

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẾ BIẾN CHÈ TẠI TỔNG CÔNG TY CHÈ VIỆT NAM

● **PHAN BÁ THỊNH**

TÓM TẮT:

Nghiên cứu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chế biến chè tại Tổng công ty Chè Việt Nam thông qua việc khảo sát 265 người lao động trong khoảng thời gian từ tháng 10 đến tháng 12/2021. Kết quả cho thấy, việc nâng cao thể lực, tâm lực, trí lực và văn hóa nghề là yêu cầu cấp thiết trong việc áp dụng công nghệ chế biến chè từ chè đen, chè xanh truyền thống sang chè túi lọc, chè matcha hiện đại, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chế biến chè tại Tổng công ty Chè Việt Nam.

Từ khóa: nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, Tổng công ty Chè Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Trong tiến trình hội nhập, Tổng công ty Chè Việt Nam đã từng bước ứng dụng công nghệ tiên tiến, hiện đại từ khâu trồng, đến chăm sóc, chế biến theo tiêu chuẩn VietGap, đảm bảo nguyên liệu sản xuất đạt tiêu chuẩn an toàn thực phẩm. Thông qua việc chú trọng nâng cao chất lượng sản phẩm, thương hiệu chè Việt Nam ngày càng có uy tín, giá trị cao, sản phẩm chè ngày càng đa dạng về các mẫu mã chủng loại, chất lượng từng bước đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người tiêu dùng. Để tạo giá trị gia tăng cao hơn, Tổng công ty Chè Việt Nam cần sớm dịch chuyển từ công nghệ chế biến chè truyền thống, giá trị thấp, sang công nghệ chế biến đa dạng, công nghệ hiện đại, giá trị gia tăng cao [8].

Để phát huy tiềm năng thế mạnh và đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế, những năm gần đây, Tổng công ty Chè Việt Nam với số lượng lao động 1.088 người, trong đó có 590 người tham gia công đoạn chế biến chè đã tham gia vào chuỗi giá trị chè toàn cầu chủ yếu với công nghệ chế biến chè đen

và chè xanh truyền thống, kết hợp với công nghệ chè túi lọc và chè Matcha [2]. Theo thống kê, tỷ trọng các công nghệ sản xuất truyền thống (giá chè chỉ từ 1,7 - 2 USD/ kg); các công ty ứng dụng công nghệ chế biến chè hữu cơ, chè lên men liên tục hay chè sạch (giá mỗi kg chè khô đạt từ 10 - 12 USD/ kg); Và đặc biệt, công ty đã ứng dụng công nghệ mới vào chế biến chè hiện đại, như công nghệ chế biến chè túi lọc, chè matcha, chè sen,... (giá mỗi kg từ 50 - 100 USD/ kg) [5]. Đây là cơ sở khoa học để Tổng công ty Chè Việt Nam không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chế biến chè, góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trong nghiên cứu của Nguyễn Hoàng Thụy nêu rõ tăng trưởng của doanh nghiệp phụ thuộc vào chất lượng nguồn nhân lực; chất lượng, số lượng và cơ cấu chất lượng nguồn nhân lực đầu tiên tỷ lệ thuận với sản lượng và sự phát triển của ngành. Phát triển nguồn nhân lực chính là nâng cao chất lượng, là phát triển giáo dục đào tạo để mở cửa kho tàng tri thức, kỹ năng bí ẩn và vô tận của con người

[9]. Còn Phạm Văn Mọi coi phát triển nhân lực khoa học công nghệ cần xem xét cả 3 yếu tố cấu thành đó là số lượng, chất lượng, cơ cấu; phân tích và khẳng định phát triển nhân lực khoa học công nghệ có vai trò to lớn đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước [6].

Nguyễn Thị Mai Phương đưa ra nhóm tiêu chí đánh giá sự phát triển nhân lực tại một tập đoàn kinh tế và các yếu tố ảnh hưởng gồm: Tạo ra sự chuyển biến về số lượng, cơ cấu và chất lượng; Nâng cao trình độ nghề nghiệp và cải thiện đời sống nhân lực tập đoàn; Nâng cao năng suất lao động [7]. Nguyễn Thị Hồng Cẩm cho thấy các yếu tố đo lường chất lượng nguồn nhân lực gồm: Trí lực - trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, thâm niên nghề, kỹ năng; Thể lực - thể chất, sức khỏe; Tâm lực - thái độ làm việc, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực công việc ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp công nghiệp chế biến gỗ Việt Nam [1].

