

NGHIÊN CỨU ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NHÂN LỰC QUẢN LÝ CÂU LẠC BỘ GOLF VIỆT NAM

TS. Nguyễn Gia Thuận¹, TS. Nguyễn Văn Long²

¹*Hiệp hội Golf Việt Nam*, ²*Trường Đại học TDTT Đà Nẵng*

Tóm tắt: Thông qua điều tra thực trạng và phân tích hiện trạng ảnh hưởng đến nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf tại Việt Nam. Kết quả đánh giá thực trạng đã cho thấy, về cơ bản các nhân lực quản lý đã đáp ứng được nhu cầu công việc vận hành kinh doanh, tổ chức và hoạt động của câu lạc bộ Golf. Tuy nhiên còn một số nội dung cần phải được quan tâm như: số lượng nhân lực quản lý có bằng cấp và chứng chỉ về Golf là quá ít. Không tham gia các lớp bồi dưỡng, nâng cao kiến thức về quản lý điều hành, kinh doanh, từ đó chưa mang lại sự hiệu quả toàn diện cho các câu lạc bộ Golf.

Từ khóa: Thực trạng, quản lý, câu lạc bộ golf, Việt Nam.

Abstract: Through investigation of the current situation and analysis of the reality quo affecting golf club managers in Vietnam. The results of the current situation have shown that, basically, the managers have met the job needs to meet the business operation, organization and operation of the golf club. However, there are still some issues that need to be taken care of, such as: the number of managers with golf degrees and certificates is too small. Not participating in refresher courses, improving knowledge on executive management and business, thereby not bringing comprehensive efficiency to golf club.

Keywords: Reality, management, golf club, Vietnam.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Golf được du nhập vào Việt Nam tương đối muộn và kén người chơi, đa phần là do thu nhập kinh tế. Nhưng trong những năm gần đây theo tạp chí Forbes uy tín hàng đầu của Mỹ xuất bản vào tháng 03/2019, Việt Nam được đánh giá là đất nước có tốc độ tăng trưởng thị trường Golf nhanh nhất trên thế giới so với 209 nước có bộ môn thể thao quý tộc này. Số lượng câu lạc bộ và nhân lực quản lý vận hành kinh doanh Golf cũng vì thế tăng lên nhanh chóng để có thể đáp ứng được với nguồn nhu cầu trong thị trường đầy tiềm năng này. Song: “Làm sao để có được nhân lực quản lý vận hành kinh doanh câu lạc bộ Golf thực hiện một cách khoa học,

hiệu quả?” thì cần được đánh giá thực trạng hiện trạng cơ bản nhân lực quản lý vận hành kinh doanh, vì những con người đó chịu trách nhiệm và ảnh hưởng chính đến việc vận hành kinh doanh cũng như phát triển của câu lạc bộ. Để từ đó làm tiền đề xây dựng ra giải pháp mới phù hợp hơn cho những người làm quản lý câu lạc bộ Golf tại Việt Nam.

- Chủ thể nghiên cứu: Thực trạng nguồn nhân lực quản lý các câu lạc bộ Golf tại Việt Nam hiện nay.

- Khách thể nghiên cứu: Các nhà quản lý, điều hành các câu lạc bộ Golf Việt Nam.

Bài viết được sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau: Phương pháp phân tích và

tổng hợp các tài liệu có liên quan; Phương pháp thu thập số liệu; Phương pháp điều tra xã hội học; Phương pháp phỏng vấn; Phương pháp toán học thống kê.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

1. Đánh giá thực trạng nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf Việt Nam

Bảng 1. Độ tuổi nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf tại Việt Nam (n = 134 người)

Độ tuổi	20 tuổi trở xuống	21-30 tuổi	31-40 tuổi	41-50 tuổi	51 tuổi trở lên
Nam	0	8	65	34	19
Nữ	0	2	3	3	0
Tỷ lệ (%)	0	7.4	50.75	27.61	14.24

Qua bảng 1 cho thấy trong số các nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf tại Việt Nam tỉ lệ giới tính giữa nam giới và nữ giới là không đồng đều, nam giới (94.03%) chiếm tỉ lệ nhiều hơn gấp 15.75 lần so với nữ (5.97%). Về tuổi tác cũng có sự phân biệt rõ rệt; độ tuổi nhiều nhất là ở 31 – 40 tuổi chiếm 50.75 %, đây là lực lượng tương đối nhiều chiếm phân nửa thị phần, đa số họ là những người có kiến thức cơ bản ngành và có kinh nghiệm nhiều năm công tác trong nghề; độ tuổi ít nhất là từ dưới 20 đến 30 tuổi với tỉ lệ 7.40 %, đây là tầng lớp trẻ vừa tốt nghiệp ra trường với bầu nhiệt huyết và nhiều hoài bão nhiều cách nghĩ sáng tạo mới muốn khẳng định được giá trị của bản thân nhưng họ vừa mới bước ra xã hội không lâu, chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác quản lý, điều hành câu lạc bộ cho nên không hoàn thành tốt được nhiều phương diện của câu lạc bộ làm hạn chế đến sự phát triển của câu lạc bộ Golf.

