

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC HỢP TÁC XÃ HIỆN NAY

TS. Đặng Thị Hồng Tuyết, Ths. Phạm Hanh

Trường Cao đẳng Kỹ thuật Trung ương

Email: hongtuyet75@yahoo.com

Nguồn nhân lực HTX là nhân tố quan trọng, có ảnh hưởng quyết định đến hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như sự phát triển của các HTX. Trong những năm qua, khu vực kinh tế tập thể có vai trò đáng kể trong nền kinh tế quốc dân nhưng bộc lộ nhiều yếu kém, đặc biệt là chất lượng nguồn nhân lực (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2012). Với mục tiêu tìm hiểu chất lượng thực tế nguồn nhân lực trong các HTX hiện nay, bài viết đã chỉ ra được nhân lực có chất lượng cao ở HTX không nhiều (27 người chiếm tỷ lệ 5,4%), những nhân lực này chủ yếu ở miền Bắc, thuộc các HTX công nghiệp xây dựng và là cán bộ quản lý trong các HTX. Số lượng nhân lực đạt chất lượng là 140 người chiếm tỷ lệ 28% chủ yếu ở miền Bắc, thuộc các HTX thương mại, dịch vụ và là cán bộ quản lý trong các HTX. Nhân lực chưa đạt tiêu chuẩn chất lượng là 333 người chiếm tỷ lệ cao 66,6% chủ yếu ở miền Trung và miền Nam, thuộc các HTX nông nghiệp và là lao động, xã viên trong các HTX. Qua thực trạng yếu kém về chất lượng nguồn nhân lực HTX, bài viết cũng đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực HTX, giúp các HTX cải thiện nguồn lực con người, tạo điều kiện cho sự phát triển HTX.

Từ khóa: Hợp tác xã, nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực.

1. Đặt vấn đề

Khu vực kinh tế tập thể, hay cụ thể hơn là các hợp tác xã nước ta, hiện nay đang gặp rất nhiều khó khăn về vốn, về cơ sở vật chất kỹ thuật, về hoạt động... nhưng trong đó, hạn chế về nhân lực làm việc trong các hợp tác xã là vấn đề nổi cộm (Chính phủ, 2012). Để phát triển và phát triển tốt trong cơ chế thị trường, đáp ứng yêu cầu đổi mới, các hợp tác xã cần nguồn nhân lực có chất lượng. Hay nói cách khác, chất lượng nguồn nhân lực là vấn đề cần được quan tâm đối với sự phát triển của mỗi HTX hiện nay. Vấn đề đặt ra là thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong các hợp tác xã nước ta hiện nay như thế nào, có đáp ứng những đòi hỏi của thực tiễn đối với khu vực kinh tế tập thể, đặc biệt khi Việt Nam trở thành thành viên của Tổ chức Thương mại Thế giới WTO hay không? Cần làm gì để nâng cao chất

lượng nguồn nhân lực HTX?

Bài viết tập trung đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực thuộc khu vực HTX thông qua các tiêu chí sức khỏe, trình độ, tính kỷ luật và năng lực của nguồn nhân lực HTX giúp tạo ra cách nhìn đúng đắn nhất về chất lượng nguồn nhân lực thuộc khu vực HTX, là căn cứ để đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực HTX.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1 Phương pháp tiếp cận nghiên cứu

Bài viết đã tiếp cận theo vùng miền nơi các HTX đang đóng, tiếp cận theo lĩnh vực hoạt động của các HTX và tiếp cận theo vị trí đang làm việc của nhân lực để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực HTX.

2.2 Phương pháp thu thập thông tin

Thông tin về chất lượng nguồn nhân lực thuộc khu vực HTX được thu thập bằng phương pháp điều

tra. Theo vùng miền, một số tỉnh có số lượng HTX đông và có phong trào HTX điển hình, đa dạng về loại hình HTX đã được lựa chọn với 93 HTX ở miền Bắc, 81 HTX ở miền Trung, 76 HTX ở miền Nam. Theo lĩnh vực hoạt động, chúng tôi khảo sát 102 HTX nông nghiệp; 75 HTX công nghiệp, xây dựng; và 73 HTX thương mại, dịch vụ. Trong mỗi HTX, số nhân lực được lựa chọn nghiên cứu theo vị trí công tác bao gồm: 250 cán bộ quản lý HTX và 250 lao động, xã viên làm việc trong HTX. Việc điều tra dựa trên bảng câu hỏi cấu trúc và bán cấu trúc được chuẩn bị sẵn. Nội dung điều tra tập trung vào trạng thái sức khỏe, tinh thần; trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật, trình độ nghề nghiệp; tính kỷ luật; mức độ hoàn thành công việc, kết quả bình xét lao động, và kết quả hoạt động của HTX. Toàn bộ số liệu được thu thập từ tháng 05/2012 đến tháng 08/2012.

2.3 Phương pháp phân tích thông tin

Trên cơ sở số liệu điều tra, thông qua việc sử dụng số bình quân, số tối đa, tối thiểu, chúng tôi tiến hành phân tích theo từng góc độ kinh tế - xã hội, sau đó tổng hợp khái quát để thấy được tình hình thực tế nguồn nhân lực HTX. Trên cơ sở tổng hợp số liệu điều tra, phân tích kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, so sánh tình hình nguồn nhân lực HTX cả về số tuyệt đối và số tương đối nhằm đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực HTX. Các số liệu thu thập được từ các bảng hỏi đã được tổng hợp và xử lý bằng phần mềm Excel.

3. Kết quả và thảo luận

3.1 Sức khỏe nguồn nhân lực HTX

Để đánh giá sức khỏe nguồn nhân lực trong các HTX, chúng tôi khảo sát tình trạng sức khỏe và

trạng thái tinh thần của họ. Kết quả cho thấy, sức khỏe nhân lực làm việc trong các HTX đảm bảo về yếu tố thể chất và tinh thần phục vụ cho công việc.

Nhân lực có sức khỏe tốt chiếm 82%, số còn lại có sức khỏe khá (chiếm 18%), không có nhân lực có sức khỏe trung bình và kém. Có lẽ do nhân lực làm việc trong HTX chủ yếu đang trong độ tuổi lao động nên đảm bảo về mặt sức khỏe. Tuy nhiên, về trạng thái tinh thần của nguồn nhân lực thì 72% số người được hỏi thấy thoải mái, 22,4% thấy bình thường và vẫn còn 5,6% số người được hỏi cảm thấy không thoải mái khi làm việc (Bảng 1). Họ cho rằng thu nhập từ HTX chưa cao và thái độ của xã hội đối với HTX chưa được trân trọng. Đây là thực trạng cũng là khó khăn mà các HTX đang phải đối mặt trong giai đoạn hiện nay. Mặc dù được Đảng và Nhà nước quan tâm nhưng sự nhìn nhận về vai trò và tầm quan trọng của HTX trong phát triển kinh tế đất nước của xã hội chưa đúng đắn nên cũng có sự phân hóa lực lượng lao động tham gia HTX và gây ra tâm lý chưa thoải mái đối với người đang làm việc trong các HTX.

