về xu hướng vận động của cơ cấu lao động trong nền kinh tế để có cơ sở cho việc đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại các loại lao động cho phù hợp. Doanh nghiệp cần có hoạt động trực tiếp tham gia vào các hoạt động đào tạo như xác định danh mục nghề và chuẩn đầu ra cho từng nghề, góp phần xây dựng chương trình đào tạo và đánh giá kết quả học tập, tham gia giảng dạy thực tiễn và hướng dẫn thực tập... Khơi dậy và nuôi dưỡng tính tích cực của người lao động trong đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Trong đó, tạo điều kiện để người lao động có việc làm, có thu nhập cao thậm chí có thể làm giàu từ chính nghề nghiệp của mình được coi là ý nghĩa hơn cả và phù hợp với xu thế hiện nay.

Sự phân công và phối hợp giữa các chủ thể ngày càng quan trọng. Ví dụ: Sự liên kết chặt chẽ, nhịp nhàng giữa các doanh nghiệp trong các mạng sản xuất, các cụm liên kết ngành; Sự phối hợp giữa các doanh nghiệp, các trường đại học, viện nghiên cứu và Nhà nước để tránh tình trạng các DNNVV trên địa bàn thành phố không làm nổi sạc pin hay vỏ ốp điện thoại trong khi Nhà nước và thành phố đã tiêu tốn những khoản tiền đáng kể cho các đề tài nghiên cứu mang tính ứng dụng; Sự hợp tác chặt chẽ giữa các doanh nghiệp có năng lực về tài chính và công nghệ, người nông dân có đất và Nhà nước đóng vai trò cầu nối nhằm phát triển nông nghiệp công nghệ cao và sản xuất nông sản theo các chuỗi giá trị... Ngoài ra, doanh nghiệp cần xác định trách nhiệm cung cấp thông tin cho hệ thống đào tạo về nhu

câu việc làm và phản hồi về mức độ đáp ứng của người lao động qua đào tạo với vị trí việc làm tạo cơ sở cho thành phố đánh giá hiệu quả chính sách.

Tăng cường quy hoạch phát triển lực lượng lao động: Tay nghề và trình độ chuyên môn cao, thông thạo ngoại ngữ và tin học, có kiến thức văn hóa và luật pháp để thích ứng với môi trường các nước khu vực. Có thể khẳng định rằng việc nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực trong một tổ chức là yếu tố quan trọng số một của bất kỳ doanh nghiệp nào. Cần phải xem đầu tư vào con người là cách làm hiệu quả nhất của doanh nghiệp vì nó quyết định năng suất, hiệu quả và khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững của doanh nghiệp. Ngoài ra, doanh nghiệp cần chú ý nhiều hơn việc đào tạo nâng cao năng lực quản lý từ cấp lãnh đạo, phụ trách chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ ở từng vị trí trong doanh nghiệp.

Các DNNVV cần thay đổi nhận thức để tự nắm bắt các cơ hội và vươn lên trong cạnh tranh thông qua tạo lập nguồn nhân lực. Trong ngắn hạn, xu hướng chung vẫn có nhiều chương trình ưu đãi và hỗ trợ vốn từ nhiều nguồn của Nhà nước, từ các chương trình vốn liên kế với nước ngoài và xã hội để giúp các DNNVV phục hồi và phát triển bền vững. Tuy nhiên, để thực sự phát triển bền vững và tồn tại được trên thị trường cần sự nỗ lực của bản thân doanh nghiệp để cạnh tranh bằng chính năng lực của mình. DNNVV sẽ phải lên kế hoạch đầu tư phát triển hiệu quả và chuyển từ dựa vào các nguồn hỗ trợ xã hội sang hướng nâng cao năng lực tài chính, năng lực quản trị và nâng cao tính minh bạch trong hoạt động để có thể tiếp cận được với nguồn vốn trên thị trường như các doanh nghiệp lớn. Điều này giúp cho các DNNVV có cơ hội phát triển bền vững và đem lại sự phát triển bền vững cho toàn bộ nền kinh tế Việt Nam.

#### *4.2.4.4. Đối với người lao động*

Người lao động vừa là chủ thể vừa là đối tượng của quá trình phát triển nhân lực, nếu bản thân người lao động không có thái độ đúng đắn về vấn đề nâng cao năng lực thì sẽ không hội nhập được trong đội ngũ nhân lực, cũng như nguồn nhân lực quốc tế.

Cần chủ động nắm thông tin, định hướng và lựa chọn ngành nghề, tích cực trong tìm kiếm cơ sở đào tạo nghề phù hợp với điều kiện của mình, rèn luyện tay nghề và kỷ luật lao động, kiến thức để trở thành nhân lực.

Cung cấp thông tin, tài liệu về doanh nghiệp kịp thời, đầy đủ, chính xác theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức hỗ trợ DNNVV và chịu trách nhiệm trước pháp luật về thông tin, tài liệu đã cung cấp.

Bản thân người lao động cần chú trọng nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng bản thân, tinh thần nghiêm túc trong kỷ luật lao động, chú trọng phát triển kỹ năng bản thân, tinh thần nghiêm túc trong kỹ năng mềm cho thích nghi với điều kiện mới và thời đại mới để đảm bảo công việc cho bản thân, duy trì phát triển doanh nghiệp và cuộc sống của gia đình. Bằng cách phát triển năng lực sáng tạo và khả năng học tập và trau dồi những năng lực mới là đảm bảo cho lao động luôn được cần đến và tạo giá trị gia tăng cao.

#### **Kết luận chương 4**

Trong chương 4, luận án căn cứ mục tiêu, phương hướng phát triển, kết quả phân tích thực trạng cũng như các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Qua phân tích những mặt tích cực và hạn chế của chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cho các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, luận án đề xuất một số nhóm giải pháp cụ thể nhằm khắc phục những hạn chế trên, bao gồm:

- Giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố: Thành lập hội đồng thẩm định các chương trình đào tạo và cơ sở đào tạo nhằm nâng cao chất lượng của hoạt động đào tạo nguồn nhân lực theo đặc thù hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp; Nghiên cứu đào tạo nguồn nhân lực cho việc hội nhập quốc tế theo nguyên tắc đi tắt đón đầu trên cơ sở tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng các yêu cầu của quốc tế.

- Giải pháp hoàn thiện chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các DNNVV: Thiết lập chế độ đãi ngộ theo hướng mũi nhọn, tập trung vào các đối tượng chuyên



gia, nhà quản lý giỏi, tạo ra sự khác biệt trong việc đãi ngộ so với các đối tượng tài năng khác; thực hiện việc khen thưởng, tôn vinh tài năng đảm bảo sự bình đẳng, công bằng nhằm khuyến khích nỗ lực phấn đấu của nhiều cá nhân tài năng đến với thành phố. Xây dựng tiêu chí về nhân lực làm cơ sở để xác định đối tượng chính sách thu hút nguồn nhân lực có chất lượng; xác định nguồn tuyển chọn, thu hút theo hướng mở rộng nhằm tạo ra nhiều sự lựa chọn trong việc tuyển chọn những người có tài năng trong và ngoài nước để hình thành nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nói chung DNNVV nói riêng của thành phố.

Để thực hiện thành công những giải pháp chính sách này, luận án cũng đề xuất về những điều kiện thực hiện, thông qua đánh giá chính xác các yếu tố tác động vào các chính sách trong quá trình xây dựng và thực thi triển khai trên địa bàn thành phố đối với chính sách phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

## KẾT LUẬN

Trong bối cảnh nền kinh tế nước ta hội nhập sâu rộng vào kinh tế toàn cầu, DNNVV là khu vực đóng góp phần lớn thu nhập quốc dân và làm ra phần lớn của cải vật chất cho xã hội. Để tạo sự tăng tốc, đột phá khác biệt đối với việc tăng trưởng và phát triển kinh tế xã hội nói chung và của DNNVV nói riêng, nguồn nhân lực là nhân tố quyết định. Tuy nhiên với những khó khăn hiện nay của DNNVV, Nhà nước và địa phương cần phải xây dựng các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn một các bài bản và phù hợp với thực trạng phát triển kinh tế, qua đó tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cho thành phố cũng như đối với các DNNVV.

Luận án "*Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*" đã tập trung và nghiên cứu các vấn đề sau:

### **1. Sự cần thiết về nghiên cứu**

Trên thế giới, nhiều quốc gia và nhiều địa phương đã và đang rất quan tâm về nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, khái niệm nguồn nhân lực cũng được Đảng và nhà nước văn bản hóa tại các Đại hội từ Trung ương đến địa phương và ban hành nhiều chính sách phát triển nguồn nhân lực cho sự nghiệp phát triển của đất nước và của địa phương mình. Tuy nhiên, rất ít công trình nghiên cứu chuyên sâu về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV tại địa phương, và gần như chưa có văn bản pháp quy nào quy định cụ thể về vấn đề này.

Thành phố Đà Nẵng từ năm 2015, đã thành công trong việc thực hiện Đề án 922 về đào tạo và phát triển nhân lực cho khu vực công tạo nên "hiện tượng Đà Nẵng" mà một số địa phương không thực hiện được. Tiếp nối sự thành công của quan điểm và chiến lược thành phố, sẽ tạo ra nguồn lực cho thành phố nói chung, khối DNNVV nói riêng, việc tạo ra cơ chế chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố là tất yếu.

## **2. Kết quả nghiên cứu của luận án**

2.1. Phân tích và hệ thống hóa và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực đưa ra các hoạt động chính sách chủ yếu trong công tác phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố (bao gồm: chính sách đào tạo nguồn nhân lực; chính sách thu hút nguồn nhân lực).

2.2. Nghiên cứu kinh nghiệm các nước trên thế giới và các địa phương khác để đưa ra bài học có giá trị vận dụng trong các DNNVV trên địa bàn thành phố.

2.3. Khảo sát, đánh giá thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn thành phố, luận án đã đưa ra một số vấn đề sau:

- Đánh giá tình hình kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng;
- Đánh giá thực trạng các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng;
- Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng;
- Đánh giá thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV thông qua việc phân tích thống kê, khảo sát chuyên gia, khảo sát các chủ doanh nghiệp. Từ đó rút ra được hạn chế và nguyên nhân trong thời gian qua.

2.4. Từ nghiên cứu kết quả khảo sát, phương hướng phát triển và quan điểm chỉ đạo của Thành phố, đề xuất các giải pháp phù hợp với thực trạng phát triển của các DNNVV trên địa bàn thành phố. Đồng thời, đưa ra các kiến nghị tổ chức thực hiện đối với các bên liên quan để các chính sách ban hành thực sự mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội.

Mặc dù đã có đóng góp nhất định trong quá trình xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung và chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV nói riêng, luận án còn thiếu sót nhất định do thời gian nghiên cứu hạn chế. *Thứ nhất*, khảo sát và nghiên cứu tất cả các DNNVV trên địa bàn thành phố chưa thực hiện được nên chưa tả mô tả hết thực trạng chính sách phát triển các DNNVV

trên địa bàn thành phố. *Thứ hai*, vấn đề chính sách phát triển nguồn nhân lực đối với DNNVV khá mới mẻ trong khi điều kiện doanh nghiệp địa còn gặp nhiều khó khăn trong công tác phát triển nguồn nhân lực. Do vậy, cần phải nhiều nghiên cứu để bổ sung cho luận án từ hoạt động thực tiễn đến xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực của thành phố, đặc biệt là nguồn lực cho các DNNVV ngày càng hoàn chỉnh hơn.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ  
LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Hà Thị Duy Linh (2018), "Kinh nghiệm về chính sách phát triển nguồn nhân lực", *Tạp chí Công Thương*, số 10, tr, 170-175.
2. Hà Thị Duy Linh (2018), "Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn thành phố Đà Nẵng", *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, số 23, tr. 74-76.
3. Trần Hùng, Hà Thị Duy Linh (2018), "Các yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng", *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, số 30, tr. 50-53.
4. Trần Hùng, Hà Thị Duy Linh (2018), "Hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh cho sinh viên tại thành phố Đà Nẵng", Hội thảo khoa học Quốc gia: *Khởi nghiệp và đổi mới trong kinh doanh*, NXB Hà Nội, Hà Nội, tr. 550-553.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng Việt

1. Nguyễn Đình Bắc (2018), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư", *Tạp chí Cộng sản*, số 5.
2. Trần Xuân Cầu (2014), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
3. Phan Thùy Chi (2008), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các trường đại học khối Kinh tế Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Giao thông Vận tải, Hà Nội.
4. Chính phủ (2018), *Nghị định số 39/2018/NĐ-CP ngày 11/3/2018 quy định chi tiết một số điều của Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa*, Hà Nội. .
5. Đỗ Minh Cường, Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Đỗ Minh Cường, Mạc Văn Tiến (2004), *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam - lý luận và thực tiễn*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
7. Đỗ Văn Đạo (2016), *Phát triển nguồn nhân lực quân sự chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa quân đội nhân dân Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
8. Phạm Tất Dong (1999), *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa và tầng lớp trí thức*, NXb Chính trị quốc gia, Hà Nội
9. Trần Kim Dung (1998), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
10. Nguyễn Văn Dung (2011), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Phương Đông, Hà Nội.
11. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
12. Đảng Cộng sản Việt Nam (1987), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, NXB Sự thật, Hà Nội.

13. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, NXB Sự thật, Hà Nội.
14. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*, NXB Sự thật, Hà Nội.
15. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
16. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
17. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
18. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
19. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
20. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
21. Đảng Cộng sản Việt Nam (2019), *Nghị quyết số số 43-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
22. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2011), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
23. Lê Thị Hồng Điệp (2005), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
24. Nguyễn Đại Đồng (2007), "Những thành tựu về việc làm và phát triển thị trường lao động năm 2008", *Tạp chí Lao động và xã hội*, số 304+305.
25. Võ Văn Đức (2004), "Tác động của toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đối với thị trường lao động của Việt Nam", *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 87.
26. Lê Thanh Hà (2009), *Phát triển nguồn nhân lực công nghiệp Việt Nam trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và vai trò của công đoàn*, NXB Lao động, Hà Nội.

27. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, tập 1, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
28. Đoàn Thị Thu Hà, Nguyễn Thị Ngọc Huyền (2006), *Giáo trình Chính sách kinh tế - xã hội*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
29. Đoàn Thị Thu Hà, Nguyễn Thị Ngọc Huyền (2006), *Giáo trình Khoa học quản lý*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
30. Trần Thị Thái Hà, Trần Văn Hùng (2013), *Đào tạo nhân lực trong giai đoạn hội nhập và phát triển kinh tế*, NXB Thế giới, Hà Nội.
31. Phạm Minh Hạc (2001), "Đi vào thế kỷ XXI phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước", *Tạp chí Lao động và Xã hội*, số 4.
32. Tạ Ngọc Hải (2008), "Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực", *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số 1+2, tr. 65-69.
33. Hoàng Văn Hải, Vũ Thùy Dương (2004), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội
34. Nguyễn Ngọc Hiến (2007), *Quản lý nhà nước về kinh tế, xã hội*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
35. Hoàng Xuân Hiệp (2013), *Nâng cao chất lượng vốn nhân lực của các doanh nghiệp may Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
36. Trần Vĩnh Hoàng (2013), "Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam", *Tạp chí Phát triển & hội nhập*, số 12(22).
37. Đoàn Văn Khải (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
38. Lê Ái Lâm, Trần Văn Tùng (1996), *Phát triển nguồn nhân lực - kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
39. Bùi Thị Ngọc Lan (2002), *Nguồn lực trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.



40. Mai Thanh Lan, Nguyễn Thị Thanh Nhân (2016), *Giáo trình Quản trị nhân lực căn bản*, NXB Thống kê, Hà Nội.
41. Lê Thị Mỹ Linh (2009), *Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
42. Võ Thị Kim Loan (2015), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ở Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
43. C.Mác - Ph. Ăngghen (1975), *Toàn tập*, tập 1, NXB Sự thật, Hà Nội.
44. C.Mác - Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 23, NXB Sự thật, Hà Nội.
45. C.Mác - Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 24, NXB Sự thật, Hà Nội.
46. C.Mác - Ph. Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
47. C.Mác - Ph. Ăngghen (2000), *Toàn tập*, tập 46, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
48. Lê Chi Mai (2001), *Những vấn đề cơ bản về chính sách và quy trình chính sách*, NXB Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
49. Lê Chi Mai (2001), *Mấy ý kiến về khái niệm chính sách công*, NXB Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
50. Vũ Xuân Nam, Trương Văn Tú (2016), "Thực trạng triển khai hệ thống quản lý tri thức trong môi trường doanh nghiệp Việt Nam", *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế*, số 9.
51. Phạm Thành Nghị (2006), *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
52. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (chủ biên) (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội
53. Trần Thị Nhung và Nguyễn Duy Dũng (2005), *Phát triển nguồn nhân lực trong các công ty Nhật Bản hiện nay*, NXB Khoa học xã hội.

54. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
55. Trịnh Duy Oánh (2015), "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thành phố hồ chí minh trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế", *Tạp chí Khoa học*, số 7(73), Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
56. Nguyễn Nam Phương và Ngô Quỳnh An (2017), "Khung phân tích nguồn nhân lực và chính sách thu hút nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số ở nước ta", *Hội thảo khoa học: Nghiên cứu chính sách thu hút nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số ở Việt Nam đến năm 2030*, Khoa Sau đại học, Trường Đại học Lao động Xã hội, Hà Nội.
57. Quốc hội (2017), *Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa*, Hà Nội.
58. Nguyễn Thanh Sang (2018), "Thu hút, phát triển nguồn lao động chất lượng cao trước yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0", *Tạp chí Tài chính*, số 1.
59. Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng (2013), *Báo cáo kết quả thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao năm 2013*, Đà Nẵng.
60. Hồ Bá Thâm (2003), *Khoa học con người và phát triển nguồn nhân lực*, NXB Tổng hợp, Thành phố Hồ Chí Minh.
61. Hồ Bá Thâm (2006), *Tài năng trẻ phát triển và sử dụng*, NXB Thanh niên, Thành phố Hồ Chí Minh.
62. Vũ Bá Thê (2005), *Phát huy nhân tố nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
63. Chu Thị Thủy (2013), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam thực trạng và giải pháp", *Báo cáo khoa học tại Hội thảo khoa học quốc tế*.
64. Vũ Minh Tiến (2014), *Quản lý nhà nước về lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam*, NXB Lao động, Hà Nội.
65. Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình nguồn nhân lực*, NXB Lao động và xã hội, Hà Nội.

66. Nguyễn Ngọc Trung (2013), *Phát triển nguồn nhân lực và đào tạo nhân tài ở Hàn Quốc*, Viện Nghiên cứu con người, Hà Nội.
67. Ngô Sĩ Trung (2014), *Chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh của thành phố Đà Nẵng*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
68. Phạm Quốc Trung, Đỗ Quang Dũng (2012), "Những vấn đề đặt ra cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay", Trong sách: *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
69. Trung tâm Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực - Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục (2002), *Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
70. Ngô Quý Tùng (2001), *Kinh tế tri thức - Xu thế mới của xã hội thế kỷ XXI*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
71. Trần Văn Tùng (2001), *Nền kinh tế tri thức và yêu cầu đổi mới giáo dục Việt Nam*, NXB Thế giới, Hà Nội.
72. Vũ Văn Viện (2017), *Phát triển nhân lực của các doanh nghiệp lữ hành vùng duyên hải Bắc Bộ*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Thương mại, Hà Nội.
73. Viện Kinh tế Thế giới (2003), *Kinh nghiệm Đông Á*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
74. Viện kinh tế thế giới (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo: Kinh nghiệm Đông Á*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
75. Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương - Trung tâm Thông tin tư liệu (2001), *Kinh tế tri thức - vấn đề và giải pháp*, NXB Thống kê, Hà Nội.
76. Hoàng Ngọc Vinh (2016), "Phát triển nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam", Kỷ yếu hội thảo khoa học: *Đổi mới công tác đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp và khu chế xuất ở Việt Nam*, Thành phố Hồ Chí Minh.
77. Đức Vượng (2000), *Thực trạng và giải pháp về phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam*, Viện Khoa học nghiên cứu nhân tài và nhân lực, Hà Nội.

## Tiếng Anh

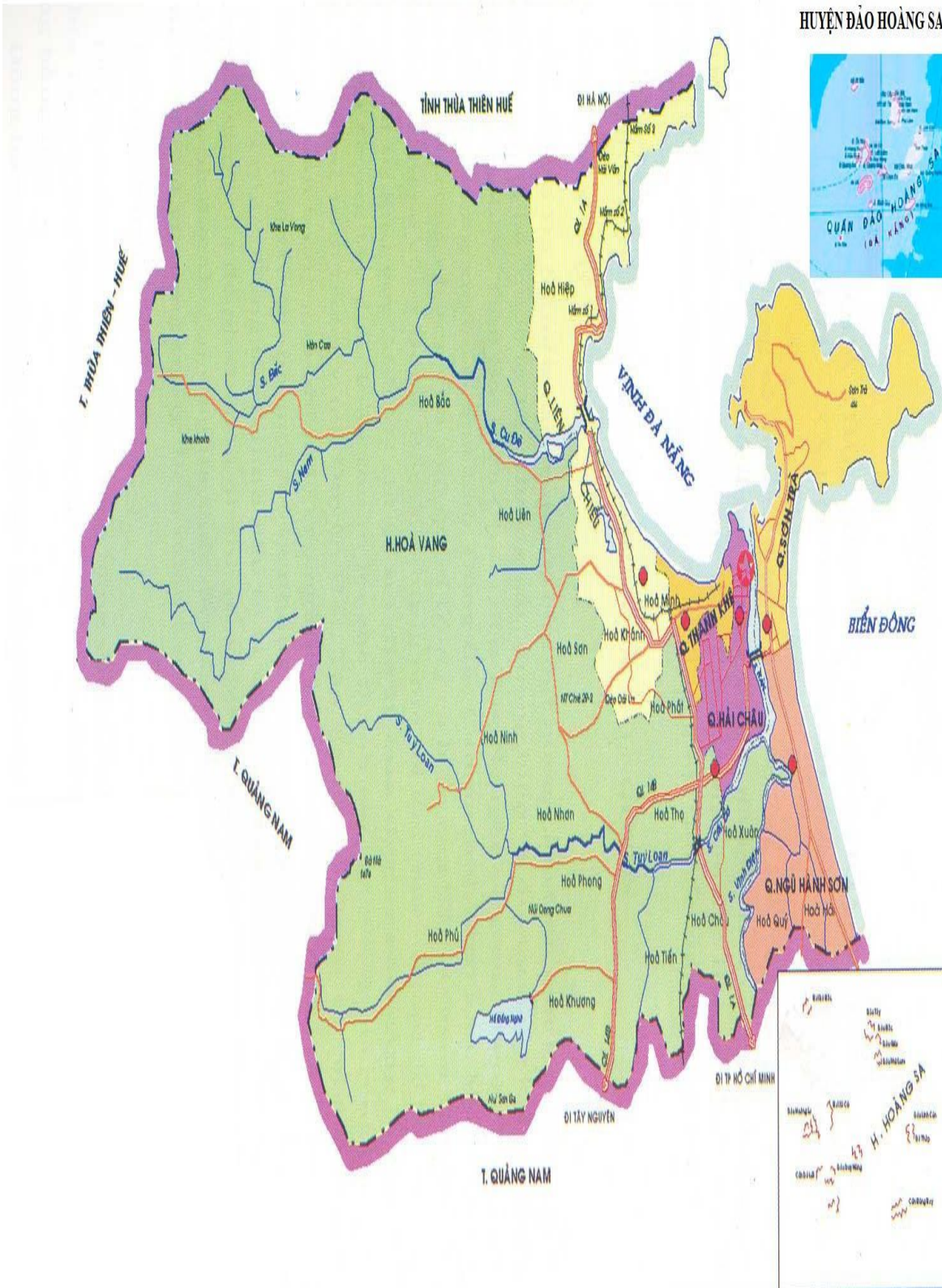
78. Anderson, J (1994), *Public policymaking*, Princeton.
79. Charles R. Greer (2001), *Strategic human resources Management*, Great Britain.
80. Cherrington, D.J. (1995), *The Management of Human Resources*, Prentice hall, New Jersey.
81. Colebatch, H (2002), *Policy*, Open University Press, UK.
82. Considine, M (1994), *Public policy: A critical approach*, Macmillan, Melbourne.
83. Dye, T (1972), *Understanding public policy*, Prentice-Hall.
84. Dye, T (2007), *Understanding Public Policy*, Prentice Hall.
85. Frederick Harris Harbison, (1973), *Human Resources as the Wealth of Nations*. New York: Oxford University Press.
86. George W. Bohlander, Scott A. Snell, Arthur Sherman (1997), *Managing Human Resource*, South-Western College Pub.
87. Han son J.L.(1986), *A Textbook of Economics, Seventh Edition*, Pitman Publising Limited, Great Britain.
88. Jerry w. Gilley, Steven a. Eggland, and Ann Maycunich Gilley (2002). *Principles of human resource development*. Perseus Publishing. Second edition.
89. Jon M. Werner, Randy L. DeSimone (2012), *Human Resource Development*, Cengage Learning.
90. John P Wilson (2012), *International Human Resource Development (Learning, Education and Training for Individuals and Organizations)*, Replika press Pvt Ltd; Third edition
91. Juran, Joseph (1999), *Quality management*, John Wiley & Sons, Ltd.
92. Kristine Sydhagen - Peter Cunningham (2007), *Human Resource Development International, The Academy of Human Resource Development*, Volume 10, Number 2 June, 2007.
93. Lasswell, H (1951), *The policy orientation*, In Lerner & Lasswell (eds), *The Policy Sciences*, pp. 3-15, Stanford University Press

94. Leonard Nadler (1969), *Human resources development*, the US University
95. Marshall, R. (1986), *"The Role of Apprenticeship in an Internationalized Information World"*, The U.S. Department of Labor. and Cornell University.
96. Michel Amstrong, (2008), *Strategic Human Resource management - A guide to action* (4<sup>th</sup> Edition), Kogan Page Limited.
97. Niels Brynnum (2006), *Total quality management -Aspects of Implementation and Human resources*, Sweden: Master Thesis in Blekinge Institute of technology.
98. Pawa S. Budhwar (2004), *Managing human resources in Asia - Pacific*, Routledge.
99. Wheelan, C (2011), *Introduction to Public Policy*, New York.
100. Wood, R,(1993), *Human Resources*, Employee Relations.

