

MỘT SỐ ĐẶC TRƯNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

SOME MAIN FEATURES OF HUMAN RESOURCES OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN HO CHI MINH CITY

NGUYỄN THỊ TUYẾT LÊ^(*)

TÓM TẮT: Bài viết này đưa ra một đánh giá về tác giả quốc tế và nội địa của doanh nghiệp vừa và nhỏ. Chúng tôi cho thấy có những định nghĩa khác nhau và các khái niệm của doanh nghiệp vừa và nhỏ mà phụ thuộc vào các ngành công nghiệp, các quy định pháp lý trong mỗi nền kinh tế. Bên cạnh đó, cung cấp một cái nhìn tổng thể về quản lý nguồn nhân lực của doanh nghiệp vừa và nhỏ với một phân tích quan trọng của tình hình doanh nghiệp vừa và nhỏ trên thế giới và Việt Nam. Trong bài viết này tập trung chủ yếu vào việc phân tích một số tính năng của lực lượng lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh và đưa ra một số khuyến nghị để nghiên cứu sâu hơn trong quản lý nhân sự của các doanh nghiệp vừa và nhỏ của thành phố này.

Từ khóa: quản lý nguồn nhân lực, doanh nghiệp vừa và nhỏ.

ABSTRACT: This article give an evaluation of domestic and international authors of small and medium enterprises. We showed that there are different definitions and concepts of the small and medium enterprises that depend on the industry, the legal provisions in each economy. Besides, providing a view of the overall human resource management of small and medium enterprises with a critical analysis of the situation of small and medium enterprises in the world and Vietnam. This article focuses mainly on the analysis of some of the features of the labor force in Ho Chi Minh City and give some recommendations for further research in human resource management of small and medium enterprises of the city.

Key words: human resources management, small and medium enterprises.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Doanh nghiệp vừa và nhỏ (Small and Medium Enterprise - doanh nghiệp vừa và nhỏ) ở Việt Nam hiện nay đóng góp cho nền tăng trưởng kinh tế vào khoảng 40% GDP với việc sử dụng trên 51% lực lượng

lao động và mỗi năm tạo ra khoảng nửa triệu việc làm. Thực tế cho thấy các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam cũng như của các quốc gia khác đóng vai trò hết sức quan trọng trong nền kinh tế. Ở Việt Nam, doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm tỷ lệ

^(*) ThS. Tổng Giám đốc Công ty Nhật Trường Vinh, tuyetle@gmail.com, Mã số: TCKH11-20-2018

khoảng 98% trong tổng số các các doanh nghiệp. Có thể nói, doanh nghiệp vừa và nhỏ đóng vai trò là động lực quan trọng của nền kinh tế. Tuy nhiên, doanh nghiệp vừa và nhỏ ở nước ta đang chịu nhiều thách thức và các rào cản về tiếp cận nguồn vốn, công nghệ lạc hậu (hiện máy móc thiết bị sử dụng ở doanh nghiệp vừa và nhỏ chỉ khoảng 10% hiện đại, 38% trung bình và 52% là lạc hậu), về chất lượng lao động kể cả lao động quản lý (theo số liệu thống kê có trên 55% chủ doanh nghiệp có trình độ học vấn trung cấp trở xuống, nhưng có đến 43,3% chủ doanh nghiệp có trình độ học vấn phổ thông ở các cấp. Lực lượng lao động có đến 75% chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật). Có thể nói đây là những thách thức rất lớn đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong bối cảnh ngành càng cạnh tranh khốc liệt.

Theo một báo cáo khảo sát điều tra doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh vào tháng 1 năm 2017 cho thấy số doanh nghiệp vừa và nhỏ tăng nhanh chóng, chiếm 97,36% tổng số doanh nghiệp toàn thành phố đã là nơi tạo việc làm mới chủ yếu. Tuy nhiên, qui mô của doanh nghiệp chủ yếu là nhỏ và siêu nhỏ. Trong tổng số 171.655 doanh nghiệp đang hoạt động chỉ có khoảng 37,81% là có lãi và tỷ lệ làm ăn thua lỗ so với năm 2011 từ 16,6% tăng đến 17,65%. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh vốn là một trong các động lực phát triển kinh tế của Thành phố. Nghiên cứu này nhằm để trả lời những câu hỏi sau: Đặc trưng nào của các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Thành phố Hồ Chí Minh ảnh hưởng đến

công tác quản lý nguồn nhân lực? Những đặc trưng về nhân lực của các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn thành phố là gì? Những khuyến cáo cần thiết nào khi nghiên cứu quản lý nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và cả nước nói chung?