Đi sâu phân tích tình trạng sức khỏe theo vùng miền, chúng tôi thấy rằng nhân lực ở cả ba miền có sức khỏe tốt tương đương nhau tuy nhiên nhân lực HTX ở miền Bắc có sức khỏe tốt chiếm tỷ lệ cao nhất (84,87%). Theo lĩnh vực hoạt động, nhân lực làm việc trong các HTX thương mại, dịch vụ có sức khỏe tốt chiếm tỷ lệ cao nhất (84,93%). Theo vị trí công việc, tỷ lệ cán bộ quản lý có sức khỏe tốt chiếm tỷ lệ cao hơn lao động, xã viên trong HTX.

3.2 Trình độ nguồn nhân lực HTX

Trình độ là chỉ tiêu quan trọng nhất để đánh giá

Bảng 1: Tình hình sức khỏe nguồn nhân lực HTX

| Chỉ tiêu | Số lượng (người) | Cơ cấu (%) |
|--------------------------------|---------------------|---------------|
| 1. Tình trạng sức khỏe | | |
| - Sức khỏe tốt | 410 | 82,0 |
| - Sức khỏe khá | 90 | 18,0 |
| - Sức khỏe trung bình | 0 | 0 |
| - Sức khỏe kém | 0 | 0 |
| 2. Trạng thái tinh thần | | |
| - Thoải mái | 360 | 72,0 |
| - Bình thường | 112 | 22,4 |
| - Không thoải mái | 28 | 5,6 |
| Tổng số | 500 | 100 |

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 2012

Bảng 2: Trình độ nguồn nhân lực HTX

| Chỉ tiêu | Số lượng (người) | Cơ cấu (%) |
|--|---------------------|---------------|
| 1. Trình độ văn hóa | | |
| - Cấp 1 | 31 | 6,2 |
| - Cấp 2 | 88 | 17,6 |
| - Cấp 3 | 381 | 76,2 |
| 2. Trình độ chuyên môn kỹ thuật | | |
| - Đại học | 9 | 1,8 |
| - Cao đẳng | 49 | 9,8 |
| - Trung cấp | 143 | 28,6 |
| - Sơ cấp | 93 | 18,6 |
| - Chưa qua đào tạo | 206 | 41,2 |
| 3. Trình độ nghề nghiệp | | |
| - Trình độ tốt | 174 | 34,8 |
| - Trình độ cơ bản | 263 | 52,6 |
| - Trình độ ban đầu | 63 | 12,6 |
| Tổng số | 500 | 100 |

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 2012

chất lượng nguồn nhân lực trong các HTX (Ngô Thanh Nghị, 2005). Để đánh giá trình độ nhân lực thuộc khu vực HTX, chúng tôi khảo sát trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật và trình độ nghề nghiệp của họ. Kết quả thể hiện trên bảng 2.

Nhìn chung, trình độ nhân lực làm việc trong các HTX không cao. Tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo còn chiếm tỷ lệ thấp, chủ yếu trưởng thành từ kinh nghiệm chứ chưa được đào tạo nghiệp vụ bài bản. Nhân lực làm việc trong các HTX cơ bản đã tốt nghiệp cấp 3 (381 người, chiếm 76,2%), các cá nhân này đã, đang và sẽ có cơ hội học tập nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật. Hiện nay, số nhân lực đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật chiếm tỷ lệ cao hơn (294 người chiếm 58,8%), chủ yếu có trình độ trung cấp và trình độ sơ cấp, nhân lực có trình độ cao đẳng và trình độ đại học không nhiều, không nhân lực nào có trình độ trên đại học. Nhân lực chưa qua đào tạo có đến 206 người, chiếm 41,2%, trong đó có 119 người, chiếm 23,8%, mới chỉ học đến cấp 1, cấp 2. Họ chủ yếu làm việc bằng kinh nghiệm. Trong tổng số nhân lực HTX được điều tra, có 87,4% số người có trình độ nghề nghiệp đạt cơ bản và tốt. Có thể do độ tuổi và số năm làm việc trong HTX của nhân lực tương đối cao. Tuy nhiên, số người chưa có trình độ nghề nghiệp vẫn chiếm tỷ lệ 12,6%. Trình độ nhân lực của HTX không cao nhất là nhân lực làm công việc quản lý hoặc công việc

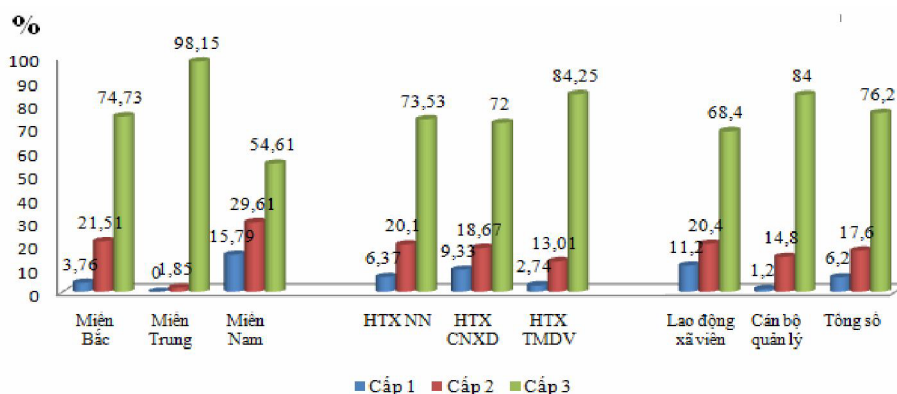
mang tính chất chuyên môn đã gây khó khăn không nhỏ cho hoạt động của các HTX.

- *Trình độ văn hóa*: là chỉ tiêu đánh giá khả năng về tri thức và kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức cơ bản, thực hiện những việc đơn giản của nhân lực. Trình độ văn hóa của nguồn nhân lực HTX thể hiện trên đồ thị 1. Nhân lực tốt nghiệp cấp 3 là 381 người chiếm 76,2%, nhân lực tốt nghiệp cấp 2 là 88 người chiếm 17,6%, nhân lực tốt nghiệp cấp 1 là 31 người chiếm 6,2%.

Theo vùng miền, trình độ văn hóa của nhân lực làm việc trong các HTX ở miền Trung cao nhất, hầu hết nhân lực đã tốt nghiệp cấp 3 (98,15%), không có nhân lực nào chưa tốt nghiệp cấp 1. Tiếp đến là nhân lực trong các HTX ở miền Bắc và sau cùng là nhân lực trong các HTX ở miền Nam. Có thể do truyền thống hiếu học và đức tính chịu thương chịu khó của người dân miền Trung nên nguồn nhân lực trong các HTX ở đây có trình độ văn hóa cao hơn các miền khác trong cả nước. Ở miền Bắc và miền Nam, điều kiện về trường lớp các cấp bậc phổ thông rất tốt nhưng có lẽ cơ hội và sức hấp dẫn nhân lực của các loại hình kinh tế khác cao hơn loại hình HTX nên trình độ văn hóa nhân lực trong các HTX bị hạn chế.