## PHỤ LỤC

- Phụ lục 1: Bản đồ hành chính địa lí thành phố Đà Nẵng
- Phụ lục 2: Tiêu chí phân loại DNNVV của một số quốc gia và khu vực
- Phụ lục 3: Mạng lưới cơ sở đào tạo, dạy nghề tại Đà Nẵng
- Phụ lục 4: Hệ thống quản lý tri thức (KMS) trong doanh nghiệp
- Phụ lục 5: Mức độ sẵn sàng cho hội nhập của doanh nghiệp Việt Nam qua một số nghiên cứu
- Phụ lục 6: Danh sách đối tượng tham gia phỏng vấn chuyên sâu
- Phụ lục 7: Mẫu phỏng vấn sâu về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng
- Phụ lục 8: Bảng câu hỏi khảo sát
- Phụ lục 9: Kết quả xử lý dữ liệu SPSS của phiếu nghiên cứu điều tra số lượng lao động DNNVV
- Phụ lục 10: Danh sách các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng tham gia khảo sát
- Phụ lục 11: Tổng hợp các văn bản liên quan đến chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

**Phụ lục 1**  
**BẢN ĐỒ HÀNH CHÍNH ĐỊA LÍ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**



## Phụ lục 2

### TIÊU CHÍ PHÂN LOẠI DNNVV CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ KHU VỰC

Quốc gia/ Khu vực	Phân loại DNNVV	Số lao động bình quân	Vốn đầu tư	Doanh thu
<b>A. NHÓM CÁC NƯỚC PHÁT TRIỂN</b>				
1. Hoa kỳ	Nhỏ và vừa	0-500	Không quy định	Không quy định
2. Nhật	- Đối với ngành sản xuất	1-300	¥ 0-300 triệu	Không quy định
	- Đối với ngành thương mại	1-100	¥ 0-100 triệu	
	- Đối với ngành dịch vụ	1-100	¥ 0-50 triệu	
3. EU	Siêu nhỏ	< 10	Không quy định	Không quy định
	Nhỏ	< 50		< €7 triệu
	Vừa	< 250		< €27 triệu
4. Australia	Nhỏ và vừa	< 200	Không quy định	Không quy định
5. Canada	Nhỏ	< 100	Không quy định	< CDN\$ 5 triệu
	Vừa	< 500		CDN\$ 5 -20 triệu
6. New Zealand	Nhỏ và vừa	< 50	Không quy định	Không quy định
7. Korea	Nhỏ và vừa	< 300	Không quy định	Không quy định
8. Taiwan	Nhỏ và vừa	< 200	< NT\$ 80 triệu	< NT\$ 100 triệu
<b>B. NHÓM CÁC NƯỚC ĐANG PHÁT TRIỂN</b>				
1. Thailand	Nhỏ và vừa	Không quy định	< Baht 200 triệu	Không quy định
2. Malaysia	- Đối với ngành sản xuất	0-150	Không quy định	RM 0-25 triệu
3. Philippine	Nhỏ và vừa	< 200	Peso 1,5-60 triệu	Không quy định
4. Indonesia	Nhỏ và vừa	Không quy định	< US\$ 1 triệu	< US\$ 5 triệu
5. Brunei	Nhỏ và vừa	1-100	Không quy định	Không quy định
<b>C. NHÓM CÁC NƯỚC KINH TẾ ĐANG CHUYỂN ĐỔI</b>				
1. Russia	Nhỏ	1-249	Không quy định	Không quy định
	Vừa	250-999		
2. China	Nhỏ	50-100	Không quy định	Không quy định
	Vừa	101-500		
3. Poland	Nhỏ	< 50	Không quy định	Không quy định
	Vừa	51-200		
4. Hungary	Siêu nhỏ	1-10	Không quy định	Không quy định
	Nhỏ	11-50		
	Vừa	51-250		

*Nguồn: 1) Doanh nghiệp vừa và nhỏ, APEC, 1998; 2) Định nghĩa doanh nghiệp vừa và nhỏ, UN/ECE, 1999; 3) Tổng quan về doanh nghiệp vừa và nhỏ, OECD, 2000.*



### Phụ lục 3

#### MẠNG LƯỚI CƠ SỞ ĐÀO TẠO, DẠY NGHỀ TẠI ĐÀ NẴNG

STT	ĐƠN VỊ
<b>Danh sách nhóm trường công lập tại Đà Nẵng thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo</b>	
1	Trường Đại học Đại học Bách Khoa - Đại học Đà Nẵng
2	Trường Đại học Đại học Kinh Tế - Đại học Đà Nẵng
3	Trường Đại học Đại học Sư Phạm - Đại học Đà Nẵng
4	Trường Đại học Ngoại Ngữ - Đại học Đà Nẵng
5	Trường Đại học Cao đẳng Công Nghệ - Đại học Đà Nẵng
6	Trường Đại học Cao đẳng Công Nghệ Thông Tin - Đại học Đà Nẵng
7	Khoa Y Dược - Đại học Đà Nẵng
<b>Danh sách nhóm trường công lập tại Đà Nẵng ngoài Bộ Giáo dục và Đào tạo</b>	
8	Trường Cao đẳng Công Nghệ Thông Tin Hữu Nghị Việt Hàn (Bộ Thông tin và Truyền thông)
9	Trường Cao đẳng Kinh Tế - Kế Hoạch Đà Nẵng (Bộ Kế hoạch và Đầu tư)
10	Trường Cao đẳng Lương Thực Thực Phẩm (Bộ Nông nghiệp và PTNT)
11	Trường Cao đẳng Giao Thông Vận Tải II (Bộ Giao thông vận tải)
12	Trường ĐH Kỹ thuật Y dược (Bộ Y tế)
13	Trường Đại học Thể Dục Thể Thao Đà Nẵng (Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch)
14	Trường Cao đẳng Thương Mại Đà Nẵng (Bộ Công thương)
<b>Danh sách các trường dân lập Đà Nẵng</b>	
15	Trường Cao đẳng Bách Khoa Đà Nẵng
16	Trường Cao đẳng Công Nghệ Và Kinh Doanh Việt Tiên
17	Trường Cao đẳng Dân Lập Kinh Tế Kỹ Thuật Đông Du Đà Nẵng
18	Trường Cao đẳng Lạc Việt
19	Trường Cao đẳng Phương Đông - Đà Nẵng
20	Trường Cao đẳng Tư Thục Đức Trí - Đà Nẵng
21	Trường Đại học Dân Lập Duy Tân
22	Trường Đại học Đông Á
23	Trường Đại học Kiến Trúc Đà Nẵng

## Phụ lục 4

### HỆ THỐNG QUẢN LÝ TRI THỨC (KMS) TRONG DOANH NGHIỆP

Hệ thống quản lý tri thức (KMS) trong doanh nghiệp là một tập hợp các thành phần có quan hệ tương đối với nhau. Trong mỗi tổ chức, doanh nghiệp luôn có hoạt động nhằm xác định, tạo ra, thể hiện và phân phối tri thức, kinh nghiệm cho việc tái sử dụng, lĩnh hội và học tập. Như vậy có thể nói trong doanh nghiệp có sự hiện diện của một hệ thống quản lý tri thức, tuy nhiên có doanh nghiệp thì hệ thống quản lý tri thức đầy đủ các thành phần, có doanh nghiệp thì chỉ có vài thành phần, có doanh nghiệp chỉ có một vài thành phần. Để dễ dàng phát hiện hệ thống quản lý tri thức trong doanh nghiệp, Chong S.C và Lin B. (2009) đã đưa ra cách phân loại chúng theo các cấp độ (KMS Level) như sau:

#### Cấp độ phát triển nhân lực thông qua hệ thống quản lý tri thức trong doanh nghiệp

Cấp độ KMS	Ý nghĩa	Đặc điểm
Cấp độ 0	Không hiện hữu	Hệ thống quản lý tri thức chưa được công nhận. Doanh nghiệp không nhận thức được tầm quan trọng của quản lý tri thức.
Cấp độ 1	Khởi đầu	Doanh nghiệp đã nhận thức được tầm quan trọng của quản lý tri thức. Tuy nhiên, doanh nghiệp không có quy trình chuẩn hóa mà được tiếp cận theo xu hướng áp dụng tri thức của mỗi cá nhân trong đơn vị.
Cấp độ 2	Tái hiện lại bằng quan sát	Hệ thống quản lý tri thức ở giai đoạn mà vẫn chưa được xác định rõ ràng và thể hiện rõ đặc trưng của các yếu tố cấu thành. Giai đoạn này được phát triển cho đến giai đoạn mà người lao động mới trong doanh nghiệp có thể thực hiện các công việc cũ bằng cách sử dụng các quy trình nghiệp vụ đã được công bố. Giai đoạn này chưa đưa ra được một thước đo quản lý tri thức chuẩn để chia sẻ và học hỏi, không gắn với trách nhiệm của cá nhân. Và nếu không khai thác các tri thức, kinh nghiệm, hiểu biết,... cá nhân sẽ dẫn đến làm sai.

<b>Cấp độ KMS</b>	<b>Ý nghĩa</b>	<b>Đặc điểm</b>
Cấp độ 3	Xác định quy trình	<p>Hệ thống quản lý tri thức ở giai đoạn này đã được xác định được một số yếu tố cấu thành.</p> <p>Quy trình, thông tin, tri thức đã được chuẩn hóa và chia sẻ thông qua việc tổ chức đào tạo, học tập. Tuy nhiên, việc sử dụng các quy trình này chưa kích thích được sự chủ động của cá nhân trong doanh nghiệp, khả năng dẫn đến sai sót cao.</p> <p>Quy trình không phức tạp.</p>
Cấp độ 4	Quản trị và đo lường	<p>Hệ thống quản lý tri thức ở giai đoạn này đã được xác định và thể hiện được đặc trưng của một số yếu tố cấu thành.</p> <p>Ở giai đoạn này đã có thể kiểm soát và đo lường được quy trình và đề hành động khi quy trình không làm việc một cách chính xác. Quy trình được cải thiện liên tục và hoàn thiện hơn để có thể áp dụng vào được thực tiễn. Tuy nhiên, việc tự động hóa các công việc này được thực hiện ở một số bộ phận hoặc đầy đủ nhưng còn hạn chế.</p>
Cấp độ 5	Tối ưu hóa	<p>Hệ thống quản lý tri thức ở giai đoạn này đã được xác định và thể hiện rõ đặc trưng của các yếu tố cấu thành.</p> <p>Quy trình ở giai đoạn này đạt đến cấp độ cao, hơn nữa được cải thiện liên tục và để cạnh tranh với các công ty khác.</p>

## Phụ lục 5

### MỨC ĐỘ SẴN SÀNG CHO HỘI NHẬP CỦA DOANH NGHIỆP VIỆT NAM QUA MỘT SỐ NGHIÊN CỨU

Nhóm nghiên cứu	Tình trạng chưa sẵn sàng đáp ứng hội nhập
VCCI	60% doanh nghiệp không hiểu rõ về AEC
Nghiên cứu của Đại học Kinh tế, Đại học Quốc Gia Hà Nội	Hơn 80% doanh nghiệp được điều tra không biết về AEC Scorecard (biểu đánh giá lộ trình thực hiện AEC). Tỷ lệ này ở TPHCM là 90% và Hà Nội gần 78%.
Khảo sát của Hội Doanh nghiệp trẻ	80% số doanh nghiệp được hỏi tỏ ra "rất thờ ơ, không hề quan tâm đến hội nhập.
Trường doanh nhân PACE	<p>Có tới 56,8% doanh nghiệp chưa biết đến và không quan tâm đến AEC, 40,9% doanh nghiệp không quan tâm và chưa biết đến TPP, và 33,4% chưa biết đến WTO.</p> <p>85,5% doanh nghiệp không nắm được điều khoản cụ thể của AEC và tỷ lệ này với TPP là 77,8%.</p> <p>81,5% không biết đến một trong những mục tiêu quan trọng của AEC là hướng đến một cơ sở sản xuất chung thống nhất.</p> <p>57% doanh nghiệp Việt Nam không biết một trong những nội dung quan trọng của TPP là cắt giảm hoàn toàn thuế xuất nhập khẩu giữa các nước thành viên...</p>
Ông Vũ Văn Chung, Cục đầu tư nước ngoài, phát biểu tại Diễn đàn hợp tác phát triển tiểu vùng Mekong năm 2014 với chủ đề "Cộng đồng kinh tế ASEAN 2015 - cơ hội và thách thức"	76% doanh nghiệp Việt Nam không biết gì về Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC), 94% doanh nghiệp không hiểu rõ về nội dung đàm phán trong AEC, 63% doanh nghiệp không hiểu về những cơ hội thách thức khi Việt Nam tham gia AEC.
Vương Đức Hoàng Quân, Viện Nghiên cứu phát triển thành phố Hồ	46,9% doanh nghiệp biết chính xác thời điểm AEC hình thành, có 38,4% doanh nghiệp nhận định đúng mô hình AEC không giống như mô hình của EU.

Nguồn: Nguyễn Thị Hà, 2016.