2. Trình độ học vấn của nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf

Trình độ học vấn của nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf tại Việt Nam hay các nước có nền Golf phát triển tại châu Á như Trung

Quốc, Hàn Quốc cũng là nguyên nhân dẫn đến sự phát triển của một câu lạc bộ Golf. Hiện nay tại Việt Nam các nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf tồn tại 3 hiện trạng dưới dạng sau:

Dạng thứ nhất: Đó là các quản lý câu lạc bộ chuyên nghiệp, họ có kinh nghiệm quản lý phong phú và phương diện khoa học cùng với phương pháp tương đối, nhưng hiểu rõ về kiến thức chuyên ngành Golf là tương đối thấp, cộng với không thuận tiện cùng với hội viên và người yêu thích Golf kết nối giao lưu.

Dạng thứ 2: Là vận động viên nghiệp dư và chuyên nghiệp thi đấu Golf tại các giải trong nước hoặc nước ngoài (Việt kiều hồi hương). Hay những người tự đầu tư ra nước ngoài du học các khóa chứng chỉ, chứng nhận ngắn hạn về quản lý Golf (1 tuần, 1 tháng, 3 tháng, 6 tháng, 12 tháng, 24 tháng), sau đó quay trở lại Việt Nam làm công tác quản lý, họ có trình độ kỹ năng và kiến thức chuyên ngành tương đối tốt nhưng vận hành kinh doanh và kinh nghiệm quản lý bị hạn chế, cho nên cũng không làm cho câu lạc bộ Golf phát triển toàn diện và vươn xa đi được.

Dạng thứ 3: là người nước ngoài đến Việt Nam tìm cơ hội mới trong ngành Golf. Họ đến từ các quốc gia có nền Golf phát triển lâu đời. Họ có trình độ quản lý và kiến thức

về Golf tốt. Tuy nhiên khả năng thích nghi với môi trường Việt Nam về kinh tế, xã hội, con người để nắm bắt thị hiếu và nhu cầu còn hạn chế.

Bảng 2. Tỷ lệ trình độ học vấn của nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf tại Việt Nam, Trung Quốc và Hàn Quốc

Học vị	Phổ thông	Trung cấp-cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ trở lên
Việt Nam	2.99%	94.78%	2.23%	0%
Trung Quốc	50%	40%	9%	1%
Hàn Quốc	10%	20%	50%	20%

Thông qua kết quả điều tra bảng 2 cho thấy: Tỷ lệ trình độ học vấn của nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf tại Việt Nam hiện nay so với tỷ lệ trình độ học vấn ở Trung Quốc và Hàn Quốc mà luận văn thạc sĩ của Yang Hui thống kê được năm 2012 có sự khác nhau về giá trị. Dù số liệu cách nhau 10 năm nhưng ở Trung Quốc và Hàn Quốc đã có các trường Đại học công lập và tư nhân chuyên đào tạo về Golf, chính vì vậy tỷ lệ nhân lực quản lý có trình độ thạc sĩ trở lên, đại học chiếm tỷ lệ cao. Cụ thể tỷ lệ nhân lực quản lý có trình độ thạc sĩ trở lên ở Hàn Quốc chiếm tỷ lệ cao

nhất là 20%, thấp nhất là Việt Nam chiếm tỉ lệ 0% tổng số lượng điều tra; Tỷ lệ nhân lực quản lý có trình độ đại học ở Hàn Quốc chiếm tỷ lệ cao nhất là 50%, thấp nhất là Việt Nam chiếm tỉ lệ 2.23% tổng số lượng điều tra; Tỷ lệ nhân lực quản lý có trình độ trung cấp - cao đẳng ở Việt Nam chiếm tỷ lệ cao nhất là 94.78%, thấp nhất là Hàn Quốc chiếm tỉ lệ 10% tổng số lượng điều tra; Tỷ lệ nhân lực quản lý có trình độ phổ thông ở Trung Quốc chiếm tỷ lệ cao nhất 50%, thấp nhất là Việt Nam chiếm tỉ lệ 2.99% tổng số lượng điều tra.