Theo loại hình hoạt động, nhân lực làm việc trong các HTX thương mại, dịch vụ có trình độ văn hóa cao nhất, tiếp đến là nhân lực trong các HTX công nghiệp, xây dựng, sau cùng là nhân lực trong

Đồ thị 1: Trình độ văn hóa của nguồn nhân lực HTX



Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 2012

các HTX nông nghiệp. Thực trạng này hoàn toàn phù hợp với quy luật và sự đòi hỏi về trình độ văn hóa theo lĩnh vực hoạt động của các HTX. Với mỗi lĩnh vực hoạt động khác nhau, cần nhân lực có trình độ văn hóa khác nhau trong đó HTX hoạt động trong lĩnh vực thương mại, công nghiệp cần nhân lực có khả năng về tri thức và kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức cơ bản về chuyên môn kỹ thuật phù hợp với ngành còn HTX hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp ít kén chọn về trình độ văn hóa nhất do tính chất công việc đơn giản hơn.

Theo vị trí công việc, nhân lực là cán bộ quản lý làm việc ở các chức danh chủ nhiệm, phó chủ nhiệm có trình độ văn hóa cao hơn nhân lực là lao động, xã viên của HTX. Điều này hoàn toàn dễ hiểu bởi những người làm công tác quản lý là người điều hành HTX, đại diện HTX ra quyết định liên quan đến hoạt động của HTX nên cần có trình độ văn hóa tối thiểu là cấp 3. Tuy nhiên, do đặc thù của loại hình HTX nên vẫn còn một tỷ lệ nhỏ cán bộ HTX mới học hết cấp 1, cấp 2 (chiếm 1,2%). Lao động, xã viên trong HTX nhất là HTX nông nghiệp chủ yếu hoạt động chân tay nên trình độ văn hóa thấp hơn (khoảng 31,6% số người chưa tốt nghiệp cấp 3).

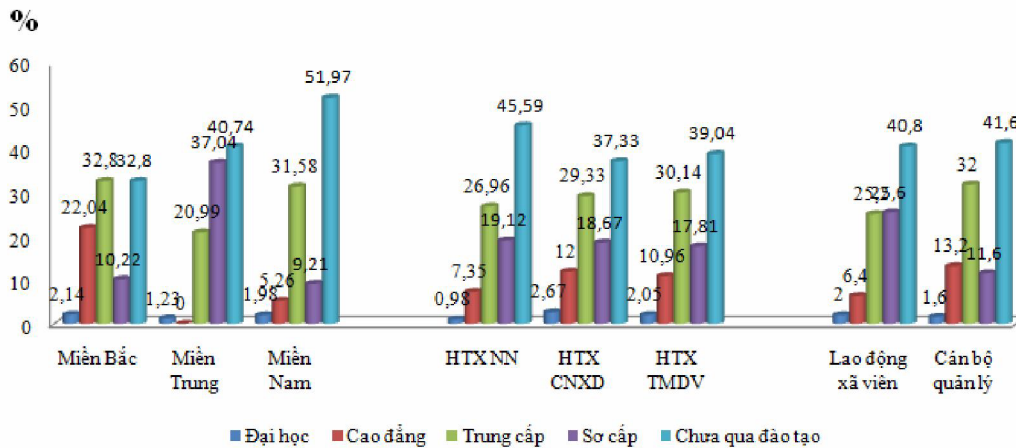
- *Trình độ chuyên môn kỹ thuật:* Trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực HTX thể hiện trên đồ thị 2. Nhân lực đã qua đào tạo là 294 người chiếm 58,8% trong đó: Nhân lực có trình độ đại học là 9 người chiếm 1,8%, nhân lực có trình độ cao đẳng là 49 người chiếm 9,8%, nhân lực có trình độ trung cấp là 143 người chiếm 28,6%, nhân lực có trình độ sơ cấp là 93 người chiếm 18,6%. Nhân lực chưa qua đào tạo là 206 người chiếm 41,2%.

Theo vùng miền: Ở miền Bắc, nhân lực đã qua

đào tạo chiếm tỷ lệ 67,2% trong đó nhân lực có trình độ đại học chiếm 2,14%, trình độ cao đẳng chiếm 22,04%, trình độ trung cấp chiếm 32,8%, trình độ sơ cấp chiếm 10,22%; nhân lực chưa qua đào tạo có tỷ lệ thấp nhất trong cả nước (chiếm 32,8%). Ở miền Trung, nhân lực đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ 59,26% cả nước, trong đó nhân lực có trình độ đại học chiếm 1,23%, trình độ trung cấp chiếm 20,99%, trình độ sơ cấp chiếm 37,04%; nhân lực chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ 40,74%. Ở miền Nam, nhân lực đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ 48,03% cả nước, trong đó nhân lực có trình độ đại học chiếm 1,98%, trình độ cao đẳng chiếm 5,26%, trình độ trung cấp chiếm 31,58%, trình độ sơ cấp chiếm 9,21%; nhân lực chưa qua đào tạo có tỷ lệ cao nhất trong cả nước (chiếm 51,97%). Có thể thấy, nhân lực làm việc trong các HTX ở miền Bắc đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật có tỷ lệ cao nhất, tiếp đến là nhân lực làm việc trong các HTX ở miền Trung, và sau cùng là nhân lực làm việc trong các HTX ở miền Nam. Tuy có sự xếp hạng về trình độ chuyên môn kỹ thuật theo vùng miền nhưng sự chênh lệch trình độ giữa các miền không đáng kể và nhìn chung là nhân lực làm việc trong các HTX có trình độ chuyên môn không cao, tỷ lệ nhân lực chưa qua đào tạo lớn. Chính vì vậy đã làm ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực trong các HTX.