2. MỤC ĐÍCH, NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN

Mục đích: để thấy được bức tranh về nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Thành phố Hồ Chí Minh và phân tích những vấn đề, thách thức đối với các doanh nghiệp trên bình diện nguồn nhân lực.

Nội dung: nghiên cứu tổng quan về doanh nghiệp vừa và nhỏ thông qua các nghiên cứu của thế giới và Việt Nam và đặc trưng nguồn nhân lực của doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Phương pháp nghiên cứu: sử dụng phương pháp phân tích các nghiên cứu, báo cáo đánh giá doanh nghiệp vừa và nhỏ, so sánh, đối chiếu và khảo sát một số doanh nghiệp điển hình tại Thành phố Hồ Chí Minh.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Nghiên cứu tổng quan cơ sở lý luận

Định nghĩa về doanh nghiệp vừa và nhỏ không có sự thống nhất cụ thể giữa các quốc gia và điều này tùy thuộc vào nền kinh tế, các cơ quan thống kê và các nhà nghiên cứu kinh tế. Việc xác định các tiêu chí phân loại các doanh nghiệp vừa và nhỏ là việc làm quan trọng về phương diện xây dựng chính sách về ưu đãi, thuế, thống kê, so sánh và đánh giá sự phát triển của

doanh nghiệp vừa và nhỏ ở mỗi quốc gia hoặc khu vực.

Theo các tác giả Gentrit Berisha và Justina Shiroka Pula của Đại học Prishtina, Kosovo trong công trình: "Định nghĩa các doanh nghiệp vừa và nhỏ: một đánh giá phản biện" (Defining Small and Medium Enterprises: a critical review, 3/2015) các nhà nghiên cứu kinh tế có khuynh hướng chia doanh nghiệp vừa và nhỏ thành các tiêu chí định lượng bởi các chỉ số đo đếm được. Tiêu chí chung nhất để phân biệt doanh nghiệp vừa và nhỏ với các doanh nghiệp lớn là tổng số người lao động. Tiêu chí mang tính định lượng được các học giả, các nhà làm chính sách, các cơ quan và tổ chức thống kê quốc tế thường áp dụng để định nghĩa doanh nghiệp vừa và nhỏ. Điều đó dẫn đến sự tự do và khác nhau đáng kể trong định nghĩa doanh nghiệp vừa và nhỏ [1]. Hạn chế của cách phân loại mang tính tương đối này dẫn đến có những doanh nghiệp nhỏ vì có những doanh nghiệp trong thị trường lớn ở một lĩnh vực nào đó có thể coi là nhỏ, nhưng doanh nghiệp khác trong một thị trường nhỏ ở lĩnh vực kinh doanh nào đó có khi lại là doanh nghiệp vừa hoặc lớn. Một số tác giả như Hatten, TS.Small Business Management: Entrepreneurship and Beyond (5th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning. 2011 cho rằng các tiêu chí định lượng về vốn và số nhân công cũng có hạn chế của nó. Ví dụ, trong lĩnh vực khác nhau số lượng nhân công rất biến động từ nông nghiệp, khai mỏ hoặc bán lẻ, và tiêu chí cũng khác nhau. Hơn nữa, các doanh nghiệp vừa và nhỏ còn thuê lao động thời vụ (part-time) nên việc xác định số nhân công cũng trở nên phức tạp.

Theo Stokes, D., Wilson, Andover N. trong công trình Quản lý doanh nghiệp nhỏ [2] - Entrepreneurship and Small Business Management (2010, 6th ed. Cengage Learning EMEA) định nghĩa doanh nghiệp vừa và nhỏ với 3 đặc trưng của doanh nghiệp nhỏ là: quản lý bởi chủ đầu tư cá nhân (kiểu như doanh nghiệp một thành viên); thị phần tương đối nhỏ; độc lập hoạt động và tương đối tự do khỏi sự kiểm soát bên ngoài trong các quyết định mang nguyên tắc.