Nguyễn Phan Thu Hằng đã xác định, đo lường các chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực là tạo ra sự thay đổi về số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực, đáp ứng yêu cầu sản xuất - kinh doanh tại Tổng công ty Dầu khí Việt Nam. Xác định các yếu tố cấu thành nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm phẩm chất, thái độ; thể lực; trí lực và kỹ năng của nguồn nhân lực [3]. Còn Lê Văn Kỳ cho rằng, để phát triển nguồn nhân lực, cần tập trung vào sức khỏe, thể lực, trí lực, nhân cách, tính năng động thích ứng và văn hóa nghề [4]. Lê Thị Kim Tuyết đánh giá nguồn nhân lực quản lý đơn hàng là phát triển số lượng, chuyển dịch cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Về chất lượng nguồn nhân lực, tác giả tập trung phát triển trí lực, thể lực và tâm lực [11].

Tổng hợp từ các nghiên cứu trên, khi nghiên cứu hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chế biến chè tại Tổng công ty Chè Việt Nam, tác giả đề xuất nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là phát triển thể lực, tâm lực, trí lực và văn hóa nghề chè.

3. Nguồn số liệu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Nguồn số liệu

Nghiên cứu này thực hiện thu thập dữ liệu bằng cả 2 phương pháp là sơ cấp và thứ cấp. Số liệu thứ cấp được thu thập từ các bài nhận định, đánh giá, các báo nghiên cứu trước đó liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu, sau đó xây dựng mô hình nghiên cứu

riêng của mình và tiến hành thu thập dữ liệu sơ cấp. Số liệu được thu thập trong giai đoạn từ tháng 10 đến tháng 12/2021 bằng khảo sát trực tiếp và online thông qua công cụ google forms người lao động tại Tổng công ty Chè Việt Nam. Số phiếu gửi đi là 280 phiếu và kết quả thu về tổng cộng 265 kết quả hợp lệ.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu bằng phiếu điều tra và phần mềm SPSS để xử lý số liệu. Tất cả các biến quan sát được đo lường bằng thang đo Likert với mức độ từ 1 điểm đến 5 điểm (với mức 1: Rất kém đến mức 5: Rất tốt) sẽ được vận dụng cụ thể hơn cho từng hình thức đánh giá như kiến thức, kỹ năng, thái độ và văn hóa nghề chè.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Phát triển trí lực

Phát triển trí lực nguồn nhân lực chế biến chè là quá trình hoàn thiện và nâng cao trình độ chuyên môn cho nhân lực thực hành tốt các khâu trong quy trình công nghệ chế biến.

Thứ nhất, về mức độ phù hợp của ngành/chuyên ngành đào tạo với tiêu chuẩn công việc.