## Phụ lục 6

### DANH SÁCH ĐỐI TƯỢNG THAM GIA PHÒNG VẤN CHUYÊN SÂU

TT	Họ và tên	Nơi công tác	Chức vụ
1	TS. Đoàn Gia Dũng	Trường Đại học Kinh tế	Nguyên hiệu trưởng phân viện Kon tum
2	Phan Văn Diễn	Phòng Thương mại và công nghiệp Việt (khu vực Đà Nẵng)	Nguyên Phó giám đốc thường trực
3	Nguyễn Đỗ Chiến	Viện đào tạo doanh nhân Việt	Viện trưởng
4	Dương Thúy Hằng	Trung tâm phát triển nguồn nhân lực thành phố Đà Nẵng	Giám đốc
5	PGS.TS. Lê Văn Huy	Trường Đại học Kinh tế	Trưởng phòng đào tạo
6	TS. Nguyễn T. Mỹ Hương	Viện nghiên cứu và đào tạo Việt Anh	Quyền Viện trưởng
7	Lý Đình Quân	Công ty cổ phần Trung Tâm ương tạo khởi nghiệp Sông Hàn	Giám đốc
8	TS. Nguyễn Thị Bích Thu	Trường Đại học Kinh tế	Giảng viên
9	Trương Gia Thông	Hội doanh nhân trẻ Đà Nẵng	Phó chủ tịch hội
10	TS. Đinh Văn Tuyên	Trường Cao đẳng Thương mại	Hiệu trưởng
11	Phạm Xuân Mới	Công ty tư vấn giáo dục ATM Asia	Giám đốc
12	Trần Triết Tâm	Thống kê Đà Nẵng	Trưởng phòng
13	Nguyễn Minh Khâm	Đại học sư phạm Đà Nẵng	Trưởng khoa
14	Thái Bá Cảnh	Sở khoa học công nghệ	Giám đốc
15	Vũ Duy Khương	UBND Thành phố Đà Nẵng	Nguyên phó chủ tịch Đà Nẵng

**Phụ lục 7**  
**MẪU PHỎNG VẤN SÂU VỀ**  
**CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO DNNVV**  
**TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

**Đối tượng phỏng vấn:** Lãnh đạo Sở ban ngành, Tổ chức, Chủ Doanh nghiệp, Hiệu trưởng các trường Đại học, Cao đẳng liên quan đến hoạt động phát triển nguồn nhân lực.

Kính chào quý Ông (Bà)!

Tôi hiện là NCS của trường Đại học Thương mại, đề tài nghiên cứu "*Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*". Để có số liệu thống kê phục vụ cho việc phân tích, đánh giá các chính sách của thành phố đã ban hành, rất mong nhận được sự giúp đỡ của Quý Ông/bà bằng cách điền các thông tin theo những câu hỏi dưới đây, mọi thông tin sẽ được bảo mật. Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của các Quý Ông/bà. Trân trọng cảm ơn!

**Họ và tên người được phỏng vấn:**..... Chức vụ: .....

Tổ chức: .....

Ngày phỏng vấn:..... Thời gian: .....

**Câu hỏi phỏng vấn:**

1. Ông/bà hãy cho biết những chính sách nào hỗ trợ cho các DNNVV trong thời gian qua?

.....

2. Ông/bà hãy cho biết những chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng?

.....

3. Đánh giá Ông/bà như thế nào trong công tác quy hoạch nguồn nhân lực cho thành phố, đặc biệt là cho các DNNVV?

.....

.....

4. Đánh giá Ông/bà như thế nào trong công tác tuyển dụng nguồn nhân lực cho thành phố, đặc biệt là cho các DNNVV?

.....

.....

5. Xin Ông/bà cho biết chính sách khuyến khích/ hỗ trợ đào tạo cho doanh nghiệp đối với người được đi đào tạo (tạo điều kiện về thời gian, công việc, học phí, lương, bổ nhiệm)

.....

6. Theo Ông/bà, thực tế người lao động sau khi được đào tạo có nâng cao năng lực không? Kết quả làm việc của họ có tăng lên không? Tại sao có /không?

.....

.....

7. Xin Ông/bà nêu về công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc ở địa phương: sử dụng phương pháp đánh giá nào, việc xây dựng tiêu chí đánh giá thực hiện như thế nào? Chu kỳ đánh giá, có thực hiện cung cấp thông tin phản hồi từ cấp quản lý đến doanh nghiệp không? Nhân viên nhận xét như thế nào về đánh giá kết quả thực hiện công việc?

.....

.....

8. Theo Ông/bà chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng còn có ưu nhược điểm gì?

.....

.....

9. Theo Ông/bà, doanh nghiệp, thành phố, chính phủ cần làm những gì để chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng có hiệu quả hơn?

.....

.....

10. Ông/bà đánh giá như thế nào về các tiêu chí chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng? (Tính khả thi; Tính hiệu quả; Tính kinh tế và tính công bằng của các chính sách)

.....

.....

*Cảm ơn Ông/bà đã dành thời gian và cung cấp thông tin cho chúng tôi!*

## Phụ lục 8

### BẢNG CÂU HỎI KHẢO SÁT

Kính chào quý Ông (Bà)!

Tôi hiện là nghiên cứu sinh của Trường Đại học Thương mại, đề tài nghiên cứu "*Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*". Để có số liệu thống kê phục vụ cho việc phân tích, đánh giá các chính sách của thành phố đã ban hành, rất mong nhận được sự giúp đỡ của Quý ông (bà) bằng cách điền các thông tin theo những câu hỏi dưới đây, mọi thông tin được bảo mật. Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của các Quý ông (bà). Trân trọng cảm ơn!

#### I. THÔNG TIN DOANH NGHIỆP

1. Tên doanh nghiệp:.....

2. Địa chỉ:.....

3. Chức danh:.....

4. Doanh nghiệp của ông/bà đã hoạt động được bao nhiêu năm?

Dưới 3 năm  3 - 5 năm  5 - 10 năm  Trên 10 năm

5. Loại hình của doanh nghiệp?

TNHH  Cổ phần  Tư nhân  Khác (cụ thể) .....

6. Ngành/ lĩnh vực hoạt động chính của doanh nghiệp thuộc khu vực:

Thương mại - Dịch vụ  Nông lâm nghiệp, thủy sản  Công nghiệp và xây dựng

7. Số lao động trong doanh nghiệp của ông/bà là:

Cuối năm tài chính	2017	2025
<b>Số lao động</b>		
<b>Sản xuất</b>		
Lao động tay nghề		
<b>Phi sản xuất</b>		
Quản lý		
Chuyên viên		
<b>Trình độ học vấn</b>		
Trên đại học		
Đại học		
Cao đẳng		
Trung cấp		



## II. ĐÁNH GIÁ VỀ NGUỒN NHÂN LỰC HIỆN NAY CỦA DOANH NGHIỆP

**8. Ông (Bà) vui lòng đánh giá nhân lực của doanh nghiệp (Vui lòng khoanh tròn duy nhất một con số trên mỗi dòng theo thang điểm từ 1 đến 5: 1. Kém; 2. Yếu; 3. Trung bình; 4. Khá; 5. Tốt)**

TT	Các chỉ tiêu đánh giá	Kém	Yếu	TB	Khá	Giỏi
<b>I.</b>	<b>Các chỉ tiêu đánh giá về thể lực của nhân lực</b>					
1.	Nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc	1	2	3	4	5
2.	Khả năng chống chọi với bệnh tật (mật độ nghỉ phép vì lý do sức khỏe)	1	2	3	4	5
3.	Chịu đựng những tác động của môi trường một cách bền bỉ	1	2	3	4	5
4.	Khả năng làm thêm giờ dựa trên sức khỏe	1	2	3	4	5
<b>II.</b>	<b>Các chỉ tiêu đánh giá về kiến thức của nhân lực</b>					
5.	Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	1	2	3	4	5
6.	Năng lực về tin học	1	2	3	4	5
7.	Năng lực về ngoại ngữ	1	2	3	4	5
8.	Năng lực nghiên cứu (cải tiến-sáng kiến)	1	2	3	4	5
9.	Năng lực học tập ở bậc cao hơn	1	2	3	4	5
<b>III.</b>	<b>Các chỉ tiêu đánh giá về nhân cách nhân lực</b>					
10.	Hạnh kiểm	1	2	3	4	5
11.	Trách nhiệm trong chuyên môn	1	2	3	4	5
12.	Tinh thần cầu tiến trong chuyên môn	1	2	3	4	5
13.	Tác phong làm việc nghiêm túc	1	2	3	4	5
14.	Trách nhiệm với đồng nghiệp	1	2	3	4	5
15.	Tuân thủ chủ trương- pháp luật của Nhà nước và nội qui doanh nghiệp	1	2	3	4	5
<b>IV.</b>	<b>Các chỉ tiêu đánh giá về tính xã hội của nhân lực</b>					
16.	Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc	1	2	3	4	5
17.	Khả năng làm việc độc lập	1	2	3	4	5
18.	Khả năng làm việc nhóm	1	2	3	4	5
19.	Khả năng giao tiếp (đàm phán)	1	2	3	4	5
20.	Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi	1	2	3	4	5

## III. HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

**9. Xin mời ông/bà đánh giá về nội dung phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp bằng cách khoanh tròn vào số phù hợp nhất với ý kiến của mình. (Số càng cao mức độ đồng ý càng lớn: 1: hoàn toàn không đồng ý; 2: không đồng ý; 3: không có ý kiến; 4: đồng ý; 5: hoàn toàn đồng ý)**

<b>Đào tạo</b>						
1.	Lập kế hoạch tổng thể cho việc thực hiện đào tạo tại doanh nghiệp	1	2	3	4	5
2.	Doanh nghiệp căn cứ vào nhu cầu công việc và sự phát triển trong tương lai của doanh nghiệp để xác định số lượng nhân lực cần đào tạo	1	2	3	4	5
3.	Phát hiện những nội dung và hình thức phát triển quan trọng cho sự thành công của doanh nghiệp	1	2	3	4	5
4.	Thiết kế hệ thống để thu thập dữ liệu về năng lực nhân lực	1	2	3	4	5
5.	Doanh nghiệp quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn cho cá nhân, bộ phận tham gia thực hiện phát triển nguồn nhân lực	1	2	3	4	5
6.	Phát hiện loại hình và nội dung đào tạo phù hợp để nâng cao kết quả thực hiện công việc của nhân lực	1	2	3	4	5
7.	Thiết kế các hoạt động đào tạo phù hợp (ví dụ: hội thảo, lớp học...) để đáp ứng nhu cầu của nhân lực	1	2	3	4	5
8.	Gửi lao động đi học ở các tổ chức đào tạo bên ngoài doanh nghiệp	1	2	3	4	5
9.	Phối hợp với các tổ chức đào tạo bên ngoài trong thiết kế nội dung, chương trình đào tạo và tổ chức các khóa đào tạo	1	2	3	4	5
10.	Giám sát và xem xét đánh giá tiến bộ của nhân lực trong quá trình thực hiện đào tạo	1	2	3	4	5
11.	Thường xuyên trao đổi với nhân lực và người hướng dẫn để nâng cao hiệu quả đào tạo trong công việc	1	2	3	4	5
12.	Đánh giá hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp	1	2	3	4	5
<b>Thu hút nguồn nhân lực</b>						
13.	Doanh nghiệp của có kế hoạch phát triển cá nhân phù hợp	1	2	3	4	5
14.	Doanh nghiệp có chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên của mình có cơ hội phát triển	1	2	3	4	5
15.	Doanh nghiệp coi trọng sự đóng góp của từng nhân lực để khích lệ, đãi ngộ họ kịp thời	1	2	3	4	5
16.	Các nhân lực đều nhận được những phản hồi thường xuyên từ phía lãnh đạo của doanh nghiệp về công việc họ đang đảm nhận	1	2	3	4	5
17.	Doanh nghiệp có cam kết về làm việc lâu dài dành cho nhân viên	1	2	3	4	5
18.	Doanh nghiệp thực hiện việc đề bạt công khai theo tiêu chuẩn rõ ràng và đúng quy trình	1	2	3	4	5
19.	Doanh nghiệp trả mức lương tương xứng với sự đóng góp của nhân lực chất lượng cao	1	2	3	4	5

20	Doanh nghiệp trang bị đầy đủ trang thiết bị dụng cụ làm việc	1	2	3	4	5
21	Doanh nghiệp thực hiện phúc lợi xã hội đầy đủ	1	2	3	4	5
22	Doanh nghiệp tạo môi trường làm việc thân thiện	1	2	3	4	5

#### IV. HỖ TRỢ DOANH NGHIỆP CỦA ĐỊA PHƯƠNG ĐỐI VỚI CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

10. Nếu trong doanh nghiệp của ông/bà, phát triển nguồn nhân lực có hiệu quả THẤP hoặc không có thì những nguyên nhân nào (khoanh tròn vào số phù hợp nhất)

TT	Nguyên nhân	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Không có ý kiến	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
1.	Nguồn nhân lực hiện nay đã đáp ứng được yêu cầu	1	2	3	4	5
2.	Doanh nghiệp không có kinh phí	1	2	3	4	5
3.	Doanh nghiệp không sắp xếp được thời gian	1	2	3	4	5
4.	Không có bộ phận chuyên trách	1	2	3	4	5
5.	Kiến thức kỹ năng còn chung chung, thiếu thực tiễn	1	2	3	4	5
6.	Năng lực của người đi học còn hạn chế	1	2	3	4	5
7.	Cơ chế quản lý/cách thức tổ chức không cho phép áp dụng	1	2	3	4	5
8.	Thiếu nguồn lực cần thiết để áp dụng	1	2	3	4	5

Nguyên nhân khác (nêu rõ) .....

.....