Qua nghiên cứu tổng quan một số công trình trên thế giới về định nghĩa và một số đặc trưng của các doanh nghiệp vừa và nhỏ cho thấy hầu hết sử dụng các tiêu chí định lượng về số nhân công, tổng số vốn, tài sản, mức độ đầu tư v.v... hoặc tổng doanh thu trong các báo cáo tài chính doanh nghiệp (Meghana Ayyagari, Thorsten Beck and Asli Demirgüç-Kunt. Small and Medium Enterprises across the Globe: A New Database [3, 2003]. Các tiêu chí định lượng cũng có những hạn chế vì không phản ánh được bản chất ngành kinh tế ở đó doanh nghiệp hoạt động, hệ thống khó tiếp cận dữ liệu v.v... Vì thế nếu sử dụng cả tiêu chí định tính như các đặc trưng quản lý, cơ cấu chủ quyền của doanh nghiệp sẽ giúp phân biệt các doanh nghiệp vừa và nhỏ với doanh nghiệp lớn. Điều này có ý nghĩa trong việc áp dụng các chiến lược quản lý nguồn nhân lực khác nhau tùy theo đặc điểm của doanh nghiệp, môi trường hoạt động kinh doanh để đạt được hiệu quả khai thác nhân lực tốt nhất.

Đối với Việt Nam, căn cứ theo pháp luật hiện hành, doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam có thể chia theo các tiêu chí về

lĩnh vực kinh doanh: Thương mại và dịch vụ, Công nghiệp xây dựng và Nông lâm ngư. Mỗi một lĩnh vực lại chia theo quy mô lao động và vốn để chia ra doanh nghiệp siêu nhỏ (lao động từ 10 người trở xuống), doanh nghiệp nhỏ (lao động từ 10 người đến 200 người và vốn dao động từ 10 tỉ đến 20 tỉ tùy theo lĩnh vực), doanh nghiệp vừa (lao động từ 50 đến 300 người và vốn dao động từ 10 tỉ đến 100 tỉ) [4].

Các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam có một số đặc trưng sau: Quy mô vốn không lớn và tiếp cận đến các nguồn vốn khó khăn do các quy định hiện hành; Phạm vi hoạt động trong nhiều lĩnh vực, nhưng các doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm tỷ lệ khá cao về chế biến, kinh doanh và dịch vụ; doanh nghiệp vừa và nhỏ sử dụng nhiều lao động nhưng sự phân bố lao động có trình độ kỹ năng không đồng đều tùy theo lĩnh vực hoạt động kinh doanh, đặc điểm ngành hàng phần lớn là lao động chưa được đào tạo kỹ năng chiếm đến trên 75%; phân bố doanh nghiệp vừa và nhỏ thường tập trung nhiều ở các thành phố lớn hoặc các khu công nghiệp; sử dụng công nghệ mới không đồng đều về trình độ phụ thuộc nhiều vào chất lượng lao động, vốn và chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Những hạn chế của doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam đã tạo ra sức cạnh tranh không mạnh ở thị trường trong nước và khu vực. Không ít doanh nghiệp được thành lập nhưng cũng nhiều doanh nghiệp bị phá sản hoặc giải thể.

Nghiên cứu của Trần Tiến Cường thuộc Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương cho rằng việc phân loại doanh nghiệp theo lượng vốn hoặc theo số lao

động có bất cập vì điều này còn phụ thuộc vào hoạt động kinh doanh. Ngay lĩnh vực dịch vụ có thể ít nhân công hơn lĩnh vực sản xuất, và điều này cũng cho thấy vì sao mà các doanh nghiệp vừa và nhỏ thuộc lĩnh vực dịch vụ hoặc sửa chữa chiếm một tỷ lệ lớn trong tổng số các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam. Đặc biệt trong quá trình phát triển, vốn của doanh nghiệp tăng lên so với vốn đăng ký ban đầu lại không cùng với thời điểm phân loại doanh nghiệp vừa và nhỏ nên việc phân loại kém ý nghĩa [5].

