

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

● TRẦN DUY PHƯƠNG

TÓM TẮT:

Bài viết tập trung phân tích một số khó khăn, thách thức đối với nguồn nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, từ đó đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực này thời gian tới. Nghiên cứu dựa trên lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực, báo cáo của các cơ quan chức năng thành phố Đà Nẵng và kế thừa kết quả các công trình nghiên cứu có liên quan đã được công bố trong thời gian gần đây.

Từ khóa: doanh nghiệp nhỏ và vừa, thành phố Đà Nẵng, nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao.

1. Đặt vấn đề

Đà Nẵng là một trong những trung tâm kinh tế - xã hội lớn của cả nước và khu vực Đông Nam Á, 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. Sự phát triển một cách toàn diện của Đà Nẵng trong những năm qua là bằng chứng về phát huy nội lực và có sự đóng góp to lớn của hoạt động khối DNNVV. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực trong các DNNVV của Đà Nẵng chưa cao. Việc hỗ trợ, thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các DNNVV ở Đà Nẵng mới chỉ giải quyết cơ bản một số bất cập về chính sách; nhiều nội dung còn chồng chéo hoặc chưa thống nhất với nhau khiến cho các DNNVV khó tiếp cận. Do đó, cần tiếp tục có những giải pháp

hữu hiệu nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng thời gian tới.

2. Thực trạng doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

Với chính sách thông thoáng, đi liền với thực hiện tốt công tác cải cách thủ tục hành chính, hiện nay, Đà Nẵng đứng đầu cả nước về chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh. Đến nay, thành phố đã thực hiện 38 chính sách hỗ trợ từ Trung ương và ban hành 17 chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, trong đó phần lớn chính sách DNNVV có thể tiếp cận. Thực hiện Thông tư số 02/2023/TT-NHNN ngày 23/4/2023 quy định về tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài cơ cấu lại thời hạn trả nợ và giữ nguyên nhóm nợ nhằm hỗ trợ khách hàng gặp khó khăn, lũy kế tổng giá trị nợ (gốc và lãi) được

các tổ chức tín dụng trên địa bàn thành phố cơ cấu lại thời hạn trả nợ và giữ nguyên nhóm nợ đến ngày 31/3/2024 là 6.769 tỷ đồng với 612 lượt khách hàng, trong đó phần lớn là các DNNVV (1).

Cộng dồn 8 tháng năm 2024 (tính đến ngày 25/8/2024), thành phố đã cấp mới giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp cho 2.752 doanh nghiệp, chi nhánh và văn phòng đại diện, tổng vốn điều lệ đăng ký 8.845 tỷ đồng; giảm 6,2% về số doanh nghiệp và giảm 28,6% về số vốn so với cùng kỳ 2023 (tương đương với 2.935 doanh nghiệp với vốn đăng ký đạt 12.385 tỷ đồng). Số lượng doanh nghiệp quay trở lại hoạt động tăng 5,2% so với cùng kỳ năm 2023 (tương đương với 1.382 doanh nghiệp và đơn vị trực thuộc); số doanh nghiệp đăng ký tạm ngừng tăng 10,7% so với cùng kỳ (tương đương 3.712 doanh nghiệp và đơn vị trực thuộc) (2).

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(4). 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, 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 quy 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. Quy 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.

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.

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 còn lại hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng, nông lâm thủy sản (4). 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 mét vuông 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. Một số khó khăn về nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

Khi nhìn nhận, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, nhiều nghiên cứu tập trung vào các yếu tố tạo: 1) Thể lực nhân lực (nhẹ nhàng, 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). Từ những yếu tố trên, có thể nhận thấy một số hạn chế về nguồn nhân lực chất lượng cao trong các DNNVV trên địa bàn Đà Nẵng.

Trình độ của chủ DNNVV trên địa bàn còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu kinh doanh trong quá trình hội nhập kinh tế. Nhiều chủ doanh nghiệp tốt nghiệp chuyên ngành kỹ thuật, nay chuyển sang kinh doanh, chưa có nhiều kinh nghiệm trong quản lý, điều hành. Năng lực của chủ doanh nghiệp, đội ngũ cán bộ quản lý còn yếu. Đa số cán bộ quản lý và chủ doanh nghiệp trưởng thành từ thực tiễn và học hỏi kinh nghiệm từ bạn hàng (ước tính hơn 80% trưởng thành từ kinh nghiệm thực tế), chỉ có một số ít người được đào tạo qua trường lớp chính quy về quản trị doanh nghiệp hoặc quản lý kinh tế nói chung. Chủ doanh nghiệp tự đánh giá rằng họ còn yếu về năng lực quản lý, kỹ năng dự đoán thị trường, họ thiếu hiểu biết về buôn bán quốc tế, kinh