11. Ông/bà cho biết quan điểm của mình về thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng? (đánh dấu "x" vào ô tương ứng với: 1- Hoàn toàn không đồng ý; 2- Không đồng ý; 3- Bình thường; 4- Đồng ý; 5- Hoàn toàn đồng ý)

a. Đối với chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV

TT	Nội dung	Mức độ ảnh hưởng				
		1	2	3	4	5
1	Hoạt động đào tạo góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp					

TT	Nội dung	Mức độ ảnh hưởng				
		1	2	3	4	5
2	Hỗ trợ về công tác đào tạo nguồn nhân lực					
3	Hỗ trợ trong công tác thông tin về đào tạo nguồn nhân lực					
4	Tăng hiệu quả hoạt động đào tạo nguồn nhân lực					
5	Công tác tuyên truyền chủ trương chính sách đôi khi làm chưa tốt, ảnh hưởng tới việc tiếp cận, hiểu và thực thi chính sách					
6	Năng lực tổ chức thực thi còn hạn chế					
7	Thiếu các nguồn lực để thực thi chính sách					
8	Thiếu sự hỗ trợ của các cơ quan quản lý trong quá trình thực thi					
9	Gặp hạn chế về thời gian thực thi chính sách					
10	Sự tách biệt giữa những người thực thi với quá trình hoạch định chính sách					
11	Chính sách đào tạo nguồn nhân lực địa phương phù hợp và hoàn thiện là cơ sở để phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp					
12	Chính sách về cung cấp thông tin và liên kết các doanh nghiệp về đào tạo nguồn nhân lực					
13	Thành phố tạo nguồn nhân lực có chất lượng cho thành phố					

**b. Đối với chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các DNNVV**

TT	Nội dung	Mức độ ảnh hưởng				
		1	2	3	4	5
1	Tạo điều kiện thuận lợi cho các DNNVV trong công tác thu hút nguồn nhân lực					
2	Hỗ trợ trong công tác thông tin về thu hút nguồn nhân lực					
3	Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các DNNVV					
4	Tăng cường quy hoạch nguồn nhân lực					
5	Góp phần tăng hiệu quả hoạt động thu hút nguồn nhân lực					
6	Công tác tuyên truyền chủ trương chính sách đôi khi làm chưa tốt, ảnh hưởng tới việc tiếp cận, hiểu và thực thi chính sách					
7	Năng lực tổ chức thực thi còn hạn chế					
8	Thiếu các nguồn lực để thực thi chính sách					
9	Thiếu sự hỗ trợ của các cơ quan cấp trên trong quá trình thực thi					
10	Gặp hạn chế về thời gian thực thi chính sách					
11	Sự tách biệt giữa những người thực thi với quá trình hoạch định chính sách					

TT	Nội dung	Mức độ ảnh hưởng				
		1	2	3	4	5
12	Chính sách phát triển nguồn nhân lực địa phương phù hợp và hoàn thiện là cơ sở để thu hút nguồn nhân lực cho doanh nghiệp					
13	Chính sách về cung cấp thông tin và liên kết các doanh nghiệp về thu hút nguồn nhân lực					
14	Thành phố kiểm soát được nguồn nhân lực cho doanh nghiệp của thành phố					

**12. Ông/bà vui lòng cho biết quan điểm về các tiêu chí đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng như thế nào? (đánh dấu "x" vào ô tương ứng với: 1- Rất thấp; 2- Thấp; 3-Trung bình; 4- Cao; 5-Rất cao)**

TT	Nội dung	Mức độ ảnh hưởng				
		1	2	3	4	5
<b><i>Tính khả thi</i></b>						
1	Mức độ nhận biết chính sách					
2	Nhận thức của doanh nghiệp về mức độ cần thiết phải có chính sách					
3	Tác động của chính sách đối với phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp					
<b><i>Tính hiệu quả</i></b>						
4	Chi phí mà xã hội bỏ ra để tiếp cận và thực hiện chính sách					
5	Lợi ích mà xã hội và các DNNVV được thụ hưởng					
<b><i>Đánh giá về kinh tế</i></b>						
6	Sự hợp lý, phù hợp của chiến lược, kế hoạch với mục tiêu chính sách					
7	Sự hợp lý, phù hợp với chức năng nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước đối với hoạch định, thực thi, đánh giá và điều chỉnh chính sách					
8	Sự hợp lý, phù hợp trong hội nhập quốc tế của Việt Nam					
<b><i>Đánh giá tính công bằng</i></b>						
9	Sự minh bạch trong chính sách					
10	Sự ổn định của chính sách					
11	Đánh giá chung về tính đồng bộ và toàn diện của chính sách					
12	Mức độ hài lòng của DNNVV được thụ hưởng chính sách					

**13. Ông/bà có đề xuất nào cho thành phố Đà Nẵng để chính sách phát triển nguồn**

**nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tốt hơn?**

.....  
.....

*Xin chân thành cảm ơn quý Ông/Bà !!!*

## Phụ lục 9

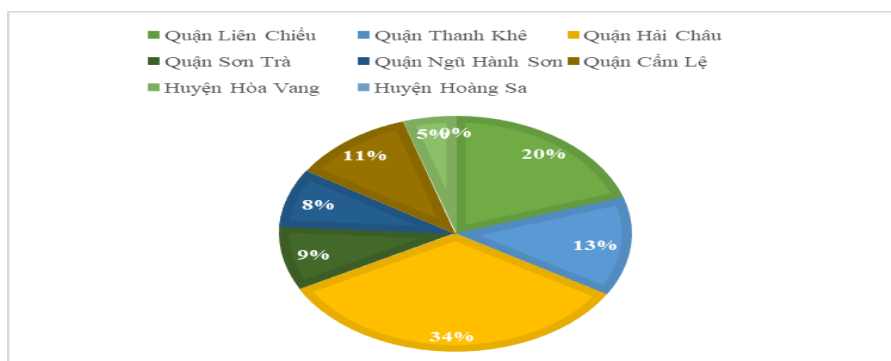
### KẾT QUẢ XỬ LÝ DỮ LIỆU SPSS CỦA PHIẾU NGHIÊN CỨU ĐIỀU TRA SỐ LƯỢNG LAO ĐỘNG DNNVV

1. Chọn mẫu khảo sát: Căn cứ tiêu chí chọn mẫu khảo sát, bằng kỹ thuật chọn mẫu thuận tiện. Đối tượng khảo sát là các chủ doanh nghiệp trưởng phòng ban chức năng và các chuyên viên phụ trách về mặt nhân sự của doanh nghiệp. Số DNNVV là 165, số phiếu khảo sát phát ra 550 phiếu, thu về 475 phiếu, tỷ lệ thu hồi phiếu đạt 86,36%, số phiếu hợp lệ thu về 450 phiếu, chiếm tỷ lệ 94,73%.

Quận/huyện		Số lượng doanh nghiệp khảo sát	Số bản hỏi khảo sát
<b>I. Các quận nội thành</b>			
1	Quận Liên Chiểu	35	95
2	Quận Thanh Khê	17	63
3	Quận Hải Châu	42	108
4	Quận Sơn Trà	20	46
5	Quận Ngũ Hành Sơn	15	51
6	Quận Cẩm Lệ	19	45
<b>II. Các huyện ngoại thành</b>			
1	Huyện Hòa Vang	17	42
2	Huyện Hoàng Sa	0	0
<b>TỔNG SỐ</b>		<b>165</b>	<b>450</b>

#### 2. Số lượng nhân lực của DNNVV

		Số lao động trong doanh nghiệp			Bình quân
		< 10 người	10-200 người	200-300 người	
Loại hình doanh nghiệp	Cổ phần	12.6%	4.2%	2.1%	6,3%
	TNHH	26.3%	7.2%	4.2%	12,5%
	Tư nhân	31.8%	23.2%	17.4%	24.1%



*Số doanh nghiệp tại các quận, huyện Đà Nẵng*

### Số DNNVV khảo sát theo thời gian hoạt động

Thời gian	Tư nhân	TNHH	Cổ phần	Tổng doanh nghiệp
Dưới 3 năm	4	33	4	<b>41</b>
3-5 năm	3	52	6	<b>61</b>
5-10 năm	1	42	4	<b>47</b>
Trên 10 năm	0	10	1	<b>11</b>
Tổng doanh nghiệp	8	142	15	<b>165</b>
Tổng bản hỏi	<b>10</b>	<b>401</b>	<b>39</b>	<b>450</b>

### 3. Ngành lĩnh vực chính của doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực

Lĩnh vực	Thương mại-dịch vụ	Nông lâm nghiệp thủy sản	Công nghiệp và xây dựng
Tỷ lệ			

### 4. Nhân lực theo vị trí thay đổi trong 5 năm tới

Chức danh	Không tăng	Tăng ít hơn 20%	Tăng từ 20% đến 40%	Tăng từ 40% đến 80%	Tăng trên 80%
<b>Sản xuất</b>					
Lao động có tay nghề		10%	50%	20%	20%
<b>Phi sản xuất</b>					
Quản lý	30%	30%	20%	15%	5%
Chuyên viên	20%	25%	35%	15%	10%

### 5. Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của DNNVV

#### Tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực

Tiêu chí đánh giá	GTTB (mean)
<b>Các chỉ tiêu đánh giá về thể lực của nhân lực</b>	
Nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc	4.0842
Khả năng chống chọi với bệnh tật (mật độ nghỉ phép vì lý do sức khỏe)	3.7263
Chịu đựng những tác động của môi trường một cách bền bỉ	3.8105
Khả năng làm thêm giờ dựa trên sức khỏe	4.0947
<b>Các chỉ tiêu đánh giá về kiến thức của nhân lực</b>	
Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	3.8526
Năng lực về tin học	3.7789
Năng lực về ngoại ngữ	3.4105
Năng lực nghiên cứu (cải tiến-sáng kiến)	3.5474
Năng lực học tập ở bậc cao hơn	3.4947
<b>Các chỉ tiêu đánh giá về nhân cách nhân lực</b>	
Hạnh kiểm	4.3263



<b>Tiêu chí đánh giá</b>	<b>GTTB (mean)</b>
Trách nhiệm trong chuyên môn	4.2000
Tinh thần cầu tiến trong chuyên môn	4.1684
Tác phong làm việc nghiêm túc	4.1053
Trách nhiệm với đồng nghiệp	4.0316
Tuân thủ chủ trương- pháp luật của Nhà nước và nội qui của công ty	4.3053
<b>Chỉ tiêu đánh giá về tính xã hội của nhân lực</b>	
Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc	3.8737
Khả năng làm việc độc lập	3.9579
Khả năng làm việc nhóm	3.9368
Khả năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn	3.7368
Khả năng giao tiếp (đàm phán)	3.8316
Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi	3.9053
Khả năng giải quyết công việc	3.9213

## 6. Nội dung phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

<b>Đào tạo</b>		
1.	Lập kế hoạch tổng thể cho việc thực hiện đào tạo tại doanh nghiệp	4.0753
2.	Doanh nghiệp căn cứ vào nhu cầu công việc và sự phát triển trong tương lai của doanh nghiệp để xác định số lượng nhân lực cần đào tạo	4.0645
3.	Phát hiện những nội dung và hình thức phát triển quan trọng cho sự thành công của doanh nghiệp	3.9570
4.	Thiết kế hệ thống để thu thập dữ liệu về năng lực nhân lực	4.0323
5.	Doanh nghiệp quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn cho cá nhân, bộ phận tham gia thực hiện phát triển nguồn nhân lực	3.9570
6.	Phát hiện loại hình và nội dung đào tạo phù hợp để nâng cao kết quả thực hiện công việc của nhân lực	3.9570
7.	Thiết kế các hoạt động đào tạo phù hợp (ví dụ: hội thảo, lớp học...) để đáp ứng nhu cầu của nhân lực	4.0323
8.	Gửi lao động đi học ở các tổ chức đào tạo bên ngoài doanh nghiệp	4.0538
9.	Phối hợp với các tổ chức đào tạo bên ngoài trong thiết kế nội dung, chương trình đào tạo và tổ chức các khóa đào tạo	4.0000
10.	Giám sát và xem xét đánh giá tiến bộ của nhân lực trong quá trình thực hiện đào tạo	3.9462
11.	Thường xuyên trao đổi với nhân lực và người hướng dẫn để nâng cao hiệu quả đào tạo trong công việc	3.9677
12.	Đánh giá hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp	3.9247
<b>Thu hút nguồn nhân lực</b>		
13.	Doanh nghiệp của có kế hoạch phát triển cá nhân phù hợp	4.3977
14.	Doanh nghiệp có chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên của mình có cơ hội phát triển	4.211
15.	Doanh nghiệp coi trọng sự đóng góp của từng nhân lực để khích lệ, đãi ngộ họ kịp thời	4.4545
16.	Các nhân lực đều nhận được những phản hồi thường xuyên từ phía lãnh đạo của Doanh nghiệp về công việc họ đang đảm nhận	4.4114

17.	Doanh nghiệp có cam kết về làm việc lâu dài dành cho nhân viên	4,321
18.	Doanh nghiệp thực hiện việc đề bạt công khai theo tiêu chuẩn rõ ràng và đúng quy trình	3,9462
19.	Doanh nghiệp trả mức lương tương xứng với sự đóng góp của nhân lực chất lượng cao	4.2796
20.	Doanh nghiệp trang bị đầy đủ trang thiết bị dụng cụ làm việc	4.1935
21.	Doanh nghiệp thực hiện phúc lợi xã hội đầy đủ	4.4194
22.	Doanh nghiệp tạo môi trường làm việc thân thiện	4.3118

**7. Những nguyên nhân của hoạt động phát triển nguồn nhân lực có hiệu quả THẤP hoặc không có:**

TT	Nguyên nhân	GTTB (mean)
1.	Nguồn nhân lực hiện nay đã đáp ứng được yêu cầu	4.0231
2.	DN không có kinh phí	3.089
3.	DN không sắp xếp được thời gian	3.987
4.	Không có bộ phận chuyên trách	3.675
5.	Kiến thức kỹ năng còn chung chung, thiếu thực tiễn	4.000
6.	Năng lực của người đi học còn hạn chế	4.0351
7.	Cơ chế quản lý/cách thức tổ chức không cho phép áp dụng	3.901
8.	Thiếu nguồn lực cần thiết để áp dụng	4.111