Theo loại hình hoạt động của HTX: Trong các HTX nông nghiệp, nhân lực đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ 54,41%, trong đó nhân lực có trình độ đại học chiếm 0,98%, trình độ cao đẳng chiếm 7,35%, trình độ trung cấp chiếm 26,96%, trình độ sơ cấp chiếm 19,12%; nhân lực chưa qua đào tạo có tỷ lệ cao nhất (chiếm 45,59%). Trong các HTX công nghiệp, xây dựng, nhân lực đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ 62,67%

Đồ thị 2: Trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực HTX



Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 2012

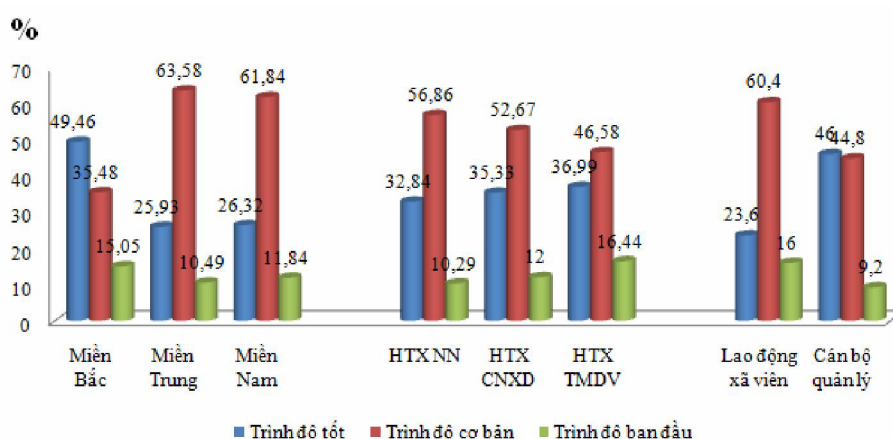
trong đó nhân lực có trình độ đại học chiếm 2,67%, trình độ cao đẳng chiếm 12%, trình độ trung cấp chiếm 29,33%, trình độ sơ cấp chiếm 18,67%; nhân lực chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ 37,33%. Trong các HTX thương mại, dịch vụ, nhân lực đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ 60,96% trong đó nhân lực có trình độ đại học chiếm 2,05%, trình độ cao đẳng chiếm 10,96%, trình độ trung cấp chiếm 30,14%, trình độ sơ cấp chiếm 17,81%; nhân lực chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ 39,04%. Như vậy, nhân lực làm việc trong các HTX công nghiệp, xây dựng có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất, tiếp đến là nhân lực trong các HTX thương mại, dịch vụ, sau cùng là nhân lực trong các HTX nông nghiệp. Sở dĩ có sự chênh lệch trình độ chuyên môn kỹ thuật là do yêu cầu về trình độ nhân lực của các HTX theo lĩnh vực hoạt động. Mỗi lĩnh vực hoạt động khác nhau có yêu cầu chuyên môn kỹ thuật đối với nhân lực khác nhau trong đó các HTX hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng và thương mại, dịch vụ đòi hỏi cao hơn về trình độ chuyên môn và tính linh hoạt, nhạy bén của nhân lực do tính chất hoạt động và sản phẩm làm ra. Hoạt động công nghiệp, xây dựng làm ra những sản phẩm đòi hỏi tính kỹ thuật cao, sự tuân thủ nghiêm ngặt trong quá trình sản xuất, chế biến. Hoạt động thương mại dịch vụ muốn hiệu quả cao đòi hỏi nhân lực phải có óc phân tích, khả năng giao tiếp, sự linh hoạt và mềm dẻo. Còn đối với hoạt động nông nghiệp, tính chất công việc thuần túy hơn, đơn giản hơn và có thể sử dụng kinh nghiệm hoặc trình độ được trau dồi thông qua truyền nghề nên sự đòi hỏi về trình độ chuyên môn đối với nhân

lực thấp hơn.

Theo vị trí công việc: Lao động, xã viên của HTX đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ 59,2% trong đó nhân lực có trình độ đại học chiếm 2%, trình độ cao đẳng chiếm 6,4%, trình độ trung cấp chiếm 25,2%, trình độ sơ cấp chiếm 25,6%, nhân lực chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ 40,8%. Cán bộ quản lý HTX đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ 28,4% trong đó nhân lực có trình độ đại học chiếm 1,6%, trình độ cao đẳng chiếm 13,2%, trình độ trung cấp chiếm 32%, trình độ sơ cấp chiếm 11,6%; nhân lực chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ 41,6%. Kết quả khảo sát cho thấy, nhân lực là lao động, xã viên có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn không đáng kể so với nhân lực là cán bộ quản lý của HTX. Số nhân lực chưa qua đào tạo chiếm 41,2%, trong đó một nửa là cán bộ quản lý HTX. Những cán bộ này là lớp người cũ nên trình độ văn hóa cũng như trình độ chuyên môn nghiệp vụ không cao, nhưng họ cao tuổi nên có nhiều kinh nghiệm trong cuộc sống và trong công việc. Tuy nhiên, sự hạn chế về trình độ nhân lực nói chung cũng như cán bộ quản lý nói riêng cũng có nhiều ảnh hưởng đến sự phát triển của HTX.

- *Trình độ nghề nghiệp:* được đúc rút từ kinh nghiệm của bản thân trong quá trình làm việc hoặc kinh nghiệm của người khác truyền cho chứ không được đào tạo qua trường lớp và cũng không có giấy chứng nhận. Để đánh giá chất lượng nhân lực HTX thông qua trình độ nghề nghiệp, chúng tôi đã khảo sát kiến thức nghề nghiệp và kỹ năng nghề nghiệp của nhân lực và đánh giá các mức độ của trình độ

Đồ thị 3: Trình độ nghề nghiệp của nguồn nhân lực HTX



Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 2012

nghề nghiệp. Kết quả được thể hiện trên đồ thị 3.

Theo vùng miền: Ở miền Bắc, nhân lực có trình độ nghề nghiệp tốt chiếm tỷ lệ 49,46%, trình độ cơ bản chiếm 35,48%, trình độ ban đầu chiếm 15,05%. Ở miền Trung, nhân lực có trình độ nghề nghiệp tốt chiếm tỷ lệ 25,93%, trình độ cơ bản chiếm 63,58%, trình độ ban đầu chiếm 10,49%. Ở miền Nam, nhân lực có trình độ nghề nghiệp tốt chiếm tỷ lệ 26,32%, trình độ cơ bản chiếm 61,84%, trình độ ban đầu chiếm 11,84%. Có thể thấy, nhân lực làm việc trong các HTX ở miền Bắc có trình độ nghề nghiệp tốt chiếm tỷ lệ cao nhất, tiếp đến là nhân lực làm việc trong các HTX ở miền Trung, và sau cùng là nhân lực làm việc trong các HTX ở miền Nam. Mặc dù trong khu vực HTX, nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật không cao nhưng do đặc thù của loại hình HTX và đặc điểm nhân lực làm việc trong các HTX có độ tuổi cao nên đã tích lũy được nhiều kỹ năng nên có trình độ nghề nghiệp tốt đúng như câu ngạn ngữ “Trăm hay không bằng tay quen”. Chính vì vậy, đã làm tăng chất lượng nhân lực trong các HTX.