Bảng 3. Tỷ lệ phân loại chuyên ngành bằng cấp, chứng chỉ của nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf tại Việt Nam, Trung Quốc và Hàn Quốc

Chuyên ngành	Quản lý hoặc tương đương với quản lý	Chuyên ngành Golf	Khác
Việt Nam	56.72%	15.67%	27.61%
Trung Quốc	40.29%	57.13%	2,58%
Hàn Quốc	21.38%	78.16%	0.46%

Ngoài ra bảng 3 cũng chỉ rõ: số lượng nhân lực quản lý có bằng cấp chuyên ngành quản lý hoặc loại hình tương đương quản lý cao nhất là Việt Nam chiếm tỉ lệ 56.72 %, thấp nhất là Hàn Quốc chiếm tỷ lệ 21.38%; Số lượng nhân lực quản lý có bằng cấp hoặc chứng chỉ quản lý đúng chuyên ngành Golf

cao nhất là Hàn Quốc chiếm tỉ lệ 78.16%, thấp nhất là Việt Nam chiếm tỷ lệ 15.67%. Số lượng có bằng cấp hoặc chứng chỉ khác làm quản lý tại các câu lạc bộ Golf cao nhất là Việt Nam chiếm tỷ lệ 27.61%, thấp nhất là Hàn Quốc chiếm tỷ lệ 0.46% tổng số lượng điều tra.

Phát triển câu lạc bộ Golf không chỉ cần người làm công tác quản lý có trình độ học vấn mà còn cần họ có năng lực tổng hợp mạnh về nhiều phương diện, không chỉ cần tinh thông về Golf mà còn cần hiểu rõ về chuyên ngành quản lý, môi trường và con người làm việc. Từ đó cho thấy tại Việt Nam trong công tác quản lý câu lạc bộ Golf hiện nay nhân tố nghiệp vụ quản lý chưa cao.

3. Hiện trạng thu nhập và độ hài lòng của nhân lực quản lý

Đánh giá thu nhập và độ hài lòng của nhân lực quản lý là một bước quan trọng việc thu hút nhân lực quản lý cống hiến hết mình trong công việc. Bởi một khi thấu hiểu tâm tư, nguyện vọng của nhân lực quản lý mới có thể phát huy tối đa nguồn nội lực bên trong của một câu lạc bộ, phấn đấu đạt được các chiến lược phát triển dài hạn đã đặt ra.

*Bảng 4. Thống kê thu nhập của nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf tại Việt Nam
(n = 134 người)*

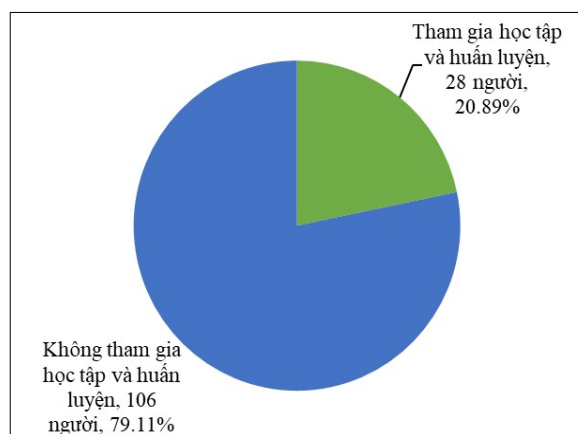
Thu nhập/ tháng	Dưới 40 triệu	40 – 80 triệu	Trên 80 triệu
Số người	5	112	17
Tỷ lệ (%)	3.73	83.58	12.69

Qua kết quả điều tra bảng 4 cho thấy: Đa số các nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf có thu nhập hàng tháng tương đối cao so với lương thu nhập bình quân đầu người (GDP) của người Việt Nam; số nhân lực quản lý có thu nhập hàng tháng từ 40 triệu đến 80 triệu là cao nhất với 112 người, chiếm tỉ lệ 83.58 % tổng số điều tra; tiếp theo là nhân lực quản lý có thu nhập hàng tháng từ 80 triệu trở lên với 17 người, chiếm tỉ lệ 12.69 % tổng số điều tra; và cuối cùng thấp nhất là nhân lực quản lý có thu nhập hàng tháng dưới 40 triệu là 5 người, chiếm tỉ lệ 3.73 % tổng số điều tra. Và thông qua phương pháp điều tra xã hội học kết hợp phỏng vấn cũng cho thấy có 92.53% các nhân lực quản lý tự hài lòng với thu nhập cơ bản của mình.