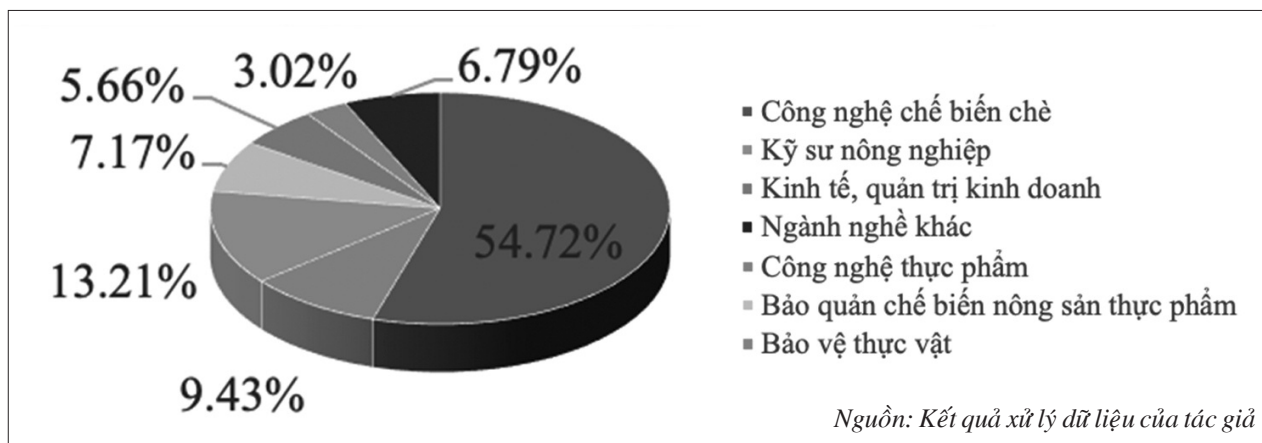
Kết quả khảo sát cho thấy mặc dù nguồn nhân lực chế biến chè tại Tổng công ty Chè Việt Nam có trình độ khá cao, hầu như đã qua đào tạo đúng chuyên ngành (Hình 1), nhưng đa số nguồn nhân lực chế biến chè có chuyên ngành đào tạo chỉ dừng ở mức sơ cấp và công nhân kỹ thuật, cơ bản đảm nhận được công việc tại công ty. Có 54,72% đào tạo đúng ngành/chuyên ngành chế biến chè, có 13,21% kỹ sư nông nghiệp tham gia vào quá trình chế biến chè; có 3,02%; 6,79% nguồn nhân lực chế biến chè tốt nghiệp ngành, chuyên ngành kinh tế; quản trị kinh doanh hay các ngành khác.

Kết quả khảo sát phù hợp với kết quả 23,11% nguồn nhân lực chế biến chè cho biết nguyên nhân: doanh nghiệp bố trí công việc phù hợp 1 phần với ngành/chuyên ngành đào tạo, có đào tạo thêm nghiệp vụ và 67,88% bố trí đúng chuyên ngành hoặc chuyên ngành gần. (Hình 1)

Thứ hai, mức độ kiến thức chuyên môn của nguồn nhân lực chế biến chè trong điều kiện đổi mới công nghệ chế biến chè đen, chè xanh; chè túi lọc và chè matcha.

Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ: mức 1 _thiếu kiến thức; mức 2 _chưa đủ kiến thức; mức 3 _đủ kiến thức ở mức trung bình; mức 4 _hiểu

Hình 1: Mức độ phù hợp của ngành/chuyên ngành đào tạo với tiêu chuẩn công việc



biết khá; mức 5_hiểu biết sâu rộng. Kết hợp sử dụng các tiêu chí về kiến thức của nguồn nhân lực chế biến chè phù hợp với công nghệ chè đen, chè xanh; chè túi lọc và chè matcha tại Tổng công ty Chè Việt Nam; đồng thời kiểm định độ tin cậy các thang đo của kiến thức bằng hệ số Cronbach's Alpha.

Kết quả tại Bảng 1 cho thấy: Các mã kiến thức KT1, KT2, KT3, KT4 đạt mức điểm trung bình từ 3,41 - 4,20 được đánh giá: có kiến thức “hiểu biết khá”. Các mã KT5, KT6, KT7 đạt mức điểm trung bình từ 2,61 - 3,40 được đánh giá “đủ kiến thức ở mức trung bình”. Với kết quả này cho thấy, nguồn nhân lực chế biến chè cần tiếp tục hoàn thiện hơn

nữa về kiến thức chuyên môn nhằm nâng cao chất lượng về trí lực trong điều kiện đổi mới công nghệ chế biến chè đa dạng, cần nhiều kiến thức công nghệ thông tin, sử dụng ngoại ngữ để nắm bắt xu hướng tiêu dùng mới, công nghệ hiện đại. Không có mã kiến thức đạt mức điểm trung bình 4,21 - 5,00 được đánh giá là có kiến thức “hiểu biết sâu rộng”. Nếu nguồn nhân lực chế biến chè đạt được kết quả này khi đó, chất lượng nguồn nhân lực chế biến chè sẽ đạt ở mức độ đáp ứng cao xu hướng áp dụng nhiều công nghệ hiện đại, điều khiển tự động. Không có mã kiến thức đạt mức điểm trung bình 1,81 - 2,60 và đặc biệt dưới 1,80 được đánh giá là “thiếu và chưa đủ kiến thức”. Nếu nguồn nhân lực