Nghiên cứu về doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam có một số công trình đề cập đến và chỉ dừng ở mức độ phân tích hoạt động kinh doanh, đổi mới cơ chế để thúc đẩy doanh nghiệp vừa và nhỏ phát triển, nhưng hầu như chưa có công trình nào nghiên cứu chỉ ra về cấu trúc tổ chức đặc trưng của doanh nghiệp vừa và nhỏ, nguyên nhân đầu tư công nghệ hiện đại cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở nước ta còn rất thấp cũng như những rào cản trong mối quan hệ giữa trình độ nguồn nhân lực, chiến lược quản lý, văn hóa tổ chức các doanh nghiệp vừa và nhỏ với việc ứng dụng công nghệ mới vào sản xuất kinh doanh.

Vấn đề nghiên cứu quản lý nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ ít được các nhà nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam quan tâm. Theo Reid và Adams [6] (2000) cho rằng: "Nghiên cứu quản lý nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ là đáng thất vọng và rất ít có đóng góp và nghiên cứu về doanh nghiệp vừa và nhỏ". Tuy nhiên, Cassell [7], C và cộng tác (2001) lại cho rằng gần đây những nghiên cứu thực tế quản lý nguồn nhân lực trong

các doanh nghiệp vừa và nhỏ đã tăng lên đáng quan tâm rất có thể do nguồn thông tin quan trọng và tài liệu nghiên cứu về các doanh nghiệp vừa và nhỏ cung cấp cho các nhà nghiên cứu quản lý và phát triển cách tiếp cận lý thuyết mới. Heneman [8], RL., và cộng sự (2000) trong công trình "Thực tế quản lý nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ: những câu hỏi chưa được trả lời và triển vọng nghiên cứu tương lai" cho rằng hầu hết các nghiên cứu quản lý nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ dựa trên nghiên cứu định lượng. Sau khi nghiên cứu nghiên cứu 403 các công trình về quản lý nguồn nhân lực, chỉ có 129 nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, và 14 công trình nghiên cứu theo phương pháp định lượng cho thấy giới nghiên cứu thiếu thông tin về NNL trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ đã tạo ra vấn đề về lý thuyết, nghiên cứu và thực tế.

Một trong những đặc điểm khác nhau liên quan đến quản lý nguồn nhân lực đó là quan hệ giữa chủ doanh nghiệp và cung lao động. Ở những doanh nghiệp lớn, chủ doanh nghiệp và cung lao động nói chung là độc lập với nhau, nhưng ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ thì chủ doanh nghiệp luôn chi phối trong doanh nghiệp và tham gia quá trình sản xuất thực tế. Tác giả Nooteboom [9] (1993) mô tả vai trò chi phối này như sau: "Doanh nghiệp chịu đựng khung nhân sự trên nhiều bình diện như mục tiêu hàng đầu của doanh nghiệp (lợi nhuận, tăng trưởng, ổn định, hài lòng với việc làm); định hướng (kỹ thuật, thương mại, xã hội); về phong cách thông tin liên lạc bên trong và bên ngoài, điều

kiện làm việc. Một số chủ doanh nghiệp có xu hướng duy trì những thứ đã được thiết lập, duy trì sự độc lập, duy trì thực hiện những cái một các truyền thống và duy trì sự nhỏ bé và cuộc sống yên lặng. Họ có thể có khả năng vạch ra những mục đích "quái lạ" để giải trí (theo quan điểm khoa học kinh tế) vì họ là chủ doanh nghiệp".

Nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam cũng khá ít tài liệu đề cập đến. Hầu hết các công trình công bố ở Việt Nam tập trung chủ yếu ở các mảng về giáo trình, tài liệu tập huấn. Bên cạnh đó rất ít các tác giả có tranh luận mang tính học thuật về những vấn đề liên quan đến quản lý nguồn nhân lực. Khá nhiều tài liệu trong nước lại thiên về cách gọi Quản trị nguồn nhân lực đây là thuật ngữ ít dùng trên thế giới khi nói đến quản lý nguồn nhân lực. Bởi vì, bản thân thuật ngữ "quản trị" - governance phản ánh ở phương diện về cơ cấu tổ chức của đơn vị (chịu trách nhiệm về nguồn nhân lực) và thẩm quyền ra các quyết định quản lý trong cơ cấu ấy. Trong các chương trình đào tạo áp dụng mô hình, lý thuyết và thực tế quản lý nguồn nhân lực từ doanh nghiệp lớn sang doanh nghiệp vừa và nhỏ cũng ít được đề cập. Nghiên cứu tổng quan các công trình liên quan về quản lý nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên thế giới và Việt Nam có thể rút ra một số điểm sau đây:

Việc nghiên cứu quản lý nguồn nhân lực thường tập trung lý luận và thực tế đối với doanh nghiệp, tập đoàn lớn và những vấn đề về quản lý nguồn nhân lực đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ chưa được phổ biến tương xứng với vai trò ngày càng

tăng của loại hình doanh nghiệp này trong nền kinh tế;

Việc áp dụng những nghiên cứu và thực tế về quản lý nguồn nhân lực của những doanh nghiệp lớn có thể áp dụng ở chừng mực nào đó đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Sự khác nhau về phương diện NNL giữa doanh nghiệp lớn và các doanh nghiệp vừa và nhỏ thể hiện ở trình độ nhân lực (quản lý và người lao động) và nhận thức về vấn đề này cũng như thực hiện quá trình quản lý nguồn nhân lực khác nhau. Điều đó ảnh hưởng đến quá trình quản lý sự thay đổi và đặc biệt là thay đổi văn hóa tổ chức trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Các công trình nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam còn rất ít không đáng

kể. Một số công trình lẻ tẻ xuất hiện ở một số ít bài báo đăng trên mạng Internet.

3.2. Nghiên cứu thực tế đặc trưng doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

Theo Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2017 của Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh thì doanh nghiệp vừa và nhỏ được chia ra các loại theo hình thức và theo nhóm ngành nghề. Theo hình thức thì có các công ty hợp doanh, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, công ty trách nhiệm hữu hạn 2 thành viên trở lên và doanh nghiệp tư nhân.

Bảng 1 cho thấy số lượng công ty trách nhiệm hữu hạn một và hai thành viên trở lên chiếm gần 73% cùng loại hình so với cả nước.

Bảng 1. Số doanh nghiệp đăng ký hoạt động đến 31/12/2017

LOẠI HÌNH	TP.HCM		Số lượng DN cả nước	So sánh với cả nước (%)
	Số lượng DN	Vốn đăng ký (tỷ đồng)		
Công ty cổ phần	40.442	2.140.145	205.193	19,71
Công ty hợp danh	25	59	79	31,65
CT TNHH hai thành viên trở lên	146.579	914.875	365.251	40,13
CT TNHH hữu hạn một thành viên	123.739	875.486	376.713	32,85
Doanh nghiệp tư nhân	22.639	24.913	105.566	21,45
Tổng cộng	333.424	3.955.478	1.052.802	31,67

(Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư, Thành phố Hồ Chí Minh)

Hai lĩnh vực ngành nghề thuộc về nhóm công nghiệp và xây dựng chiếm tỷ trọng trên 22%, nhóm dịch vụ chiếm đến 31%, nếu kể cả nhóm bán buôn bán lẻ, sửa chữa và bảo dưỡng xe máy, ô tô thì tỷ trọng của lĩnh vực dịch vụ lên đến 80%, nông

lâm nghiệp chiếm tỷ trọng rất nhỏ. Như vậy có thể nói cơ cấu kinh tế doanh nghiệp vừa và nhỏ của Thành phố Hồ Chí Minh với đa số doanh nghiệp thuộc lĩnh vực thương mại, dịch vụ. Tính theo qui mô vốn thì lĩnh vực kinh doanh bất động sản có qui mô vốn

lớn nhất lên đến 268.327 tỷ VNĐ, tiếp đến ngành xây dựng 87.224 tỷ đồng và ngành bán buôn, bán lẻ dịch vụ sửa chữa ô tô, xe máy là 86.070 tỷ đồng, trong khi đó ngành

công nghiệp chế biến và chế tạo là 21.885 tỷ đồng (tăng so với 2016 trên 4.000 tỷ đồng).