Theo loại hình hoạt động của HTX: Trong các HTX nông nghiệp, nhân lực có trình độ nghề nghiệp tốt chiếm tỷ lệ 32,84%, trình độ cơ bản chiếm 56,86%, trình độ ban đầu chiếm 10,29%. Trong các HTX công nghiệp, xây dựng, nhân lực có trình độ nghề nghiệp tốt chiếm tỷ lệ 35,33%, trình độ cơ bản chiếm 52,67%, trình độ ban đầu chiếm 12%. Trong các HTX thương mại, dịch vụ, nhân lực có trình độ nghề nghiệp tốt chiếm tỷ lệ 36,99%, trình độ cơ bản chiếm 46,58%, trình độ ban đầu chiếm 16,44%. Như vậy, nhân lực làm việc trong các HTX nông

nghề nghiệp có trình độ nghề nghiệp cao nhất, tiếp đến là nhân lực trong các HTX công nghiệp, xây dựng, sau cùng là nhân lực trong các HTX thương mại, dịch vụ. Sở dĩ có sự chênh lệch trình độ nghề nghiệp là do đặc điểm hoạt động của các HTX theo lĩnh vực hoạt động. Trong lĩnh vực nông nghiệp, các hoạt động đơn giản, lặp đi lặp lại qua mỗi chu kỳ sản xuất kinh doanh nên khi tiếp cận nhân lực dễ nắm bắt, dễ thực hiện và nhanh chóng có kỹ năng. Hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng và thương mại, dịch vụ gắn liền với các yếu tố kỹ thuật, vì vậy khó thực hiện hơn, lâu hơn. Để thực hiện được các hoạt động trong lĩnh vực này, nhân lực trước hết phải biết việc rồi đến hiểu việc. Khi đã thạo việc rồi, nhân lực mới có thể biết vận dụng kiến thức vào công việc và tạo ra kỹ năng nghề nghiệp. Vì vậy đòi hỏi cao hơn về khả năng, tính linh hoạt, nhạy bén của nhân lực. Trong các HTX công nghiệp, xây dựng và thương mại dịch vụ, nhân lực lại có độ tuổi không cao, điều này lý giải vì sao trình độ nghề nghiệp của nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng và thương mại dịch vụ không cao bằng lĩnh vực nông nghiệp.

Theo vị trí công việc: Lao động, xã viên của HTX có trình độ nghề nghiệp tốt chiếm tỷ lệ 23,6%, trình độ cơ bản chiếm 60,4%, trình độ ban đầu chiếm 16% so với cả nước. Cán bộ quản lý HTX có trình độ nghề nghiệp tốt chiếm tỷ lệ 46%, trình độ cơ bản chiếm 44,8%, trình độ ban đầu chiếm 9,2% so với cả nước. Kết quả khảo sát cho thấy, cán bộ quản lý có trình độ nghề nghiệp cao hơn lao động, xã viên của HTX. Số lượng nhân lực có trình độ ban đầu không nhiều. Đây là điều đáng mừng đối với các

Bảng 3: Mức độ chấp hành kỷ luật của nguồn nhân lực HTX

| Chỉ tiêu | Tổng số | | Nghiêm chỉnh | | Tương đối nghiêm | |
|-----------------------------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|
| | Số lượng (người) | Cơ cấu (%) | Số lượng (người) | Cơ cấu (%) | Số lượng (người) | Cơ cấu (%) |
| 1. Theo vùng miền | | | | | | |
| - Miền Bắc | 186 | 37,2 | 161 | 86,56 | 25 | 13,44 |
| - Miền Trung | 162 | 32,4 | 131 | 80,86 | 31 | 19,14 |
| - Miền Nam | 152 | 30,4 | 149 | 98,03 | 3 | 1,97 |
| 2. Theo lĩnh vực hoạt động | | | | | | |
| - HTX nông nghiệp | 204 | 40,8 | 176 | 86,27 | 28 | 13,73 |
| - HTX công nghiệp, XD | 150 | 30,0 | 132 | 88,00 | 18 | 12,00 |
| - HTX thương mại, DV | 146 | 29,2 | 133 | 91,10 | 13 | 8,90 |
| 3. Theo vị trí công tác | | | | | | |
| - Lao động xã viên | 250 | 50,0 | 207 | 82,80 | 43 | 17,20 |
| - Cán bộ quản lý HTX | 250 | 50,0 | 234 | 93,60 | 16 | 6,40 |
| Cộng | 500 | 100 | 441 | 88,20 | 59 | 11,80 |

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 2012

HTX vì nhân lực trong các HTX có số năm công tác nhiều nên có kinh nghiệm và kỹ năng, cán bộ quản lý HTX có trình độ nghề nghiệp cao nên biết cách để phát triển HTX.

3.3 Tính kỷ luật của nguồn nhân lực HTX

Để đánh giá tính kỷ luật của nguồn nhân lực, chúng tôi đã lập bảng hỏi để mỗi nhân lực tự nhận xét về mức độ chấp hành kỷ luật của bản thân đồng thời cũng hỏi cán bộ quản lý và lao động xã viên về mức độ chấp hành kỷ luật của nhân lực trong các HTX. Hầu hết, nhân lực trong các HTX đều có ý thức chấp hành kỷ luật cao với 88,2% số nhân lực nghiêm chỉnh và 11,8% số nhân lực tương đối nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật công việc, kết quả thể hiện trên Bảng 3.

Theo vùng miền, nhân lực làm việc trong các HTX ở miền Bắc nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 86,56%; tương đối nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 13,44%. Ở miền Trung, nhân lực nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 80,86%; tương đối nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 19,14%. Ở miền Nam, nhân lực nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 98,03%; tương đối nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 1,97%. Như vậy, nhân lực trong các HTX ở miền Nam có tỷ lệ nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật cao nhất.

Theo lĩnh vực hoạt động, nhân lực làm việc trong các HTX nông nghiệp nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 86,27%; tương đối nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 13,73%. Nhân lực trong các

HTX công nghiệp, xây dựng nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 88%; tương đối nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 12%. Nhân lực trong các HTX thương mại, dịch vụ nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 91,1%; tương đối nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 8,9%. Nhân lực trong các HTX thương mại, dịch vụ có tỷ lệ nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật cao nhất.

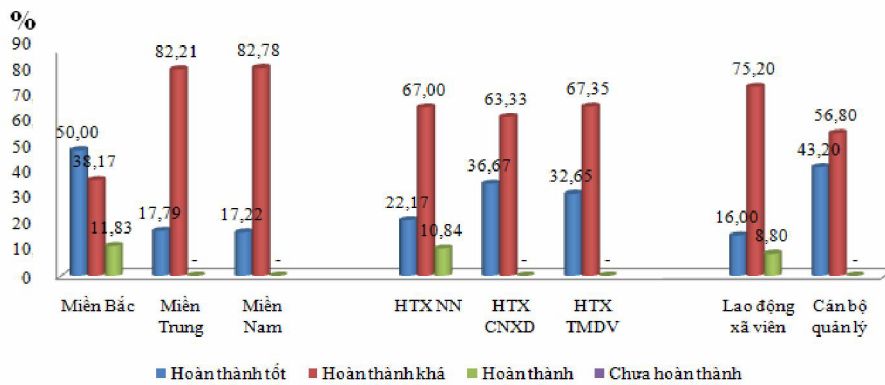
Theo vị trí công việc, lao động, xã viên nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 82,8%; tương đối nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 17,2%; cán bộ quản lý nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 93,6%; tương đối nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật chiếm 6,4%. Cán bộ quản lý có tỷ lệ nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật cao hơn lao động, xã viên trong HTX.