Bảng 1. Mức độ kiến thức chuyên môn của nguồn nhân lực chế biến chè trong điều kiện đổi mới công nghệ chè đen, chè xanh; chè túi lọc và chè matcha

Ký hiệu	Biến quan sát	Điểm TB (Mean)	Độ Lệch chuẩn (Std.Deviation)
KT1	Chè búp nguyên liệu, thời điểm thu hái, làm héo	3,426	,84121
KT2	Cấu tạo và nguyên lý hoạt động của dây chuyền công nghệ chế biến chè	3,453	,82494
KT3	Quy trình công nghệ chế biến các loại chè: chè đen, chè xanh; chè túi lọc và chè matcha	3,479	,80748
KT4	Kiểm tra, kiểm soát, đánh giá chất lượng chè	3,539	,94515
KT5	Tổ chức quản lý sản xuất trong công ty chè	3,174	,93747
KT6	Xử lý các tình huống trong quá trình chế biến	3,385	,92265
KT7	Kiến thức về ngoại ngữ (tiếng Anh, tiếng Nga,...) để nắm bắt công nghệ, kỹ thuật mới trong chế biến chè	3,306	,95790

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả

đạt kết quả này là một điều đáng lo ngại, vì chất lượng nguồn nhân lực chế biến chè sẽ đạt ở mức độ đáp ứng thấp, trong khi nhiều công nghệ hiện đại, điều khiển tự động hóa hoàn toàn.

Thứ ba, về mức độ kỹ năng nghiệp vụ của nguồn nhân lực chế biến chè trong điều kiện đổi mới công nghệ chế biến chè đen, chè xanh; chè túi lọc và chè xanh matcha.

Kết quả tại Bảng 2 cho thấy: Sử dụng thang đo Likert 5 mức độ: mức 1_thiếu kỹ năng; mức 2_chưa đủ kỹ năng; mức 3_biết vận dụng ở mức trung bình; mức 4_vận dụng khá; mức 5_vận dụng thành thạo. Kết hợp sử dụng các tiêu chí về kỹ năng của nguồn nhân lực chế biến chè phù hợp với công nghệ chế biến chè đen, chè xanh; chè túi lọc và chè xanh matcha; thực hiện nhiệm vụ của nguồn nhân lực chế biến chè áp dụng công nghệ chè đen, chè xanh; chè túi lọc và chè matcha; đồng thời kiểm định độ tin cậy các thang đo của Kỹ năng bằng hệ số Cronbach's Alpha.

Đa số các mã kỹ năng KN1, KN3, KN4, KN5, KN6, KN8 đều đạt mức điểm trung bình 3,41 - 4,20 được đánh giá: có kiến thức “vận dụng khá”. Các

kỹ năng đạt mức điểm trung bình 2,61 - 3,40 bao gồm: mã KN2, KN7 và KN8 được đánh giá “biết vận dụng ở mức trung bình”. Kết quả cho thấy, nguồn nhân lực chế biến chè cần tiếp tục hoàn thiện hơn nữa về kỹ năng nghiệp vụ nhằm nâng cao trí lực trong điều kiện đổi mới công nghệ chế biến chè đen, chè xanh; chè túi lọc và chè xanh matcha. Không có mã kỹ năng đạt mức điểm trung bình 4,21 - 5,00 được đánh giá là có kiến thức “vận dụng thành thạo”. Nếu nguồn nhân lực chế biến chè đạt được kết quả này, khi đó, chất lượng nguồn nhân lực sẽ đạt ở mức độ trong điều kiện đổi mới công nghệ hiện đại, điều khiển tự động hóa. Không có mã kỹ năng đạt mức điểm trung bình 1,81 - 2,60 và đặc biệt dưới 1,80 được đánh giá là “thiếu và chưa đủ kỹ năng”. Nếu nguồn nhân lực chế biến chè đạt kết quả này sẽ là một điều đáng lo ngại, vì chất lượng nguồn nhân lực sẽ đạt ở mức độ đáp ứng thấp, không áp dụng được các công nghệ hiện đại hơn.