**8. Đánh giá thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

**8.1. Đánh giá thực trạng chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

TT	Nội dung	GTTB (mean)
1	Hoạt động đào tạo góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp	3.083
2	Hỗ trợ về công tác đào tạo nguồn nhân lực	2.0975
3	Hỗ trợ trong công tác thông tin về đào tạo nguồn nhân lực	2.032
4	Tăng hiệu quả hoạt động đào tạo nguồn nhân lực	3.0000
5	Công tác tuyên truyền chủ trương chính sách đôi khi làm chưa tốt, ảnh hưởng tới việc tiếp cận, hiểu và thực thi chính sách	3.9785
6	Năng lực tổ chức thực thi còn hạn chế	3.1323
7	Thiếu các nguồn lực để thực thi chính sách	3.1538
8	Thiếu sự hỗ trợ của các cơ quan quản lý trong quá trình thực thi	3.2000
9	Gặp hạn chế về thời gian thực thi chính sách	3.7462
10	Sự tách biệt giữa những người thực thi với quá trình hoạch định chính sách	2.9677
11	Chính sách phát triển nguồn nhân lực địa phương phù hợp và hoàn thiện là cơ sở để phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp	4.2817
12	Chính sách về cung cấp thông tin và liên kết các doanh nghiệp về phát triển nguồn nhân lực	3.0860
13	Thành phố quản lý tốt chất lượng nguồn nhân lực của thành phố	2.9570

## 8.2. Đối với chính sách thu hút nguồn nhân lực cho DNNVV

TT	Nội dung	GTTB (mean)
1	Tạo điều kiện thuận lợi cho các DNNVV trong công tác thu hút nguồn nhân lực	3.9462
2	Hỗ trợ trong công tác thông tin về thu hút nguồn nhân lực	3.2796
3	Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các DNNVV	3.1935
4	Tăng cường quy hoạch nguồn nhân lực	3.4194
5	Góp phần tăng hiệu quả hoạt động phát triển nguồn nhân lực	3.3118
6	Công tác tuyên truyền chủ trương chính sách đôi khi làm chưa tốt, ảnh hưởng tới việc tiếp cận, hiểu và thực thi chính sách	3.125
7	Năng lực tổ chức thực thi còn hạn chế	3.015
8	Thiếu các nguồn lực để thực thi chính sách	2.817
9	Thiếu sự hỗ trợ của các cơ quan cấp trên trong quá trình thực thi	3.060
10	Gặp hạn chế về thời gian thực thi chính sách	2.970
11	Sự tách biệt giữa những người thực thi với quá trình hoạch định chính sách	2.65
12	Chính sách phát triển nguồn nhân lực địa phương phù hợp và hoàn thiện là cơ sở để phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp	3.3977
13	Chính sách về cung cấp thông tin và liên kết các doanh nghiệp về phát triển nguồn nhân lực	3.211
14	Thành phố quản lý tốt chất lượng nguồn nhân lực của thành phố	3.5114

## 9. Tiêu chí đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

TT	Nội dung	GTTB (mean)
<b>Tính khả thi</b>		
1	Mức độ nhận biết chính sách	3.758
2	Nhận thức của doanh nghiệp về mức độ cần thiết phải có chính sách	3.9462
3	Tác động của chính sách đối với phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV	3.9677
<b>Tính hiệu quả</b>		
4	Chi phí mà xã hội bỏ ra để tiếp cận và thực hiện chính sách	4.0968
5	Lợi ích mà xã hội và các DNNVV được thụ hưởng	4.2796
<b>Tính kinh tế</b>		
6	Sự hợp lý, phù hợp của chiến lược, kế hoạch với mục tiêu chính sách	3.9785
7	Sự hợp lý, phù hợp với chức năng nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước đối với hoạch định, thực thi, đánh giá và điều chỉnh chính sách	4.0323
8	Sự hợp lý, phù hợp trong hội nhập quốc tế của Việt Nam	4.0538
<b>Tính công bằng</b>		
9	Sự minh bạch trong chính sách	3.0975
10	Sự ổn định của chính sách	3.0896
11	Đánh giá chung về tính đồng bộ và toàn diện của chính sách	3.5785
12	Mức độ hài lòng của DNNVV được thụ hưởng chính sách	4.0538

**Phụ lục 10****DANH SÁCH CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THAM GIA KHẢO SÁT**

<b>TT</b>	<b>Tên doanh nghiệp</b>	<b>Hình thức pháp lý</b>	<b>Địa chỉ</b>
1	Công ty CP Trung Tâm ương tạo khởi nghiệp Sông Hàn	Cổ phần	114/7 Hà Huy Tập, Thanh Khê Đông, Thanh Khê, Đà Nẵng
2	Công ty CP Logistics Portserco	Cổ phần	59 Ba Đình, Thạch Thang, Hải Châu, Đà Nẵng
3	Công ty TNHH TM&DV Vận tải Kỳ An	TNHH	174 Điện Biên Phủ, Thanh Khê, Đà Nẵng
4	Công ty TNHH Vương Sơn Dương	TNHH	Lô A7-12, Đường 30/4, Hòa Cường Bắc, Hải Châu, Đà Nẵng
5	Công ty TNHH Phúc Nam Anh	TNHH	33 Trương Chí Cương, Hải Châu, Đà Nẵng
6	Công ty CP Công nghệ Kim Thăng	Cổ phần	127 Trường Chinh, Đà Nẵng
7	Công ty Sĩ Phương	Tư nhân	138 Hàm Nghi, Đà Nẵng
8	Công ty TNHH Ô Tô Hồng Sơn Star Đà Nẵng	TNHH	Quốc Lộ 1A, Hòa Phước, Hòa Vang, Đà Nẵng
9	Công ty CP Cơ khí Hà Giang Phước Trường	Cổ phần	Đường số 8 KCN Hòa Cầm, Cẩm Lệ, Đà Nẵng
10	Công ty TNHH MTV DV bảo vệ chuyên nghiệp Công Quý	TNHH	31 Trần Phú, Đà Nẵng
11	Công ty CP EIV	Cổ phần	264E Lê Văn Sỹ, Đà Nẵng
12	Công ty CP TMDV Duy Tuấn	Cổ phần	Tổ 28, Phước Mỹ, Sơn Trà, Đà Nẵng
13	Công ty DV bảo vệ Hải Vân Long	TNHH	245 Nguyễn Tri Phương, Đà Nẵng
14	Công ty CP Tư vấn và Thiết kế Kiến Trúc Xanh	Cổ phần	285 Ông Ích Khiêm, Hải Châu, Đà Nẵng
15	Công ty TNHH Cửa kính Toàn Cầu	TNHH	187-189 Lê Kim Lãng, Đà Nẵng
16	Công ty TNHH MTV TM&DV cơ điện lạnh XTL	TNHH	Lô 17 Phan Thành Tài, Hải Châu, Đà Nẵng
17	Công ty Phần mềm Fast	TNHH	39-41 Quang Trung, Đà Nẵng
18	Công ty CP Phú Mộc Gia	Cổ phần	Tầng 5 Số 69 Quang Trung, Hải Châu, Đà Nẵng
19	Công ty TNHH Vệ sinh công nghiệp 5S	TNHH	k289/5 Trường Chinh, Đà Nẵng
20	Công ty Earopa Miền Trung	Tư nhân	187 Nguyễn Đức Cảnh, Đà Nẵng
21	Công ty TNHH MTV TM&DV May Minh Hồng	TNHH	30/17 Trần Phú, Đà Nẵng
22	Công ty TNHH MTV Trang trí nhà cửa Vivian	TNHH	30, Tiên Sơn 10, Đà Nẵng
23	Công ty CP SQ Việt Nam	Cổ phần	114/7 Hà Huy Tập, Đà Nẵng
24	Công ty Công nghiệp Hóa Chất Đà Nẵng	TNHH	53 Lê Hồng Phong - Phước Ninh - Hải Châu - Đà Nẵng

<b>TT</b>	<b>Tên doanh nghiệp</b>	<b>Hình thức pháp lý</b>	<b>Địa chỉ</b>
25	Công ty TNHH Hồng Đạt	TNHH	Lô 2 Hà Huy Tập - Thanh Lộc -Q. Thanh Khê-DN
26	Công ty TNHH Nam Sơn	TNHH	Đường số 3- KCN Hòa Khánh -P.Hòa Khánh-Q.Liên Chiểu- DN
27	Công ty TNHH Diệu Phong	TNHH	90 Núi Thành, Phường Hòa Thuận, Quận Hải Châu, ĐN
28	Công ty TNHH Hiệp Tiến	TNHH	260 Nguyễn Văn Linh - P.Thạch Gián -Q. Thanh Khê-DN
29	Công ty CP Thủy sản Đà Nẵng	TNHH	Khối Nại Hưng-P.Nại Hiên Đông-Q.Sơn Trà-DN
30	Công ty Lâm sản xuất khẩu Đà Nẵng	TNHH	KCN Hòa Cầm-P.Hòa Thọ Tây-Q.Cẩm Lệ -DN
31	DN Tư nhân SX và thương mại Tiên Phong	Tư nhân	số 80 Hoàng Văn Thái, Đà Nẵng
32	Công ty TNHH Tâm Minh	TNHH	116 Núi Thành - Phường Hòa Thuận- Quận Hải Châu- Đà Nẵng
33	Công ty TNHH TM&DV lắp ráp máy miền nam	TNHH	Đường 10- KCN Hòa Khánh, Q Liên Chiểu,ĐN
34	Công ty Cao su Đà Nẵng	Cổ phần	1 Lê Văn Hiến-P.Bắc Mỹ An-Q.Ngũ Hành Sơn-DN
35	Công ty TNHH sx Găng tay và SP bảo hộ lao động	TNHH	KCN Đà Nẵng-P.An Hải Bắc-Q.Sơn Trà-DN
36	Công ty Non Nước	TNHH	1 Lê Văn Hiến-P.Khuê Mỹ-Q.Ngũ Hành Sơn-DN
37	Công ty TNHH Vạn Thuận Thành	TNHH	Tổ 50 Hòa An-Q.Cẩm Lệ -DN
38	Công ty TNHH Đức Trân	TNHH	410 Núi Thành, phường Hòa Cường, quận Hải Châu, Đà Nẵng
39	Doanh nghiệp tư nhân may và Dịch vụ thương mại Ngọc Hoa	TNHH	Tổ 21 Hòa Thọ Tây, phường Hòa Thọ Tây, quận Cẩm Lệ, ĐN
40	Công ty TNHH Hải Hà	TNHH	K93/3 Hải Phòng-P.Thạch Thang-Q.Hải Châu-DN
41	Công ty TNHH vật liệu xây dựng Đông Nguyên	TNHH	Đường 11D-KCN Hòa Khánh-Q.Liên Chiểu-DN
42	Xí nghiệp dệt may Hòa Khánh	TNHH	431 Tôn Đản-P.Hòa An-Q.Cẩm Lệ-DN
43	Cty TNHH Sản xuất -Thương mại Thanh Toàn	TNHH	Lô 19 C2 -KCN Thủy sản Thọ Quang-P.Mân Thái-Q.Sơn Trà-DN
44	Cty TNHH Võ Phú Gia	TNHH	25 Nguyễn Gia Thiều-P.Thạch Gián-Q.Thanh Khê-DN
45	Cty CP Truyền hình cáp Sông Thu	Cổ phần	58 Hàm Nghi-P.Thạch Gián-Q.Thanh Khê-DN
46	Doanh nghiệp tư nhân Ngọc Thắng	TNHH	Kiệt 1120 Trường Chinh-P.Hòa Thọ Tây-Q.Cẩm Lệ-DN
47	Cty TNHH Khoáng sản Transcend Việt Nam	TNHH	Đường số 3- KCN Hòa Khánh -P.Hòa Khánh-Q.Liên Chiểu- DN
48	Công ty TNHH Ngọc Minh	TNHH	303 Đống Đa-P.Thạch Thang-Q.Hải Châu-DN
49	Xí nghiệp tư doanh Hồng Hải	Tư nhân	01-03-05 Lương Ngọc Quyến-P.Thuận Phước-Q.Hải Châu-DN
50	Cty TNHH Tân Phát Điện	TNHH	Lô 7 B1 Đường Lê Văn Long -Q.Hải Châu-DN
51	Cty TNHH Minh Tân	TNHH	Phú Sơn Tây-Xã Hòa Khương-Huyện Hòa Vang-DN