3.4 Năng lực nguồn nhân lực HTX

Để đánh giá năng lực của nguồn nhân lực trong các HTX, trước tiên, chúng tôi khảo sát mức độ hoàn thành công việc của họ. Kết quả chỉ ra rằng, có 29,6% số nhân lực hoàn thành tốt nhiệm vụ, 66% số nhân lực hoàn thành khá tốt nhiệm vụ, và 4,4% số nhân lực hoàn thành nhiệm vụ, không có nhân lực chưa hoàn thành nhiệm vụ (Đồ thị 4).

Theo vùng miền, nhân lực làm việc trong các HTX ở miền Bắc có mức độ hoàn thành tốt công việc cao nhất (chiếm 50%), nhân lực ở miền Trung và miền Nam có mức độ hoàn thành công việc tốt và khá tốt chiếm tỷ lệ tương đương nhau. Cả nước không có nhân lực HTX nào chưa hoàn thành nhiệm

Đồ thị 4: Mức độ hoàn thành công việc của nguồn nhân lực



Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 2012

vụ. Tuy nhiên, vẫn có 11,83% số nhân lực chỉ dừng lại ở mức độ hoàn thành nhiệm vụ, số nhân lực này làm việc trong các HTX ở khu vực miền Bắc.

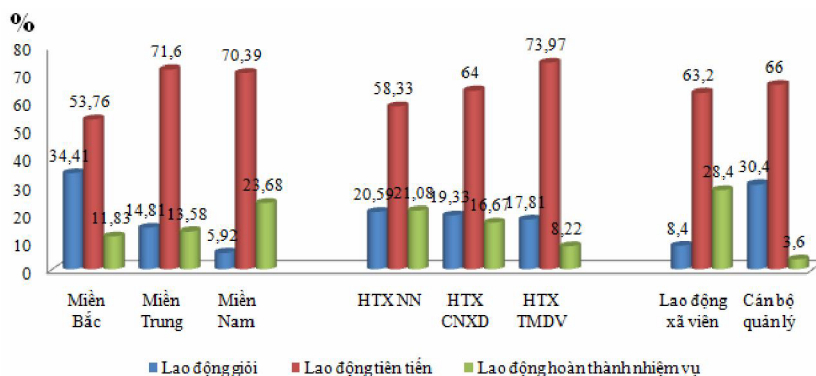
Theo lĩnh vực hoạt động, nhân lực làm việc trong các HTX nông nghiệp hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm 22,17%; hoàn thành khá tốt nhiệm vụ chiếm 67%; hoàn thành nhiệm vụ chiếm 10,84%. Nhân lực trong các HTX công nghiệp, xây dựng hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm 36,67%; hoàn thành khá tốt nhiệm vụ chiếm 63,33%, không có nhân lực hoàn thành nhiệm vụ. Nhân lực trong các HTX thương mại, dịch vụ hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm 32,65%; hoàn thành khá tốt nhiệm vụ chiếm 67,35%, không có nhân lực hoàn thành nhiệm vụ. Nhân lực trong các HTX công nghiệp, xây dựng có tỷ lệ hoàn thành tốt nhiệm vụ cao nhất.

Theo vị trí công việc, lao động, xã viên hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm 16%; hoàn thành khá tốt nhiệm vụ chiếm 75,2%; hoàn thành nhiệm vụ chiếm 8,8%. Cán bộ quản lý hoàn thành tốt nhiệm vụ

chiếm 43,2%; hoàn thành khá tốt nhiệm vụ chiếm 56,8%, không có nhân lực hoàn thành nhiệm vụ. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ quản lý cao hơn lao động, xã viên trong HTX.

Chúng tôi cũng xem xét kết quả xếp loại nhân lực của HTX làm tiêu chí xác định chất lượng nguồn nhân lực HTX. Hàng năm, các HTX có tiến hành đánh giá xếp loại nhân lực của mình sau một năm làm việc. Các mức độ đánh giá được đưa ra tùy thuộc vào sự cống hiến của nhân lực cho HTX, bao gồm lao động giỏi, lao động tiên tiến và lao động hoàn thành nhiệm vụ. Lao động giỏi là những người hoàn thành tốt nhiệm vụ, có những thành tích nhất định trong năm, là những cá nhân tiêu biểu của HTX. Theo khảo sát, lao động giỏi trong HTX chiếm 19,2%. Lao động tiên tiến là những người hoàn thành khá tốt nhiệm vụ trở lên, trong năm không vi phạm kỷ luật, kết quả khảo sát cho thấy lao động tiên tiến chiếm 64,6%. Lao động hoàn thành nhiệm vụ là những người làm việc trong HTX với

Đồ thị 5: Đánh giá xếp loại nguồn nhân lực của HTX



Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 2012

mức độ hoàn thành bình thường, kết quả khảo sát cho thấy lao động hoàn thành nhiệm vụ chiếm 16% (Đồ thị 5). Có thể thấy lao động tiên tiến chiếm tỷ lệ đa số trong các HTX khảo sát. Lao động giỏi là những điển hình nên chiếm số ít và chủ yếu thuộc các HTX ở miền Bắc, HTX nông nghiệp và là cán bộ quản lý HTX.

Chúng tôi cũng khảo sát kết quả hoạt động của HTX làm tiêu chí xác định chất lượng nguồn nhân lực HTX. Chúng tôi cho rằng, nếu nhân lực HTX có năng lực thì sẽ giúp cho HTX hoạt động tốt và sản xuất kinh doanh có lãi hoặc cung cấp dịch vụ có chất lượng tốt cho xã viên. Kết quả thể hiện trên Bảng 4.

Có 131 HTX chiếm tỷ lệ 52,4% hoạt động có lãi, dịch vụ tốt; 71 HTX chiếm tỷ lệ 28,4% có kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh hòa vốn; vẫn còn 48 HTX chiếm tỷ lệ 19,2% hoạt động bị lỗ. Trong đó, hoạt động có hiệu quả hơn là các HTX ở miền Bắc (64 HTX làm ăn có lãi chiếm tỷ lệ 68,82%, 20 HTX hòa vốn chiếm tỷ lệ 21,51%, 9 HTX bị lỗ chiếm tỷ lệ 9,68%), và các HTX thương mại, dịch vụ (46 HTX làm ăn có lãi chiếm tỷ lệ 63,01%, 16 HTX hòa vốn chiếm tỷ lệ 21,92%, 11 HTX bị lỗ chiếm tỷ lệ 15,07%); hoạt động kém hiệu quả hơn là các HTX ở miền Trung (34 HTX làm ăn có lãi chiếm tỷ lệ 41,98%, 25 HTX hòa vốn chiếm tỷ lệ 30,86%, 22 HTX bị lỗ chiếm tỷ lệ 27,16%), và các HTX nông nghiệp (44 HTX làm ăn có lãi chiếm tỷ lệ 43,14%, 34 HTX hòa vốn chiếm tỷ lệ 33,33%, 24 HTX bị lỗ chiếm tỷ lệ 23,53%). Mặc dù hiệu quả hoạt động của các HTX chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như đặc điểm vùng miền và đặc điểm lĩnh vực hoạt động

tuy nhiên chúng tôi vẫn đánh giá năng lực hay yếu tố con người của HTX còn nhiều hạn chế và cần được nâng cao hơn.