4.2. Phát triển thể lực

Sức khỏe về thể chất: Theo kết quả khảo sát tổng hợp cho thấy, nguồn nhân lực chế biến chè khi được

Bảng 2. Mức độ kỹ năng của nguồn nhân lực chế biến chè trong điều kiện đổi mới công nghệ chế biến chè

Ký hiệu	Biến quan sát	Điểm TB (Mean)	Độ Lệch chuẩn (Std.Deviation)
KN1	Vận hành và sử dụng thành thạo các loại thiết bị chế biến chè	3,498	,77910
KN2	Thành thạo các công đoạn trong kỹ thuật chế biến chè đen, chè xanh, chè túi lọc, chè matcha	3,385	,89345
KN3	Kiểm tra chất lượng chè ở từng công đoạn sản xuất trên dây chuyền chế biến khác nhau	3,525	,80738
KN4	Xử lý được các sự cố và đề ra những quyết định kỹ thuật có tính chuyên môn phức tạp	3,491	,94993
KN5	Lập kế hoạch, tổ chức, quản lý, điều hành sản xuất: một phân xưởng; ca sản xuất hoặc tổ sản xuất	3,574	,76578
KN6	Làm việc độc lập, phối hợp với đồng nghiệp trong phân xưởng, ca sản xuất và tổ sản xuất	3,468	,86598
KN7	Giám sát, nhận biết chất lượng, phân loại chè	3,328	,87568
KN8	Thích ứng xu hướng tiêu dùng, cải tiến, đổi mới, sáng tạo ra các dòng sản phẩm mới	3,377	,79359

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả

tuyển vào làm việc, 100% nguồn nhân lực có thăm định sức khỏe qua phiếu khám sức khỏe và có tổ chức khám bệnh định kỳ.

Bình quân trong 5 năm, giai đoạn 2017 - 2021, kết luận chung về tình hình sức khỏe của nguồn nhân lực chế biến chè thuộc loại II: khỏe chiếm 87,5%; loại I: rất khỏe chiếm 8,4%, còn lại là trung bình chiếm 4,1%, do những người lao động ngành chè tuổi đời lớn, vất vả. Mặt khác, về mức độ gặp phải những vấn đề về sức khỏe của nguồn nhân lực chế biến chè, bình quân giai đoạn 2017 - 2021, kết quả khảo sát cho thấy: nguồn nhân lực chế biến chè hiếm khi bị ốm, tự mua thuốc về uống, điểm trung bình 2,89; tương đối hiếm phải đi khám tại cơ sở y tế và uống thuốc theo đơn, điểm trung bình 2,45; rất hiếm phải điều trị nội trú tại cơ sở y tế, điểm trung bình 1,65.

Kết quả Bảng 3 cho thấy, sức khỏe về thể chất của nguồn nhân lực chế biến chè được đánh giá có đảm bảo điều kiện để đảm nhận công đoạn chế biến tại Tổng công ty.

Sức khỏe về tinh thần: Sử dụng tiêu chí “mức độ hài lòng của nguồn nhân lực chế biến chè về tiền lương, thưởng và chính sách phúc lợi; thời gian làm việc và nghỉ ngơi; môi trường làm việc, các hoạt động tham quan, nghỉ mát, văn nghệ, thể dục thể thao,...”, kết hợp thang đo Likert 5 mức độ, kết quả khảo sát cho biết: điểm trung bình chung về tiền lương, thưởng và chính sách phúc lợi ở mức đánh giá 3,23, chưa đạt như mong muốn, thu nhập còn thấp bấp bênh do chế biến chè phụ thuộc rất nhiều vào mùa vụ và tình hình xuất khẩu, điểm trung bình chung của các tiêu chí còn lại đều đạt mức đánh giá từ 3,41 - 4,20, được đánh giá nguồn nhân lực chế biến chè đã tương đối hài lòng.

Như vậy, thể lực của nguồn nhân lực chế biến

chè được đánh giá có đủ sức khỏe để đảm nhận công việc chế biến tại Tổng công ty Chè Việt Nam.