<b>TT</b>	<b>Tên doanh nghiệp</b>	<b>Hình thức pháp lý</b>	<b>Địa chỉ</b>
52	Cty TNHH Trường Quang 2	TNHH	335 Ông Ích Khiêm-P.Hải Châu 2-Q.hải Châu-DN
53	Doanh nghiệp tư nhân thương mại Trân Châu	TNHH	144 Tôn Đức Thắng-P.Hòa Minh-Q.Liên Chiểu-DN
54	Cty TNHH Xây dựng ATT	TNHH	937 Nguyễn Tất Thành-P.Xuân Hà-Q.Thanh Khê-DN
55	Cty TNHH Thịnh Hưng	TNHH	Lô A2 -Khu Tiên Sơn-P.Hòa Cường Nam-Q.Hải Châu-DN
56	Cty TNHH Điện Điện tử Đà Việt	TNHH	323 Hải Phòng-P.Tân Chính-Q.Thanh Khê-DN
57	Doanh nghiệp tư nhân Hòa Quý	Tư nhân	Tổ 15-P.Hòa Quý-Q.Ngũ Hành Sơn-Đà Nẵng
58	Cty TNHH Cường Thịnh	TNHH	137B Phạm Như Xương-P.Hòa Khánh Nam-Q.Liên Chiểu-DN
59	Cty Xây dựng Phú Phong	TNHH	65 Trương Chí Cường-P.Hòa Cường Nam-Q.Hải Châu-DN
60	Công ty sản xuất thương mại và dịch vụ Hải Dương	TNHH	Tổ 37 Nại Hưng -P.Nại Hiên Đông-Q.Sơn Trà -DN
61	Công ty TNHH Tin Học Phi Long	TNHH	152 Hàm Nghi, phường Thạc Gián, quận Thanh Khê, Đà Nẵng
62	Cty CP Gạch men Cosevco	Cổ phần	Phường Hòa Khánh - Q. Liên Chiểu - Đà Nẵng
63	Doanh nghiệp tư nhân Tuấn Hoàng	Tư nhân	Khu CN Dvu Thủy Sản Thọ Quang, Phường Thọ Quang, Quận Sơn Trà, Đà Nẵng
64	Công ty TNHH Văn Nhân	TNHH	609 Trường Chinh. P. Hòa Phát, Q. Cẩm Lệ, Đà Nẵng
65	Công ty TNHH Vĩnh Hào	TNHH	57 Nguyễn Thị Minh Khai, P.Hải Châu I, Q.Hải Châu, Đà Nẵng
66	Công ty TNHH TM - DV Bách Phú Đạt	TNHH	402-404 Ngô Quyền, P.An Hải Bắc, Q.Sơn Trà, Đà Nẵng
67	Công ty TNHH TM & DV Bá Vũ	TNHH	130 Lê Đình Dương, P.Phước Ninh, Q.Hải Châu, Đà Nẵng
68	Công ty TNHH TM DV Huy Tùng	TNHH	Số 8 Hoàng Hoa Thám, P.Thanh Khê, Đà Nẵng
69	DN tư nhân cơ khí Minh trí	Tư nhân	55/1 Phạm Ngũ Lão, phường Hải Châu II, Q. Hải Châu, ĐN (hẹn gặp tại xưởng, số 243 Trường Chinh- Trạm sửa chữa tổng hợp của thành phố, hội xưởng của DNTN cơ khí Minh Trí
70	Công ty TNHH Phước Thái	TNHH	63 Trương Định, phường Phước Mỹ, quận Sơn Trà, Đà Nẵng
71	Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ Ánh Minh	TNHH	Quốc lộ 1A Hòa Phát, H. Hòa Vang, Đà Nẵng
72	Doanh nghiệp tư nhân Toàn Thắng	Tư nhân	Phường Hòa Cường Nam- quận Hải Châu (gặp tại số 130 Nguyễn Văn Thoại)
73	Công ty TNHH SX TM Dịch vụ Khải Hưng	TNHH	Đường số 11B- khu Công nghiệp Thanh Vinh, phường Hòa Khánh Bắc, quận Liên Chiểu, Đà Nẵng

<b>TT</b>	<b>Tên doanh nghiệp</b>	<b>Hình thức pháp lý</b>	<b>Địa chỉ</b>
74	Công ty TNHH Dũng Tâm	TNHH	465 Điện Biên Phủ, phường Hòa Khê, quận Thanh Khê, Đà Nẵng
75	Doanh nghiệp tư nhân Thăng Lợi	Tư nhân	Lô 29/đường Trần Hưng Đạo, phường An Hải Tây, quận Sơn Trà
76	Công ty TNHH Minh Tân	TNHH	Phú Sơn Tây-Xã Hòa Khương-Huyện Hòa Vang-DN
77	Công ty CP Thủy sản Nam Ô	TNHH	Tổ 22 phường Hòa Hiệp Bắc, quận Liên Chiểu, Đà Nẵng
78	Công ty TNHH An Bình	TNHH	Km 23 Quốc lộ 14B-thôn Thạch Nham, Hòa Nhơn-Hòa Vang-DN (tới trạm 500KV, đi tiếp 500m
79	Công ty TNHH Thương mại và xây dựng Nghĩa Phát	TNHH	Số 2 đường Yết Kiêu, phường Thọ Quang, quận Sơn Trà, Đà Nẵng
80	Công ty TNHH Lộc Thọ	TNHH	16 Hoàng Hoa Thám, phường Tân Chính, Thanh Khê, Đà Nẵng
81	Doanh nghiệp tư nhân Dũng Khoa	Tư nhân	44 Lê Lai, phường Thạch Thang, Q. Hải Châu, Đà Nẵng
82	Công ty TNHH Thương mại và dịch vụ Thu Tâm	TNHH	131 Phan Chu Trinh, phường Phước Ninh, quận Hải Châu
83	Doanh nghiệp tư nhân Quang Phúc	TNHH	148 Trần Xuân Lê, phường Hòa Khê, quận Thanh Khê, Đà Nẵng
84	Công ty CP sản xuất và thương mại dịch vụ Đức Quý	Cổ phần	thôn Phú Hòa, xã Hòa Nhơn, huyện Hòa Vang, Đà Nẵng
85	Công ty TNHH Hoàng Nhung	TNHH	87 Điện Biên Phủ, phường Chính Gián, quận Thanh Khê, Đà Nẵng
86	Doanh nghiệp tư nhân thương mại và sản xuất Mỹ Yên	Tư nhân	118A Trường Chinh, phường Hòa An, quận Cẩm Lệ, Đà Nẵng
87	Công ty TNHH Duy Vũ	TNHH	45 Triệu Nữ Vương, phường Hải Châu II, quận Hải Châu, Đà Nẵng
88	Cty TNHH Hương Linh	TNHH	Tổ 42 Mỹ An-P.Mỹ An-Q.Ngũ Hành Sơn-DN
89	Doanh nghiệp tư nhân SX & Thương mại Ngọc Đạt	Tư nhân	657 Điện Biên Phủ-P.An Khê-Q.Thanh Khê-DN
90	Công ty TNHH Tin học HG	TNHH	số 118 Phan Thanh, phường Thạch Gián, quận Thanh Khê, Đà Nẵng
91	Công ty TNHH Máy văn phòng DDT	TNHH	371 Lê Duẩn, phường Tân Chính, quận Thanh Khê, Đà Nẵng
92	Công ty TNHH Thiên Thảo	TNHH	Lô 567 khu dân cư Hòa Thọ, tổ 35 phường Hòa thọ Đông, quận Cẩm Lệ
93	Công ty CP Xi Măng Ngũ Hành Sơn	Cổ phần	67 Nguyễn Văn Cừ, phường Hòa Hiệp Bắc, quận Liên Chiểu, Đà Nẵng
94	Công ty TNHH Tiến Trường	TNHH	A351 khu dân cư Nam Cầu, Cẩm Lệ, xã Hòa Phước, huyện Hòa Vang
95	Công ty TNHH Tôn thép ASA	TNHH	205 Điện Biên Phủ, phường Chính Gián, quận Thanh Khê, Đà Nẵng
96	Công ty TNHH MTV Thương mại DNE	TNHH	147 Chúc Động, Phường Hòa Minh, Quận Liên Chiểu, Đà Nẵng
97	Công ty TNHH TM&DV Cơ điện Tiên Phong	TNHH	5/24 Đường Cây Cám,F.Bình Hưng Hòa B, Quận Liên Chiểu, TP. Đà Nẵng

<b>TT</b>	<b>Tên doanh nghiệp</b>	<b>Hình thức pháp lý</b>	<b>Địa chỉ</b>
98	Công ty TNHH MTV nội thất Phát Bình Minh	TNHH	171 Nguyễn hữu thọ, Huyện Hòa Vang, TP. Đà Nẵng
99	Công ty TNHH Giải pháp công nghệ One Solusion	TNHH	103 Kỳ Đồng, Phường Thanh Khê Đông, Quận Thanh Khê, TP. Đà Nẵng
100	Công ty TNHH Năng Đà Nẵng	TNHH	83 Đinh Công Trứ, Quận Sơn Trà, TP. Đà Nẵng
101	Công ty TNHH Transpost Thái Việt	TNHH	Lô 07 Bùi Tá Hán, Phường Khuê Mỹ, Quận Ngũ Hành Sơn, Đà Nẵng
102	Công ty TNHH MTV DV Ô tô Bảo Vy	TNHH	96 Vũ Đình Liên, Phường Hòa Xuân, Quận Cẩm Lệ, Đà Nẵng
103	Công ty TNHH Tư Vấn thiết kế Hoàng Tài Phát	TNHH	20 Đào Duy Từ, Phường Vĩnh Trung, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
104	Công ty TNHH Bảo Linh Lâm	TNHH	36 Trần Cao Vân, Phường Tam Thuận, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
105	Công ty TNHH Nội thất Bảo Tiến Phát	TNHH	Lô 79, B1-14 Khu đô thị sinh thái Hòa Xuân, Phường Hòa Xuân, Quận Cẩm Lệ, Đà Nẵng
106	Công ty TNHH Tân Hiền Ngọc	TNHH	33 Quán Khái, Phường Hòa Hải, Quận Ngũ Hành Sơn, Đà Nẵng
107	DNTN Thương mại Hà Phước Chương	Tư nhân	372 Điện Biên Phủ, Phường Thanh Khê Đông, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
108	Công ty TNHH Tân Minh	TNHH	Lô 6+37, Phường Phước Mỹ, Quận Sơn Trà, Đà Nẵng
109	Công ty TNHH Anh Đức	TNHH	36 Phan Châu Trinh, Phường Hải Châu I, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
110	Công ty TNHH DV QC&TM Vinadex	TNHH	173- Lê Duẩn, Phường Hải Châu II, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
111	Công Ty TNHH Du lịch dịch vụ Đông Dương	TNHH	80 Đường 3 tháng 2, Phường Thuận Phước, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
112	Công ty TNHH TM Phước Vạn Phước	TNHH	45 Hải Phòng, Phường Thạch Thang, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
113	Công ty TNHH Hải Lâm	TNHH	07 Nguyễn Khuyến, Phường Hòa Khánh Nam, Quận Liên Chiểu, Đà Nẵng
114	Công ty TNHH DV Vận tải Thắng Lợi ĐN	TNHH	Tổ 14 Mỹ An, Phường Mỹ An, Quận Ngũ Hành Sơn, Đà Nẵng
115	Công ty TNHH TM&DV Cự Kim Sơn	TNHH	27 Ngũ Hành Sơn, Phường Mỹ An, Quận Ngũ Hành Sơn, Đà Nẵng
116	Công ty TNHH TM&DV Bạch Đằng	TNHH	431- Hoàng Diệu, Phường Bình Thuận, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
117	Công ty TNHH Hưng Phát	TNHH	192 Nguyễn Chí Thanh, Phường Phước Ninh, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
118	Công ty TNHH Tư vấn xây dựng Miền Trung	TNHH	199 Nguyễn Văn Linh, Phường Thạch Gián, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
119	Công ty TNHH Quang Vinh	TNHH	48 Lê Bá Trinh, Phường Hòa Cường Bắc, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
120	Công ty TNHH TM và Giao nhận Quốc tế Đà Nẵng	TNHH	39 Trần Quý Cáp, Phường Thạch Thang, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
121	Công ty TNHH TM Mai Anh	TNHH	54 Hùng Vương, Phường Hải Châu I, Quận Hải Châu, Đà Nẵng



<b>TT</b>	<b>Tên doanh nghiệp</b>	<b>Hình thức pháp lý</b>	<b>Địa chỉ</b>
122	Công ty TNHH Đà Nẵng Mễ Cốc	TNHH	159-161 Hoàng Diệu, Phường Nam Dương, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
123	Công ty TNHH TM&DV Tổng hợp Hòa Khánh	TNHH	14 Nguyễn Tri Phương, Phường Chính Gián, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
124	Công ty TNHH Thương Mại Hoàng Đại	TNHH	351 ông ích Khiêm, Phường Hải Châu II, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
125	Công ty TNHH Lâm nghiệp Hải Vân	TNHH	Đường 4-12, KCN Hòa Khánh, Phường Hòa Khánh Bắc, Quận Liên Chiểu, Đà Nẵng
126	Công ty TNHH Mỹ Sơn	TNHH	K53 H33/08 Đường 2/9, Phường Hòa Cường Nam, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
127	Công ty TNHH TM&DV Phương Đông	TNHH	Số 1N Núi Thành, Phường Bình Thuận, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
128	Công ty TNHH Quảng cáo Sao Sáng	TNHH	131 Lý Tự Trọng, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
129	Công ty TNHH Nhật Linh Đà Nẵng	TNHH	Số 06 Phước Hòa 2, Phường Hòa Thọ Đông, Quận Cẩm Lệ, Đà Nẵng
130	Công ty TNHH Mê Công	TNHH	174 Đường 2/9, Phường Hòa Cường Bắc, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
131	Công ty TNHH Xây dựng Đà Thành	TNHH	186- Phan Châu Trinh, Phường Nam Dương, Quận Hải Châu, Đà Nẵng.
132	Công ty TNHH XD TM và Mỹ thuật Đà Nẵng II	TNHH	90 Lê Đình Lý, Phường Vĩnh Trung, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
133	DNTN Phương Sang	Tư nhân	90 Đông Du, Phường An Hải Bắc, Quận Sơn Trà, Đà Nẵng
134	DNTT Phú Vinh	Tư nhân	29 Nguyễn Văn Thoại, Phường An Hải Đông, Quận Sơn Trà, Đà Nẵng
135	Công ty TNHH MTV TM XNK Vĩnh Phú	TNHH	1082- Ngô Quyền, Phường An Hải Tây, Quận Sơn Trà, Đà Nẵng
136	Công ty TNNN Giai Nông	TNHH	580 Núi Thành, Phường Hòa Cường Nam, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
137	Công ty TNHH Khánh Phong	TNHH	82 Nguyễn Thị Minh Khai, Phường Thạch Thang, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
138	Công ty TNHH Nam Thành	TNHH	217 Điện Biên Phủ, Phường Hòa Khê, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
139	Công ty TNHH Đại Khán	TNHH	215- Hùng Vương, Phường Hải Châu II, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
140	Công ty TNHH Đông Dương	TNHH	14 Hoàng Diệu, Phường Phước Ninh, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
141	Công ty TNHH Công nghệ Tin học Phi Long	TNHH	152 - 158 Hàm Nghi, Phường Thạch Gián, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
142	Công ty TNHH Bảo Hưng	TNHH	230 Phan Châu Trinh, Phường Nam Dương, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
143	DNTN Thăng Long	Tư nhân	46 Núi Thành, Phường Hòa Thuận Đông, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
144	Công ty TNHH Kinh doanh tổng hợp Ân Điền	TNHH	96 Điện Biên Phủ, Phường Chính Gián, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
145	Công ty TNHH TM XNK Việt Thái	TNHH	72 Hùng Vương, Phường Hải Châu I, Quận Hải Châu, Đà Nẵng