Trên cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của nhân lực, kết quả đánh giá xếp loại lao động của HTX và kết quả hoạt động của các HTX, chúng tôi thấy rằng, năng lực của nhân lực thuộc khu vực HTX vẫn còn hạn chế, số lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ, đạt danh hiệu lao động giỏi không nhiều, số HTX hoạt động có lãi chiếm tỷ lệ chưa cao. Tính chủ động, sáng tạo trong công việc, dám nghĩ, dám làm của nhân lực kể cả cán bộ quản lý cũng như lao động, xã viên hầu như chưa có.

3.5 Đánh giá chung về chất lượng nguồn nhân lực thuộc khu vực HTX

Qua phân tích các tiêu chí phản ánh chất lượng nguồn nhân lực ở trên bao gồm tiêu chí về sức khỏe, trình độ, ý thức xã hội và năng lực, trên cơ sở đánh giá tổng thể các tiêu chí, chúng tôi phân chia chất lượng nguồn nhân lực HTX theo các mức độ: nhân lực có chất lượng cao, nhân lực có chất lượng và nhân lực chưa có chất lượng. Kết quả thể hiện trên bảng 5.

Nhân lực có chất lượng cao ở HTX không nhiều (27 người chiếm tỷ lệ 5,4%) nhưng đây là điểm đáng mừng vì khu vực HTX cũng đã thu hút và sử dụng được nguồn nhân lực này trong xã hội trong khi các loại hình doanh nghiệp và các đơn vị HCSN có nhiều sức hấp dẫn hơn loại hình HTX. Những nhân lực này chủ yếu ở miền Bắc, thuộc các HTX công nghiệp xây dựng và là cán bộ quản lý trong các HTX. Số lượng nhân lực đạt chất lượng là 140 người chiếm tỷ lệ 28% chủ yếu ở miền Bắc, thuộc

Bảng 4: Kết quả hoạt động của các HTX

| Chỉ tiêu | Tổng số | | Lãi | | Hòa vốn | | Lỗ | |
|-----------------------------------|----------------|------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| | Số lượng (HTX) | Cơ cấu (%) | Số lượng (HTX) | Cơ cấu (%) | Số lượng (HTX) | Cơ cấu (%) | Số lượng (HTX) | Cơ cấu (%) |
| 1. Theo vùng miền | | | | | | | | |
| - Miền Bắc | 93 | 37,2 | 64 | 68,82 | 20 | 21,51 | 9 | 9,68 |
| - Miền Trung | 81 | 32,4 | 34 | 41,98 | 25 | 30,86 | 22 | 27,16 |
| - Miền Nam | 76 | 30,4 | 33 | 43,42 | 26 | 34,21 | 17 | 22,37 |
| 2. Theo lĩnh vực hoạt động | | | | | | | | |
| - HTX nông nghiệp | 102 | 40,8 | 44 | 43,14 | 34 | 33,33 | 24 | 23,53 |
| - HTX công nghiệp, XD | 75 | 30 | 41 | 54,67 | 21 | 28,00 | 13 | 17,33 |
| - HTX thương mại, DV | 73 | 29,2 | 46 | 63,01 | 16 | 21,92 | 11 | 15,07 |
| Tổng số | 250 | 100 | 131 | 52,40 | 71 | 28,40 | 48 | 19,20 |

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 2012

Bảng 5: Nguồn nhân lực của các HTX phân theo chất lượng

| Chỉ tiêu | Tổng số | | Chất lượng cao | | Đạt chất lượng | | Chưa chất lượng | |
|-----------------------------------|------------------|------------|------------------|-------------|------------------|--------------|------------------|--------------|
| | Số lượng (người) | Cơ cấu (%) | Số lượng (người) | Cơ cấu (%) | Số lượng (người) | Cơ cấu (%) | Số lượng (người) | Cơ cấu (%) |
| 1. Theo vùng miền | | | | | | | | |
| - Miền Bắc | 186 | 37,2 | 18 | 9,68 | 78 | 41,94 | 90 | 48,39 |
| - Miền Trung | 162 | 32,4 | 6 | 3,70 | 34 | 20,99 | 122 | 75,31 |
| - Miền Nam | 152 | 30,4 | 3 | 1,97 | 28 | 18,42 | 121 | 79,61 |
| 2. Theo lĩnh vực hoạt động | | | | | | | | |
| - HTX nông nghiệp | 204 | 40,8 | 8 | 3,92 | 48 | 23,53 | 148 | 72,55 |
| - HTX công nghiệp, XD | 150 | 30,0 | 11 | 7,33 | 42 | 28,00 | 97 | 64,67 |
| - HTX thương mại, DV | 146 | 29,2 | 8 | 5,48 | 50 | 34,25 | 88 | 60,27 |
| 3. Theo vị trí công tác | | | | | | | | |
| - Lao động xã viên | 250 | 50,0 | 4 | 1,60 | 64 | 25,60 | 182 | 72,80 |
| - Cán bộ quản lý HTX | 250 | 50,0 | 23 | 9,20 | 76 | 30,40 | 151 | 60,40 |
| Tổng số | 500 | 100 | 27 | 5,40 | 140 | 28,00 | 333 | 66,60 |

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 2012

các HTX thương mại, dịch vụ và là cán bộ quản lý trong các HTX. Nhân lực chưa đạt tiêu chuẩn chất lượng là 333 người chiếm tỷ lệ cao 66,6% chủ yếu ở miền Trung và miền Nam, thuộc các HTX nông nghiệp và là lao động, xã viên trong các HTX.

Qua điều tra, phỏng vấn và phân tích thực tế nguồn nhân lực thuộc khu vực HTX, chúng tôi có một số kết luận như sau:

- Nhân lực thuộc khu vực HTX có sức khỏe tốt, đáp ứng được yêu cầu công việc. Trạng thái tinh thần của đa số nhân lực làm việc trong các HTX là rất tốt, hài lòng với công việc mặc dù vẫn còn tỷ lệ nhỏ chưa thực sự cảm thấy thoải mái.