4.3. Phát triển tâm lực

Sử dụng các tiêu chí về thái độ của nguồn nhân lực chế biến chè phù hợp với công nghệ chế biến chè đen, chè xanh; chè túi lọc và chè xanh matcha; kết hợp sử dụng thang đo Likert 5 mức độ; đồng thời kiểm định độ tin cậy các thang đo của Thái độ bằng hệ số Cronbach's Alpha. Tổng hợp kết quả khảo sát:

Thứ nhất, về mức độ tự nhận thức tầm quan trọng về thái độ của nhân lực chế biến chè với công việc, với đồng nghiệp, với người tiêu dùng (Hình 2).

Đa số mức độ tự nhận thức tầm quan trọng về thái độ của nguồn nhân lực chế biến chè với công việc đều đạt mức điểm trên trung bình. Kết quả đánh giá nguồn nhân lực chế biến chè có nhận thức cao về tầm quan trọng của thái độ trong thực hiện công việc trong điều kiện đổi mới công nghệ chế biến chè. (Bảng 4)

Thứ hai, về mức độ đánh giá của doanh nghiệp về thái độ của nguồn nhân lực chế biến chè, bao gồm: thái độ với công việc, trách nhiệm với người tiêu dùng.

Kết quả khảo sát cho thấy, các mã thái độ đạt mức điểm trung bình theo thang đo Likert 3,41 - 4,20 là các mã TD1, TD4, TD5, TD7, TD8, TD9, TD10, TD11, TD12 được đánh giá là có thái độ “khá” trở lên. Với kết quả này, nguồn nhân lực chế biến chè cần tiếp tục hoàn thiện hơn nữa về thái độ, nhằm nâng cao chất lượng về tâm lực đáp ứng xu hướng phát triển của Tổng công ty.

Các mã thái độ đạt mức điểm trung bình từ 2,61 - 3,40 là các mã TD2, TD3, TD6 được đánh giá là có thái độ “trung bình”. Tìm hiểu nguyên nhân về mức độ đạt điểm đánh giá “trung bình” về chất

Bảng 3. Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực chế biến chè liên quan đến kinh tế và sức khỏe tinh thần

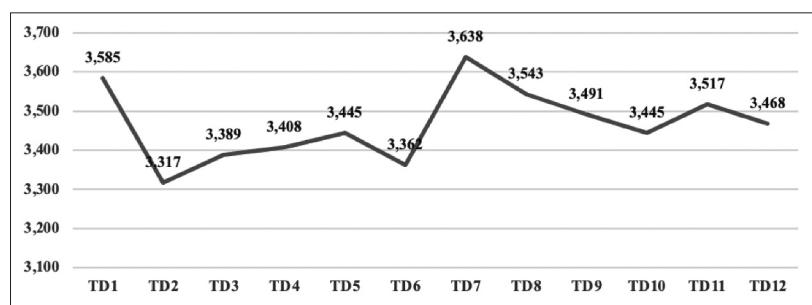
Ký hiệu	Biến quan sát	Điểm TB (Mean)	Độ Lệch chuẩn (Std.Deviation)
HL1	Tiền lương, thưởng và chính sách phúc lợi	3,238	.75384
HL2	Thời gian làm việc và nghỉ ngơi	3,909	.82990
HL3	Môi trường làm việc	3,883	.86026
HL4	Các hoạt động tham quan, nghỉ mát, văn nghệ, thể dục thể thao,...	3,924	.79413

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả

Bảng 4. Mức độ đánh giá thái độ của nguồn nhân lực chế biến chè với công việc

Ký hiệu	Biến quan sát	Điểm TB (Mean)	Độ Lệch chuẩn (Std.Deviation)
TD1	Nhiệt tình, chủ động có trách nhiệm trong công việc	3,585	.82650
TD2	Khoa học, cẩn thận, nhạy bén và chính xác trong công việc	3,317	.78183
TD3	Chủ động, linh hoạt trong xử lý công việc	3,389	.82794
TD4	Tinh thần chia sẻ, hợp tác, phối hợp với các bộ phận	3,408	.87902
TD5	Tuân thủ quy chế, quy trình, tiêu chuẩn	3,445	.85160
TD6	Ý thức tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	3,362	.81469
TD7	Ý thức kỷ luật lao động	3,638	.66064
TD8	Yêu nghề, đạo đức và lương tâm nghề nghiệp	3,543	.84779
TD9	Chịu khó, trung thực trong các khâu chế biến chè	3,491	.86652
TD10	Trách nhiệm bảo vệ môi trường trong quá trình sản xuất, chế biến chè sạch, an toàn	3,445	.77718
TD11	Góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm chè	3,517	.83524
TD12	Trách nhiệm với người tiêu dùng	3,468	.89183