<b>TT</b>	<b>Tên doanh nghiệp</b>	<b>Hình thức pháp lý</b>	<b>Địa chỉ</b>
146	Công ty TNHH Kim Trung Nghĩa	TNHH	104 Tôn Đức Thắng, Phường Hòa Minh, Quận Liên Chiểu, Đà Nẵng
147	Công ty TNHH Đại lý xăng dầu số 2 Hòa Khánh	TNHH	497 Tôn Đức Thắng, Phường Hòa Khánh Nam, Quận Liên Chiểu, Đà Nẵng
148	Công ty TNHH Thương mại Thúy Mai	TNHH	141 Hùng Vương, Phường Hải Châu II, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
149	Công ty TNHH Tiến Thu	TNHH	179 Phan Châu Trinh, Phường Phước Ninh, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
150	Công ty TNHH TM Hương Bình	TNHH	Lô B3-KDC số 3 Nguyễn Tri Phương - Đường QH36m nối QLô 1A, Phường Khuê Trung, Quận Cẩm Lệ, Đà Nẵng
151	Công ty TNHH TM&DV Thu Thanh	TNHH	426 ông ích Khiêm, Phường Vĩnh Trung, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
152	Công ty TNHH Việt Tuấn	TNHH	109-111 Triệu Nữ Vương, Phường Hải Châu II, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
153	Công ty TNHH Hưng Long	TNHH	74 Phan Châu Trinh, Phường Hải Châu I, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
154	Công ty TNHH Khảo sát xây dựng Quảng Thuận	TNHH	K26/11 Quang Trung, Phường Thạch Thang, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
155	Công ty TNHH Thương mại Hoàn Cầu	TNHH	336 - 338 Hùng Vương, Phường Vĩnh Trung, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
156	Công ty TNHH Hải Vân	TNHH	Tổ 27, Phường Hòa Thọ Tây, Quận Cẩm Lệ, Đà Nẵng
157	Công ty TNHH DV Du lịch Nam Phương	TNHH	A1-A2 đường Phạm Văn Đồng, Phường An Hải Bắc, Quận Sơn Trà, Đà Nẵng
158	Công ty TNHH Xây dựng Bách Khoa	TNHH	115 Lê Lợi, Quận Hải Châu, Đà Nẵng
159	Công ty TNHH Công nghệ tin học Phương Tùng	TNHH	40 Hàm Nghi, Phường Thạch Gián, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
160	Công ty TNHH Lam Sơn	TNHH	29 Nguyễn Tri Phương, Phường Thạch Gián, Quận Thanh Khê, Đà Nẵng
161	Công ty TNHH TM&DV Nhất Uy Việt	TNHH	100, Ninh Tồn, Đà Nẵng
162	Công ty TNHH Phan Lê	TNHH	426, Điện Biên Phủ, Đà Nẵng
163	Công ty TNHH Nam Phương Việt	TNHH	Lô D7, khu dân cư phố chợ Hòa Khánh Bắc, Q. Liên chiểu, Tp Đà Nẵng
164	Công ty CP đầu tư xây dựng Võ Lê Gia	Cổ phần	479, Trần Hưng Đạo, Tp Đà Nẵng
165	Công ty TNHH Thiết bị kỹ thuật Vu Gia	TNHH	70, Bùi Xuân Tự, P. Hòa Thọ Đông, Q. Cẩm Lệ, Tp ĐN

### Phụ lục 11

#### TỔNG HỢP CÁC VĂN BẢN LIÊN QUAN ĐẾN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC DNNVV TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

TT	Số/ Ký hiệu	Ngày ban hành	Hiệu lực	Cơ quan ban hành	Nội dung
1.	Quyết định số 151/2004/QĐ-UBND	06/9/2004	06/9/2004	UBND TP Đà Nẵng	Dự án đào tạo bậc đại học tại các cơ sở trong và ngoài nước cho học sinh Trường THPT Lê Quý Đôn bằng ngân sách nhà nước.
2.	Quyết định số 393-QĐ/TU	22/3/2006	22/3/2006	Thành ủy Đà Nẵng	Ban Chỉ đạo thực hiện Đề án Đào tạo 100 Thạc sĩ, Tiến sĩ tại các cơ sở nước ngoài.
3.	Quyết định số 32/2006/QĐ-UBND	10/4/2006	10/4/2006	UBND TP Đà Nẵng	Dự án hỗ trợ đào tạo bậc ĐH tại các cơ sở giáo dục trong nước và ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước dành cho học sinh các Trường THPT trên địa bàn thành phố.
4.	Quyết định số 56/2006/QĐ-UBND	02/6/2006	02/6/2006	UBND TP Đà Nẵng	Quy định về chế độ, chính sách và công tác quản lý đối với người được cử đi đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài giai đoạn từ năm 2006 đến năm 2010.
5.	Thông báo số 55/TB-UBND	25/9/2006	25/9/2006	UBND TP Đà Nẵng	Về việc tiếp nhận và bố trí công tác các đối tượng theo chủ trương thu hút nguồn nhân lực của UBND TP Đà Nẵng.
6.	Quyết định 07/2006/QĐ-BLĐTBXH	02/10/2006	17/10/2006	Các bộ, cơ quan ngang bộ	Phê duyệt Quy hoạch phát triển mạng lưới trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020.
7.	Quyết định số 34/2007/QĐ-UBND	28/6/2007	28/6/2007	UBND TP Đà Nẵng	Quy định về chính sách ưu đãi đối với những người tự nguyện đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc TP Đà Nẵng quản lý.
8.	Quyết định số 47/2008/QĐ-UBND	14/11/2008	14/11/2008	UBND TP Đà Nẵng	Đề án hỗ trợ đào tạo bậc đại học tại các cơ sở giáo dục trong nước và ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước dành cho học sinh các trường THPT trên địa bàn TP Đà Nẵng.

TT	Số/ Ký hiệu	Ngày ban hành	Hiệu lực	Cơ quan ban hành	Nội dung
9.	Nghị định số 56/2009/NĐ-CP	30/6/2019	30/6/2019	Chính phủ	Về trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa
10.	Quyết định số 21/2009/QĐ-UBND	07/9/2009	07/9/2009	UBND TP Đà Nẵng	Sửa đổi một số điều của Quyết định số 34/2007/QĐ-UBND.
11.	Quyết định số 9631/QĐ-UBND	10/12/2010	10/12/2010	UBND TP Đà Nẵng	Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của TP Đà Nẵng giai đoạn 2011-2020.
12.	Đề án	12/2010	12/2010	Viện nghiên cứu phát triển kinh tế - xã hội Đà Nẵng	Đề án thực trạng và giải pháp về chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao của TP Đà Nẵng
13.	Quyết định số 922-QĐ/TU	11/02/2011	11/02/2011	Thành ủy Đà Nẵng	Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.
14.	Quyết định số 27/2011/QĐ-UBND	10/9/2011	10/9/2011	UBND TP Đà Nẵng	Quy định về việc đào tạo, quản lý và bố trí công tác đối với những người được cử đi đào tạo theo Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của TP Đà Nẵng.
15.	Quyết định số 8494/QĐ-UBND	29/9/2011	29/9/2011	UBND TP Đà Nẵng	Phê duyệt quy hoạch phát triển đào tạo nghề TP Đà Nẵng, giai đoạn 2011-2020
16.	Quyết định số 1901/QĐ-UBND	15/3/2012	15/3/2012	UBND TP Đà Nẵng	Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội thành phố đến năm 2015.
17.	Quyết định số 5882/QĐ-UBND	23/7/2012	23/7/2012	UBND TP Đà Nẵng	Sửa đổi một số điều của Quyết định số 9631/QĐ-UBND ban hành Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của TP Đà Nẵng giai đoạn 2011-2020.
18.	Quyết định số 08/2012/QĐ-UBND	2/3/2012	2/3/2012	UBND TP Đà Nẵng	Ban hành quy định một số chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đổi mới công nghệ trên địa bàn thành phố Đà Nẵng
19.	Quyết định số 1477/QĐ-BLĐTBXH	22/10/2012	22/10/2012	Các bộ, cơ quan ngang bộ	Phê duyệt nghề trọng điểm và trường ngoài công lập, trường thuộc doanh nghiệp nhà nước được lựa chọn nghề trọng điểm giai đoạn 2012-2015 và

TT	Số/ Ký hiệu	Ngày ban hành	Hiệu lực	Cơ quan ban hành	Nội dung
					định hướng đến 2020.
20.	Thuyết minh	1/11/2013	1/11/2013	Sở xây dựng thành phố Đà Nẵng	Thuyết minh điều chỉnh quy hoạch chung TP Đà Nẵng đến năm 2030 và tầm nhìn 2050
21.	Thông tư 19/2016/TT-BLĐTBXH	28/06/2016	16/08/2016	Các bộ, cơ quan ngang bộ	Về hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 31/2015/NĐ-CP ngày 24/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia
22.	Quyết định số 11/2016/QĐ-UBND	22-3-2016	22-3-2016	UBND TP Đà Nẵng	Một số chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao, môi trường, giám định tư pháp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng được ban hành theo
23.	Nghị quyết số 58/2016/NQ-HĐND	08/12/2016	01/01/2017	HĐND TP Đà Nẵng	Quy định mức thu chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng lệ phí cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoạt động trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.
24.	Quyết định số 1229/QĐ-BLĐTBXH	08/06/2017	04/08/2017	Các bộ, cơ quan ngang bộ	Quy định về kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp
25.	Nghị quyết số 107/2017/NQ-HĐND	07/07/2017	01/08/2017	HĐND TP Đà Nẵng	Ban hành quy định chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng
26.	Đề án	11/02/2017	11/02/2017	UBND TP Đà Nẵng	Đề án Hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực tư đến năm 2020
27.	Thông tư 31/2017/TT-BLĐTBXH	28/12/2017	12/02/2018	Các bộ, cơ quan ngang bộ	Quy định về đào tạo trình độ cao đẳng, trung cấp, sơ cấp theo hình thức đào tạo vừa làm vừa học.
28.	Quyết định số 01/2018/QĐ-UBND	16/01/2018	16/01/2018	UBND TP Đà Nẵng	Ban hành Quy định chính sách hỗ trợ doanh nghiệp tiếp nhận lao động vào đào tạo nghề và giải quyết việc làm trên địa bàn thành phố Đà Nẵng
29.	Nghị định số 39/2018/NĐ-CP	11/3/2018	11/3/2018	Chính phủ	Quy định chi tiết một số điều của Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa

<b>TT</b>	<b>Số/ Ký hiệu</b>	<b>Ngày ban hành</b>	<b>Hiệu lực</b>	<b>Cơ quan ban hành</b>	<b>Nội dung</b>
30.	Quyết định số 13100-QĐ/TU	23/4/2015	23/4/2015	UBND TP Đà Nẵng	Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng đến năm 2020.
31.	Quyết định số 21/2019/QĐ-UBND	25/03/2019	05/04/2019	UBND TP Đà Nẵng	Bãi bỏ các văn bản quy phạm pháp luật và các quyết định cá biệt trong lĩnh vực Giáo dục và Đào tạo do UBND thành phố Đà Nẵng ban hành
32.	Nghị quyết số 206/2018/NQ-HĐND	19/12/2018	01/01/2019	HĐND TP Đà Nẵng	Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị quyết số 20/2016/NQ-HĐND ngày 11 tháng 8 năm 2016 của Hội đồng nhân dân thành phố Đà Nẵng quy định nội dung và mức kinh phí hỗ trợ đầu tư phát triển công nghiệp hỗ trợ thành phố Đà Nẵng
33.	Nghị quyết số 43-NQ/TW	24/1/2019	24/1/2019	Bộ Chính trị	Xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.
34.	Văn kiện Đại hội	1997	1997	Thành ủy Đà Nẵng	Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ TP Đà Nẵng lần thứ XVII, nhiệm kỳ 1997-2000.
35.	Văn kiện Đại hội	2001	2001	Thành ủy Đà Nẵng	Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ TP Đà Nẵng lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2001-2005..
36.	Văn kiện Đại hội	2006	2006	Thành ủy Đà Nẵng	Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ TP Đà Nẵng lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2006-2010.
37.	Văn kiện Đại hội	2010	2010	Thành ủy Đà Nẵng	Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ TP Đà Nẵng lần thứ XX, nhiệm kỳ 2010-2015
38.	Văn kiện Đại hội	2015	2015	Thành ủy Đà Nẵng	Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ TP Đà Nẵng lần thứ XX, nhiệm kỳ 2015-2020