Bảng 2. Quy mô doanh nghiệp vừa và nhỏ

Quy mô doanh nghiệp	Năm 2016	Năm 2017
Doanh nghiệp siêu nhỏ	2.503	36.049
Doanh nghiệp nhỏ	1.295	1.926
Doanh nghiệp vừa	2.101	2.992
Doanh nghiệp mạnh	440	662
	36.339	41.629

(Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh)

Doanh nghiệp siêu nhỏ là doanh nghiệp có ít hơn 10 lao động;

Doanh nghiệp nhỏ là doanh nghiệp có vốn đăng ký từ 20 tỷ đồng trở xuống;

Doanh nghiệp vừa là doanh nghiệp có vốn đăng ký trên 20 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng;

Doanh nghiệp mạnh là doanh nghiệp có vốn đăng ký trên 100 tỷ đồng.

Để làm rõ hơn một số đặc trưng của doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Thành phố Hồ Chí Minh và ảnh hưởng đến công tác quản lý nguồn nhân lực đối với những doanh nghiệp này, tác giả đã khảo sát 90 doanh nghiệp vừa và nhỏ thuộc lĩnh vực xây dựng và công nghiệp chế biến chế tạo. Những doanh nghiệp này thuộc quy mô vừa và nhỏ theo phân loại của Sở Kế hoạch Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh.

Nội dung khảo sát tập trung vào cơ cấu tổ chức bộ máy của doanh nghiệp, kế hoạch chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh, đặc điểm nhân lực về trình độ, tuyển dụng, đãi ngộ tại doanh nghiệp. Đối tượng được

hỏi là người phụ trách nhân sự hoặc hành chính nhân sự của doanh nghiệp. Tổng số phiếu phát ra là 90 phiếu và số phiếu trả lời là 68 phiếu, chiếm tỷ lệ xấp xỉ 76%.

Về cơ cấu tổ chức, hầu hết các doanh nghiệp thuộc loại hình công ty cổ phần đều có hội đồng quản trị, tổng giám đốc và các phòng ban như: ban kiểm soát, phòng kinh doanh (kế hoạch), phòng hành chính nhân sự, phòng kế toán, quản lý kho hàng - vận tải. Nhiệm vụ của phòng hành chính - nhân sự thực hiện các nhiệm vụ hành chính trong doanh nghiệp và đối ngoại, truyền thông, làm kế hoạch tuyển dụng, xây dựng chế độ, lương và bồi dưỡng cán bộ nhân viên cũng như xử lý những vấn đề về khen thưởng và kỷ luật. Nhiệm vụ này thường được giao cho nhóm hai ba người và thường do tổng giám đốc điều hành.

Về kế hoạch sản xuất kinh doanh thì hầu hết các doanh nghiệp được khảo sát không có kế hoạch chiến lược phát triển dài hạn và trung hạn. Trên 85% doanh nghiệp chỉ tập trung xây dựng kế hoạch sản xuất

kinh doanh hàng năm. Điều đó cho thấy, để có kế hoạch phát triển và quản lý nguồn nhân lực đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ khá thách thức điều này có thể do đặc điểm của môi trường sản xuất kinh doanh cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ khá biến động. Một kế hoạch sản xuất dài hơi hơn đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ là một thách thức khá lớn và kéo theo là sự chủ động về nhân lực cũng gặp khó khăn.

Về cơ cấu trình độ nhân lực, kết quả khảo sát cho thấy khoảng 45% các vị trí quản lý có trình độ đại học trở lên, còn lại có trình độ cao đẳng, trung cấp hoặc tốt nghiệp trung học phổ thông. Khoảng 30% được học tập nâng cao về kỹ năng lãnh đạo quản lý, còn lại là làm theo kinh nghiệm. Cá biệt có một số doanh nghiệp trình độ cán bộ quản lý dưới trình độ trung học phổ thông. Đội ngũ công nhân trên 80% là lao động bán kỹ năng, với tỷ lệ tốt nghiệp trung học phổ thông vào khoảng 65%, còn lại là tốt nghiệp các trường công nhân kỹ thuật trước đây, trung cấp, cao đẳng và đại học. Điều đáng quan tâm là tỷ lệ lao động có trình độ dưới trung học phổ thông được tuyển dụng phần lớn có nguồn gốc từ các gia đình sống ở nông thôn ngoại thành và các tỉnh khác.