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả

Hình 2: Mức độ tự nhận thức tầm quan trọng về thái độ của nguồn nhân lực chế biến chè với công việc


Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả

lượng nguồn nhân lực chế biến chè là do Tổng công ty Chè Việt Nam mặc dù đã cổ phần hóa, tồn tại dưới dạng công ty Mẹ - Con, song công nghệ và con người đều làm chè truyền thống, nên ý thức tự trau dồi kiến thức chuyên môn, khả năng xử lý công việc còn chưa cao. Mặt khác, ngành Chè cũng chịu tác động mạnh của toàn cầu hóa, một số công ty chè đã đưa công nghệ tự động, hiện đại vào sản xuất, nhưng nguồn nhân lực vẫn chưa sẵn sàng tiếp cận cái mới để tạo ra sản phẩm chất lượng, đa dạng hóa sản phẩm giúp Tổng công ty Chè Việt Nam phát triển nhanh, bền vững và hiệu quả hơn.

3.4. Về văn hóa nghề của nguồn nhân lực chế biến chè

Từ kết quả khảo sát ở Tổng công ty Chè Việt Nam về văn hóa nghề của nguồn nhân lực chế biến chè cho thấy:

Các mã văn hóa nghề đạt mức điểm trung bình từ 3,41 - 4,20 là các mã VH1, VH2, VH3, VH4 được đánh giá là “khá”. Với kết quả này cho thấy, nguồn nhân lực chế biến chè cần tiếp tục hoàn thiện hơn nữa về văn hóa nghề để

nâng cao chất lượng sản phẩm trong định hướng phát triển của Tổng công ty. (Bảng 5)

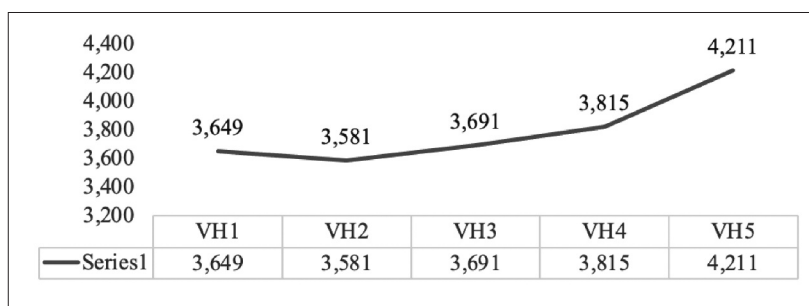
Riêng với mã VH5 đạt 4.21, được đánh giá là “Tốt”. Tìm hiểu nguyên nhân cho thấy nguồn nhân lực chế biến chè, từ nhỏ họ đã thực hiện các công đoạn chế biến chè thủ công, hầu như gia đình nào cũng có vườn chè, có các thiết bị chế biến chè thủ công, nên nguồn nhân lực đã được học, được tham gia vào quá trình chế biến, nên tay nghề họ rất cao, trở thành những nghệ nhân trong chế biến chè, với các dòng sản phẩm khá đa dạng như chè Shan tuyết, chè nhài, chè ô long, chè sen, chè sạch,...

Bảng 5. Văn hóa nghề của nguồn nhân lực chế biến chè

Ký hiệu	Biến quan sát	Điểm TB (Mean)	Độ Lệch chuẩn (Std.Deviation)
VH1	Văn hóa thưởng lãm chè gắn với du lịch	3,649	.73434
VH2	Ứng xử có văn hóa trong công việc	3,581	.80365
VH3	Mức độ nhiệt tình, say mê với nghề chè	3,691	.81795
VH4	Tinh hoa và bí quyết chế biến chè đặc sản	3,815	.77347
VH5	Mong muốn và tâm huyết trở thành nghệ nhân Chè	4,211	.65182

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả

Hình 3: Văn hóa nghề của nguồn nhân lực chế biến chè



Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả

Chính các sản phẩm này có chất lượng rất tốt, giá trị thương phẩm lớn, giúp tăng thu nhập, cải thiện đời sống của người làm chè. Đây là nguồn nhân lực giá trị, chất lượng cao cho Tổng công ty khi biết trọng dụng tay nghề của họ cùng với việc ứng dụng các công nghệ hiện đại, thân thiện để không ngừng tạo giá trị gia tăng cho sản phẩm, giúp Tổng công ty Chè Việt Nam có những sản phẩm chủ lực, tạo lợi thế cạnh tranh ở thị trường trong nước và quốc tế.