nghiệm xuất khẩu. Mảng kiến thức yếu nhất của các chủ doanh nghiệp là ngoại ngữ và tin học ứng dụng trong kinh doanh. Nhiều giám đốc doanh nghiệp nhận biết rằng: thách thức về nguồn nhân lực thực sự là một vấn đề lớn, xét cả hiện tại và trong tương lai gần. Nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa không có được đội ngũ cán bộ quản lý có năng lực và được đào tạo bài bản. Những hạn chế về năng lực này của chủ doanh nghiệp và cán bộ quản lý DNNVV là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc chậm đổi mới công nghệ, thiếu chiến lược và kế hoạch kinh doanh cho doanh nghiệp, còn nhiều bất cập trong quản trị doanh nghiệp và kết quả là hiệu quả kinh doanh thấp.

Dù không có thống kê về trình độ học vấn của người lao động, đội ngũ nhân viên của DNNVV, nhưng rất nhiều nghiên cứu đều nhận định rằng trình độ học vấn của người lao động trong DNNVV thấp hơn trình độ học vấn của các loại hình doanh nghiệp khác, do đặc thù công nghệ của DNNVV. Trình độ học vấn và tay nghề của nhân viên còn thấp, nhiều doanh nghiệp có đến 100% lao động chưa qua đào tạo nghề một cách chính quy ở các trường, lớp. Trong các doanh nghiệp này, nhân viên còn thiếu tính độc lập tự chủ, ngại suy nghĩ, thiếu sáng tạo và thiếu các kỹ năng làm việc cần thiết như kỹ năng máy tính, ngoại ngữ và kỹ năng lập kế hoạch làm việc. Đây là nguyên nhân làm DNNVV bị yếu thế trong cạnh tranh và điều này đòi hỏi công tác phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV cần tìm hình thức đào tạo, phát triển nguồn nhân lực phù hợp với khả năng của DNNVV để nâng cao năng lực cho đội ngũ nhân viên của mình.

Về đào tạo, nâng cao kỹ năng, tay nghề cho người lao động, đa số các DNNVV không có chiến lược đào tạo và phát triển gắn liền với tầm nhìn và mục tiêu cụ thể của doanh nghiệp. Một thực tế khác là nhiều DNNVV chỉ quan tâm đến việc đào tạo cho các cán bộ quản lý, chuyên gia cấp cao. Còn với công tác đào tạo chuyên viên kỹ thuật, công nhân lao động thì hình thức đào tạo chủ yếu là tự đào tạo hoặc người lao động phải tự nâng cao tay nghề.

4. Một số giải pháp cần thực hiện

Một là, chú trọng công tác dự báo, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho DNNVV. Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho DNNVV trên địa bàn thành phố cần có quy hoạch tổng thể, gắn liền với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và phải thực hiện cả trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Quy hoạch ngắn hạn (thường là 01 năm), 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. Quy hoạch trung hạn (thời gian từ 2 - 4 năm), 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 từ 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. Quy hoạch dài hạn (thời gian từ 5 năm trở lên), 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.

Hai là, phát triển thị trường lao động trên địa bàn. Chính quyền các cấp của thành phố cần có những giải pháp đồng bộ để phát triển hệ thống giáo dục và dạy nghề để nâng cao chất lượng nguồn lao động cho cung trên thị trường lao động. Có chính sách khuyến khích phát triển DNNVV để tăng cơ hội việc làm cho người lao động, khuyến khích các doanh nghiệp thông báo nhu cầu lao động

của mình thông qua hệ thống thông tin thị trường lao động và thực hiện tuyển dụng qua phỏng vấn xét tuyển. Mặt khác có những biện pháp để phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động như: hoàn thiện khung luật pháp, chính sách về hệ thống giao dịch thị trường lao động, khuyến khích phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm. Khuyến khích chủ DNNVV, người lao động tham gia giới thiệu việc làm, tạo kết nối đồng bộ để có thể bao quát được tình hình cung - cầu lao động, đặc biệt là cầu lao động. Tăng cường sự tham gia của đại diện lao động và chủ sử dụng lao động vào quá trình xây dựng chính sách về lao động và phát triển thị trường lao động.