4. NHỮNG PHÁT HIỆN

Qua nghiên cứu tổng quan, báo cáo của Sở Kế hoạch Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh về tình hình phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn năm 2017 và khảo sát thực tế tại 90 doanh nghiệp thuộc lĩnh vực xây dựng và công nghiệp, cho thấy:

Nghiên cứu về doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam nhất là những vấn đề liên quan đến nguồn nhân lực còn hạn chế. Việc

phân loại doanh nghiệp vừa và nhỏ dựa theo qui mô vốn và số lượng nhân công sử dụng cho thấy có hạn chế do không phản ánh đến đặc trưng ngành nghề kinh doanh, sản xuất.

Hầu hết các doanh nghiệp vừa và nhỏ không có chiến lược sản xuất kinh doanh trong trung hạn và dài hạn để từ đó làm cơ sở chuẩn bị vốn tài chính và vốn con người để thực hiện mục tiêu chiến lược. Vì thế, việc áp dụng lý thuyết quản lý nguồn nhân lực áp dụng cho những tập đoàn, công ty đa quốc gia lớn có thể không phù hợp trong điều kiện sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Do tính chất năng động, linh hoạt của doanh nghiệp vừa và nhỏ trên thị trường vì thế doanh nghiệp vừa và nhỏ thường diễn ra những thay đổi về khách hàng, nhu cầu khách hàng, thị phần...Điều đó ảnh hưởng đến việc quản lý sự thay đổi nói chung và quản lý nguồn nhân lực phải rất năng động nói riêng, nhất là trong điều kiện nhân công có trình độ tay nghề chưa cao và thói quen, văn hóa khá đa dạng chịu ảnh hưởng của nơi sống trước khi về thành phố làm việc.

5. KẾT LUẬN

Công trình nghiên cứu trên đã chỉ ra những đặc trưng của doanh nghiệp vừa và nhỏ về phương diện cơ cấu tổ chức, qui mô, đặc điểm nguồn nhân lực để làm cơ sở nghiên cứu sâu và rộng hơn về công tác quản lý nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Những đặc trưng về nguồn nhân lực như trình độ đội ngũ cán bộ quản lý, nhân viên, nguồn gốc xuất thân là những yếu tố

ảnh hưởng đến công tác quản lý nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Môi trường hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp vừa và nhỏ rất thay đổi và năng động, đòi hỏi cán bộ lãnh

đạo quản lý và nhân công cần phải thích nghi nhanh chóng với những thay đổi. Điều này có thể là một trong những thách thức của công tác quản lý nguồn nhân lực trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Gentrít Berisha và Justina Shiroka Pula. Defining Small and Medium Enterprises: a critical review. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, Vol1, No1. 2015
2. Stokes, D., Wilson, Andover N. Entrepreneurship and Small Business Management. 2010, 6th ed. Cengage Learning EMEA.
3. Meghana Ayyagari,... Small and Medium Enterprises across the Globe: A New Database. 2003.
4. Nghị định Chính phủ số: 56/2009/NĐ-CP, ngày 30 tháng 6 năm 2009.
5. Tran Tien Cuong. Vietnam's Small and Medium Sized Enterprises Development: Characteristics, Constraints and Policy Recommendations Central Institute for Economic Management. 2008.
6. Reid, R.S. and Adams, J.S. (2001) 'Human resource management: a survey of practices within family and non-family firms', Journal of European Industrial Training, Vol. 25
7. Cassell, C., Nadin, S., Gray, M. and Clegg, C. Exploring human resource management practices in small and medium sized enterprises, Personnel Review. 2002.
8. Heneman, R.L., J.W. Tansky and S.M. Camp (2000), "Human Resource Management practices in small and medium-sized enterprises: unanswered questions and future research perspectives", Entrepreneurship: Theory and Practice
9. Nooteboom, B. (1993), "Firm size effects on transaction costs", Small Business Economics.

Ngày nhận bài: 28-8-2018. Ngày biên tập xong: 22-9-2018. Duyệt đăng: 24-9-2018