4. Điều tra và phân tích hiện trạng tham gia các lớp học tập nâng cao và bồi dưỡng về quản lý kinh doanh của nhân lực quản lý

Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực quản lý là một nội dung quan trọng trong công tác

quản lý và vận hành câu lạc bộ. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng cần thiết cho nhân lực quản lý có đủ năng lực xây dựng và phát triển.



Hình 1: Số lượng quản lý tham gia học tập và đào tạo các lớp quản lý vận hành câu lạc bộ Golf tại Việt Nam (n = 134 người)

Qua hình 1 có thể thấy rằng: Trong số 134 nhân lực quản lý câu lạc bộ golf Việt Nam được khảo sát, 28 nhân lực quản lý đã tham gia các hoạt động học tập hoặc đào tạo về quản lý vận hành golf, chiếm 20,89% tổng

số người và 106 người còn lại chiếm 79,11% tổng số, chưa tiếp xúc hoặc tham gia đào tạo về lĩnh vực này. Có thể thấy, mặc dù nhân sự cấp cao chiếm tỷ lệ lớn trong đội ngũ quản lý các câu lạc bộ golf Việt Nam, nhưng xét về thực tế từ các nhân lực quản lý này đều có kiến thức chuyên môn về quản lý, còn vận hành và kỹ năng chơi golf hầu như không có. Không có nhân sự chuyên nghiệp, và trong số những người hành nghề bán chuyên nghiệp, có rất ít người thường xuyên học hỏi kiến thức về quản lý và chơi golf nên điều này cũng ảnh hưởng nhất định đến công tác quản lý câu lạc bộ golf Việt Nam. Khách quan mà nói, các nhân lực quản lý hiện nay chưa thể đáp ứng được sự phát triển chung của câu lạc bộ dưới góc độ chuyên môn hơn.

5. Điều tra, phân tích thái độ và hiểu biết về câu lạc bộ của nhân lực quản lý

Vai trò nhân lực quản lý có hiểu biết cơ bản về kiến thức câu lạc bộ và thái độ trong việc hành nghề của họ là nhân tố có ý nghĩa hết sức quan trọng trong việc phát triển câu lạc bộ Golf. Thông qua điều tra góc độ sự hiểu biết của nhân lực quản lý đối với mục đích thành lập câu lạc bộ và góc độ tự đánh giá của nhân lực quản lý về ưu thế của câu lạc bộ, dựa vào phản ánh của những dữ liệu trên sẽ cho biết được thái độ và hiểu biết của nhân lực quản lý về câu lạc bộ Golf.

Thông qua điều tra góc độ của nhân lực quản lý các câu lạc bộ Golf tại Việt Nam đối với mục đích thành lập câu lạc bộ, kết quả xem bảng 5:

Bảng 5. Mục đích thành lập câu lạc bộ (n = 134 người)

Mục đích	Số người	Tỷ lệ (%)
Thúc đẩy sự phát triển môn Golf	49	36.57
Lợi nhuận đồng thời thúc đẩy môn Golf	68	50.75
Rèn luyện sức khỏe, giao tiếp, giải trí	5	3.73
Thu lợi nhuận kinh tế	12	8.95

Qua kết quả từ bảng 5 cho thấy: trong 134 người làm công tác quản lý câu lạc bộ Golf tại Việt Nam được điều tra về mục đích thành lập câu lạc bộ thì có đến 68 nhân lực quản lý cho biết mục đích thành lập câu lạc bộ Golf là để theo đuổi lợi nhuận đồng thời thúc đẩy phát triển môn Golf, chiếm tỉ lệ 50.75% tổng số điều tra.

Trong kinh doanh bất kỳ loại hình hay loại hàng hóa gì thì yếu tố cạnh tranh là vấn đề tất yếu thường xuyên phải đối mặt, cho nên người làm kinh doanh nhận biết được ưu thế và nhược điểm của mình đang có là vấn đề có lợi và mang yếu tố sống còn đến

vận mệnh cũng như sự phát triển của công ty. Trong kinh doanh câu lạc bộ Golf cũng không ngoại lệ, nhân lực quản lý khi nhận biết được ưu điểm mà câu lạc bộ mình đang có thì sẽ có biện pháp tận dụng và vận dụng linh hoạt hơn những ưu thế đó, áp dụng vào mô hình quản lý, phương thức hoạt động của câu lạc bộ; từ đó cải thiện và nâng cao được hiệu quả góp phần mang lại thành công cho câu lạc bộ.