Ba là, các DNNVV cần chủ động, tích cực trong thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. 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 chất lượng cao. 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.

Tăng cường gắn kết giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo với nghiên cứu thực nghiệm khoa học và lao động sản xuất trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. 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. 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.

Bốn là, tiếp tục hoàn thiện chính sách thu hút nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Hiện nay, mặc dù đã có nhiều cải thiện nhưng chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng 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 DNNVV mang tính tự phát từ doanh nghiệp. Để khắc phục được những hạn chế trên, cần: 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.

Việc thiết lập chế độ đãi ngộ cần thực hiện 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. Cần 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 nguồn nhân lực chất lượng cao cho DNNVV của thành phố.

Năm là, phát huy vai trò của các hiệp hội, các tổ chức xã hội nghề nghiệp trong việc tư vấn hỗ trợ các DNNVV về phát triển nguồn nhân lực chất

lượng cao. Các tổ chức như Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hội Doanh nghiệp trẻ, Hiệp hội DNNVV... trên địa bàn đã đại diện, bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp của các doanh nghiệp hội viên, đồng thời thực hiện các hoạt động xúc tiến thương mại. Các tổ chức hiệp hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp đã phát huy tốt vai trò, hỗ trợ các doanh nghiệp trên nhiều phương diện nhất là hoạt động thương mại, tìm kiếm thị trường. Tuy nhiên, sự hỗ trợ trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho DNNVV, vai trò của các tổ chức này chưa được phát huy một cách tối đa. Thời gian tới, với vai trò đại diện cho doanh nghiệp, các hiệp hội, các tổ chức xã hội nghề nghiệp cần đứng ra tổ chức các khóa đào tạo, tập huấn cho các hội viên hoặc tổ chức các hoạt động giao lưu truyền đạt kinh nghiệm giữa các hội viên với nhau. Các hoạt động này cần được thực hiện một cách thường xuyên, có tổ chức, doanh nghiệp nào thiếu và yếu về lĩnh vực gì thì được hướng dẫn, bổ sung kịp thời.

5. Kết luận

DNNVV đóng vai trò rất quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Đà Nẵng. Cùng với quá trình mở rộng hội nhập kinh tế quốc tế, các DNNVV Đà Nẵng ngày càng khó vượt qua nhiều thách thức để có thể tồn tại và phát triển. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những giải pháp quan trọng giúp DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng vượt qua những thách thức, thực hiện được các mục tiêu phát triển và hội nhập. Thực hiện giải pháp này đòi hỏi sự nỗ lực rất lớn của mỗi chủ doanh nghiệp, sự trợ giúp của Nhà nước và các tổ chức xã hội, nghề nghiệp ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Mai Quế (2024). Bố trí nguồn lực, chính sách hỗ trợ DNNVV. Truy cập tại: <https://dangbodanang.vn/tintuc-sukien/kinhte/botringuonlucchinh sachhotrodoanhnghiepnhovavua/id/20190>.
2. Cục Thống kê Đà Nẵng (2024). Tình hình kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng tháng 8 và 8 tháng năm 2024. Truy cập tại: <https://cucthongke.danang.gov.vn/chi-tiet-tin-tuc?dinhdanh=191001&cat=3>.

3. Phạm Thị Hạnh (2020). Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Truy cập tại: https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/815949/phan-trien%2C-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-trong-boi-canh-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu.aspx.
4. Hà Thị Duy Linh (2019). Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Thương mại.
5. Lê Thị Mỹ Linh (2009). Phát triển nguồn nhân lực trong DNNVV ở Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế. Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

Ngày nhận bài: 25/9/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 4/10/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 28/10/2024

Thông tin tác giả:

ThS. TRẦN DUY PHƯƠNG

Công ty TNHH MTV Mộc Nhật Minh

SOLUTIONS FOR DEVELOPING HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN DA NANG CITY

● Master. **TRAN DUY PHUONG**

Moc Nhat Minh One Member Company Limited

ABSTRACT:

This study analyzes the challenges and difficulties faced by small and medium-sized enterprises (SMEs) in Da Nang city in developing high-quality human resources. It also proposes solutions to enhance the development of this workforce in the future. The study is grounded in human resource development theory, reports from Da Nang city authorities, and builds on recent related studies. The findings aim to provide practical recommendations for addressing the current gaps and fostering a skilled workforce to support the growth of SMEs in Da Nang.

Keywords: small and medium-sized enterprises, Da Nang city, human resources, high quality human resources