- Trình độ của nhân lực làm việc trong các HTX còn nhiều hạn chế làm cho chất lượng nhân lực trong các HTX không cao. Số nhân lực không đạt tiêu chuẩn chất lượng chủ yếu là do tiêu chí trình độ. Có những người chưa học hết PTTH, thậm chí vẫn còn nhân lực đạt trình độ tiểu học. Những nhân lực đã tốt nghiệp PTTH thì nhiều người chưa được đào tạo chuyên môn kỹ thuật, trình độ nghề nghiệp cũng mới ở mức độ tiếp cận ban đầu. Người đứng đầu của các HTX hiện nay có một vai trò rất quan trọng trong việc chỉ đạo, định hướng phát triển, tuy nhiên, thực tế, đội ngũ cán bộ nói chung ở các HTX hiện tại vừa thiếu, lại vừa yếu. Toàn hệ thống HTX hiện tại trên địa bàn mới chỉ có 4% cán bộ trình độ đại học, 5% trình độ cao đẳng, trung cấp 18%, số còn lại chỉ được bồi dưỡng qua các lớp tập huấn ngắn

ngày. Đây là một trong những tồn tại lớn nhất, ảnh hưởng đến sự phát triển của các HTX. Để nâng cao chất lượng nhân lực HTX cần chú trọng nâng cao trình độ của họ.

- Tính kỷ luật của nhân lực HTX tương đối cao, nhân lực nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật công việc chiếm tỷ trọng lớn. Nhân lực làm việc trong các HTX xác định vai trò của HTX trong việc cung cấp dịch vụ cho bản thân họ và gia đình họ nên cũng tương đối có tinh thần trách nhiệm và tâm huyết với sự nghiệp HTX.

- Năng lực của nhân lực làm việc trong các HTX chưa thực sự bộc lộ rõ rệt, vẫn còn sự bảo thủ, trì trệ trong công việc, làm việc theo cảm tính, chưa khoa học. Tuy nhiên, tiêu chí này chịu ảnh hưởng chủ yếu của bản thân nguồn nhân lực, là khả năng sẵn có của nhân lực nên ngay từ khâu tuyển dụng, các HTX cần phải chú trọng. Ngoài ra, để nâng cao năng lực các HTX cần tạo môi trường tốt về chế độ và sự ưu đãi cho nhân lực.

3.6 Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thuộc khu vực HTX

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thuộc khu vực HTX, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

- Tăng cường quản lý nhà nước, hoàn thiện chính sách nhà nước đối với khu vực HTX và nguồn nhân lực HTX. Nhà nước cần có chương trình tổng thể

phát triển kinh tế tập thể dài hạn đến năm 2020, kiện toàn bộ máy quản lý Nhà nước về HTX từ trung ương đến địa phương trong đó các bộ có vụ, các sở có phòng quản lý HTX. Nâng cao nhận thức của xã hội về HTX và chất lượng nguồn nhân lực HTX. Đảng và nhà nước cần rà soát, sửa đổi, bổ sung các chính sách hiện có, ban hành các chính sách mới phù hợp với thực tế, khuyến khích hỗ trợ phát triển HTX và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực HTX.

- Tăng cường vai trò, trách nhiệm của Liên minh HTX trong phát triển HTX và nâng cao chất lượng nhân lực HTX (Trung tâm hỗ trợ phát triển HTX, DNNQD, 2010). Liên minh HTX Việt Nam cần làm tốt chức năng tư vấn, hỗ trợ giúp các HTX phát triển, đại diện và bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho các HTX, xã viên và thành viên. Liên minh HTX các cấp cũng cần triển khai nhiều hơn nữa các hoạt động hỗ trợ phát triển HTX đặc biệt là hỗ trợ đào tạo và phát triển nhân lực HTX; tổ chức các lớp bồi dưỡng cán bộ, xã viên HTX.

- Phát triển hệ thống đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho các HTX. Cụ thể là phát triển số lượng các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực HTX; Đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật cho các cơ sở đào tạo; Gắn đào tạo với nhu cầu HTX; Xác định cơ cấu bậc đào tạo hợp lý; Nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo trong các cơ sở đào tạo; Nâng cao chất lượng đào tạo tại các cơ sở đào tạo.

- Nâng cao nhận thức của chủ nhiệm HTX đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực HTX thông qua việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho những người đứng đầu các HTX; Có kế hoạch thay thế những lãnh đạo không có trình độ chuyên môn, tuổi cao hiện đang giữ những chức vụ quan trọng ở các HTX; Xây dựng một quy chế về đề bạt, bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm các chức vụ lãnh đạo ở các HTX.

- Xây dựng chính sách, chiến lược phát triển

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2012), Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 13-NQ/TW Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 5 (khóa IX) về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể (2012).
2. Chính Phủ (2012), Báo cáo tổng kết thi hành luật HTX năm 2003.
3. Ngô Thanh Nghị (2005), Nghiên cứu chính sách đào tạo cán bộ quản lý HTX và quỹ hỗ trợ đầu tư phát triển HTX.
4. Trung tâm hỗ trợ phát triển HTX, doanh nghiệp ngoài quốc doanh (2010): Luận cứ khoa học về chiến lược đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực khu vực kinh tế hợp tác, HTX và các DN ngoài quốc doanh.

nguồn nhân lực HTX. Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong HTX cần nêu rõ mục tiêu của chính sách, phạm vi áp dụng, các hoạt động về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sẽ được thực hiện, các yêu cầu qui định và tiêu chuẩn để lựa chọn người tham gia, quyền lợi và nghĩa vụ của các bên liên quan.

- Xây dựng chính sách thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng, chế độ sử dụng, đãi ngộ, tạo môi trường làm việc tốt cho nguồn nhân lực HTX. Các HTX cần xây dựng tiêu chí lựa chọn những người có trình độ cao về làm việc và công tác tại HTX; Xây dựng chế độ lương, phụ cấp lương cho những người thuộc diện thu hút về HTX công tác thật xứng đáng để họ yên tâm công tác và cống hiến lâu dài cho HTX; Tạo điều kiện về chỗ làm việc, chỗ ở, phương tiện đi lại cho các đối tượng này. Xây dựng quy chế ràng buộc giữa họ với HTX sau khi HTX đã đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của họ để họ yên tâm công tác và công tác lâu dài cho HTX.

- Động viên, khuyến khích nhân lực HTX tự học tập, nâng cao trình độ và năng lực. Giáo dục tính tự lực tự cường ham học hỏi của nguồn nhân lực để có thể đáp ứng được yêu cầu của phát triển HTX.

4. Kết luận

Nguồn nhân lực thuộc khu vực HTX có chất lượng thấp, thiếu những nhân lực trình độ, có kỹ năng đặc biệt, đây là một trong những nguyên nhân làm đình trệ sản xuất và hạn chế khả năng mở rộng và phát triển của khu vực kinh tế tập thể nói chung cũng như của các HTX nói riêng. Vì vậy, Đảng, Nhà nước, Liên minh HTX Việt Nam cũng như Liên minh HTX các tỉnh và bản thân HTX cần có sự quan tâm, hỗ trợ, tạo điều kiện cho nhân lực HTX nâng cao chất lượng, góp phần vào sự phát triển của từng HTX nói riêng và khu vực kinh tế tập thể nói chung. □