4. Kết luận và hàm ý chiến lược

Để đạt được mục tiêu sản xuất - kinh doanh của Tổng công ty Chè Việt Nam thì hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một chiến lược sống

còn và hướng đi đúng đắn để hoàn thành thắng lợi mục tiêu kinh tế của ngành Chè nói chung và Tổng công ty nói riêng trong bối cảnh hội nhập kinh tế và thực trạng nguồn nhân lực của Tổng công ty hiện nay. Vì vậy, Tổng công ty Chè Việt Nam cần phải có những giải pháp chiến lược nhằm thực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với đặc thù của mình, đặc biệt chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chế biến chè. Nhiệm vụ của Tổng công ty Chè Việt Nam là xây dựng các giải pháp chiến lược phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm tạo được một lực lượng lao động đủ về số lượng, cơ cấu phân bổ hợp lý, tốt về chất lượng thể lực, tâm lực, trí lực và văn hóa nghề trong các khâu sản xuất - kinh doanh của Tổng công ty, bao gồm đội ngũ lao động từ nông trường viên trên nương chè ở vùng sâu, vùng xa; người công nhân trong nhà máy và các cơ sở chế biến; người buôn bán ở trong nước, ngoài nước; người nghiên cứu khoa học; người quản lý nhà nước các cấp được gọi chung là người làm chè ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Nguyễn Thị Hồng Cẩm (2011). *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp công nghiệp chế biến gỗ Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
2. Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (2011). *Báo cáo điều tra hiện trạng sản xuất chế biến chè và đề xuất giải pháp phát triển 2011 - 2020 và định hướng 2030*, Hà Nội.
3. Nguyễn Phan Thu Hằng (2017). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế học, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Lê Văn Kỳ (2018). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công nghiệp của tỉnh Thanh Hóa*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế phát triển, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
5. Hiệp hội Chè Việt Nam (2022). *Báo cáo tổng kết năm 2021*, Hà Nội.
6. Phạm Văn Mọi (2010). *Giải pháp phát triển nhân lực Khoa học - Công nghệ ở Hải Phòng phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế.
7. Nguyễn Thị Mai Phương (2015). *Phát triển nhân lực tại Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế phát triển, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
8. Thủ tướng chính phủ (2022). *Quyết định số 569/QĐ-TTg ngày 11 tháng 5 năm 2022 về việc Ban hành Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030*, Hà Nội.
9. Nguyễn Hoàng Thụy (2005). *Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp dầu khí Việt Nam đến năm 2020*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
10. Tổng công ty Chè Việt Nam (2021). *Báo cáo tổng kết năm 2021*, Hà Nội.
11. Lê Thị Kim Tuyết (2020). *Phát triển nguồn nhân lực quản lý đơn hàng tại các doanh nghiệp May Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ Quản trị nhân lực, Trường Đại học Công đoàn.

Ngày nhận bài: 8/7/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 5/8/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/8/2022

Thông tin tác giả:

PHAN BÁ THỊNH

Trường Đại học Phương Đông

IMPROVING THE QUALITY OF VIETNAM NATIONAL TEA CORPORATION'S TEA PROCESSING WORKERS

● **PHAN BA THINH**

Phuong Dong University

ABSTRACT:

This study is to improve the quality of tea processing workers at Vietnam National Tea Corporation (VINATEA) with a survey of 265 VINATEA employees from October to December 2021. The study's results show that it is urgent for VINATEA to improve the physical and mental strength, knowledge, and occupational culture of its tea processing workers when the corporation is applying new tea processing technology and switching from producing traditional black and green tea to making modern tea filter bags and matcha tea.

Keywords: human resources, quality of human resources, Vietnam National Tea Corporation.