Ở góc độ này, đề tài tiến hành điều tra phỏng vấn các nhà làm công tác quản lý trong các câu lạc bộ Golf tại Việt Nam, kết quả thể hiện ở bảng 6:

Bảng 6. Điều tra các ưu thế của câu lạc bộ Golf tại Việt Nam ($n = 134$ người)

Yếu tố thuận lợi	Số người	Tỷ lệ (%)
Cơ sở vật chất	32	23.88
Thiên nhiên, khí hậu, vị trí	58	43.28
Trình độ huấn luyện viên, thái độ phục vụ	18	13.43
Văn hóa câu lạc bộ	3	2.24
Ưu thế về giá	14	10.45
Mức độ danh tiếng của câu lạc bộ	4	2.99
Ưu thế tuyên truyền	5	3.73
Hệ thống quản lý	0	0

Từ kết quả điều tra bảng 6 cho biết: trong 134 nhân lực quản lý các câu lạc bộ Golf tại Việt Nam được hỏi về vấn đề tự đánh giá ưu thế hiện có của câu lạc bộ Golf của mình thì có đến 58 người chọn là ưu thế của câu lạc bộ là vì yếu tố tự nhiên, khí hậu, vị trí địa lý thuận tiện xếp thứ nhất, chiếm tỉ lệ 43.28% tổng số điều tra. Từ đó có thể nói lợi thế của các câu lạc bộ Golf tại Việt Nam hiện tại chủ yếu là địa hình khí hậu, vị trí giao thông thuận tiện cộng thái độ phục vụ tốt, cũng như trang thiết bị dụng cụ sân bãi cơ sở vật chất và một phần là trình độ năng lực của các huấn luyện viên, người phục vụ; Tuy nhiên yếu tố về lợi thế tuyên truyền lại rất ít, đây cũng là nguyên nhân quan trọng cần người làm công quản lý phải nhìn lại để có biện pháp cải thiện khi muốn phát triển kinh doanh câu lạc bộ Golf.

Qua kết quả điều tra ở bảng 5 và 6 cho thấy nhận thức của đội ngũ nhân lực quản lý câu lạc bộ Golf về vai trò của công tác quản lý là đánh giá đúng mục đích thành lập câu lạc bộ, cũng như xác định đúng ưu thế của câu lạc bộ Golf tại Việt Nam.

KẾT LUẬN

Từ kết quả điều tra thực trạng về người làm công tác quản lý ở các câu lạc bộ Golf tại Việt Nam cho thấy:

- Về số lượng người làm quản lý câu lạc bộ Golf ở các tỉnh thành phố Việt Nam là 134 người, đa số thành phần là nam giới, độ tuổi trung bình từ 31 – 50 tuổi chiếm tỉ lệ cao nhất. Hầu hết đều có kiến thức chuyên môn về công tác quản lý vận hành, tuy nhiên sự hiểu biết sâu về golf còn hạn chế. Không có nhân sự chuyên nghiệp về quản lý vận hành Golf và trong số những người hành nghề bán chuyên nghiệp, có rất ít người thường xuyên học hỏi kiến thức về quản lý cũng như tập luyện Golf.

- Nhìn chung trên cơ bản đội ngũ nhân lực quản lý đã đáp ứng được nhu cầu công việc, đáp ứng được việc vận hành, tổ chức và hoạt động của câu lạc bộ, nhưng để các câu lạc bộ Golf phát triển và đem lại hiệu quả toàn diện thì vẫn còn nhiều thiếu sót và hạn chế. Đây cũng là vấn đề mà đề tài đã triển khai nghiên cứu ứng dụng các giải pháp phát triển đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao cho các CLB Golf tại Việt Nam trong giai đoạn tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Phạm Đình Bầm (2008), *Giáo trình quản lý TDTT*, NXB TDTT, Hà Nội.
- [2]. Bộ Tài chính (2015), Thông tư số 21/VBHN-BTC ngày 12 tháng 08 năm 2015 về “*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*”.
- [3]. Hiệp hội Golf Việt Nam (2022), công văn số 27-2022/CV HHGVN ngày 28 tháng 3 năm 2022 về việc “*xác thực số liệu và công việc tại Hiệp hội golf Việt Nam của nghiên cứu sinh Nguyễn Gia Thuận, trường Đại học thể thao Bắc Kinh – Trung Quốc*”.
- [4]. Yang Hui (2012), “China and South Korea golf club management compared” master thesis.
- [5]. <http://golfplus.vn/forbes-viet-nam-la-thi-truong-golf-tang-truong-nhanh-nhat-the-gioi.html>

Bài nộp ngày 30/5/2022, phản biện ngày 10/9/2022, duyệt đăng ngày 20/10/2022