

Phát triển nguồn nhân lực khu vực kinh tế tập thể theo hướng nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo gắn với phát triển bền vững ở Việt Nam

TRẦN TRỌNG NGUYÊN*
BÙI THỊ HOÀNG MAI**

Tóm tắt

Nghiên cứu sử dụng mô hình cung - cầu thị trường nhân lực và phương pháp phân tích dữ liệu định tính từ kết quả phỏng vấn sâu để đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực khu vực kinh tế tập thể (KTĐT) ở Việt Nam theo hướng nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo gắn với phát triển bền vững. Kết quả phân tích cho thấy, trong giai đoạn 2018-2022, cung thị trường giảm, có một số yếu tố tác động làm tăng cầu thị trường, nhưng không thể bù đắp được sự suy giảm nguồn cung - chủ yếu do thu nhập của lao động khu vực KTĐT thấp hơn so với khu vực doanh nghiệp. Các yếu tố để phát triển nguồn nhân lực khu vực KTĐT theo hướng nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo gắn với phát triển bền vững chủ yếu là các yếu tố nội sinh.

Từ khóa: kinh tế tập thể, đổi mới sáng tạo, phát triển bền vững

Summary

The study uses the supply-demand model of the labor market and the qualitative data analysis method from in-depth interviews to assess the current situation and propose solutions for developing human resources in the collective economic sector in Vietnam towards improving innovation capacity associated with sustainable development. The analysis results show that in 2018-2022, market supply decreased; some factors increased market demand but could not compensate for the decrease in supply - mainly due to the income of workers in the collective economic sector being lower than that of the enterprise sector. The factors for developing human resources in the collective economic sector towards improving innovation capacity associated with sustainable development are mainly endogenous.

Keywords: collective economy, innovation, sustainable development

GIỚI THIỆU

Ở Việt Nam, định hướng phát triển KTĐT đã đi vào tất cả các cấp độ văn bản chính sách, pháp luật của Việt Nam và có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, giáo dục và xã hội. Mặc dù vậy, theo nhận định tại Nghị quyết 20-NQ/TU, ngày 16/6/2022, tỷ trọng đóng góp của khu vực KTĐT vào GDP còn thấp và có xu hướng giảm... Phần lớn hợp tác xã (HTX), tổ hợp tác có quy mô nhỏ, vốn ít, phạm vi hoạt động hẹp, năng lực cạnh tranh, lợi ích mang lại cho các thành viên thấp. Đội ngũ cán bộ HTX còn yếu, chưa được đào tạo chuyên sâu. Cũng theo quan điểm chỉ đạo tại Nghị quyết này, phát triển KTĐT phải gắn với “ứng dụng khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; ưu tiên phát triển các tổ chức KTĐT gắn với phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn, kinh tế tri thức”. Với quan điểm và định hướng chính sách như vậy, việc nghiên cứu và đề xuất các giải pháp phát triển

nguồn nhân lực của khu vực KTĐT có năng lực cao về đổi mới sáng tạo gắn với phát triển bền vững là cần thiết để cung cấp luận cứ cho việc xây dựng và thực thi chính sách phát triển khu vực KTĐT.

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KHU VỰC KTĐT Ở VIỆT NAM

Các loại hình tổ chức KTĐT gồm: HTX, tổ hợp tác, liên hiệp HTX, trong đó, HTX được các văn bản chính sách của Việt Nam xem là nòng cốt của khu vực KTĐT. Do không có đủ số liệu về tất cả các loại hình KTĐT, trong phần này, nhóm nghiên cứu chỉ phân tích thực trạng phát triển nhân lực của các HTX.

Sự dịch chuyển của vị trí cân bằng thị trường Thu nhập bình quân người lao động của các HTX. Trên mô hình cung - cầu thị trường nhân lực của các HTX, thu nhập bình quân người lao động thể hiện giá cân bằng của thị trường. Xét trong cả nước,

* PGS, TS., ** TS., Học viện Chính sách và Phát triển
Ngày nhận bài: 24/10/2024; Ngày phản biện: 15/11/2024; Ngày duyệt bài: 11/12/2024

thu nhập bình quân của người lao động đang làm việc tại các HTX có kết quả sản xuất, kinh doanh tăng dần từ 3,8 triệu năm 2018 lên 5,2 triệu năm 2022, đạt tốc độ tăng trưởng bình quân là 8,1%/năm.

Về số lượng lao động đang làm việc tại các HTX. Trên mô hình cung - cầu nhân lực của các HTX, số lao động thể hiện lượng cân bằng của thị trường. Từ năm 2018-2022, số lao động của HTX trong cả nước giảm từ 185.714 người xuống còn 163.101 người, tốc độ giảm là -3,19%/năm.

Về tổng thu nhập của toàn bộ lao động đang làm việc tại các HTX. Tổng thu nhập theo tháng của toàn bộ người lao động của các HTX trong cả nước giai đoạn 2018-2022 tăng từ 708,685 triệu đồng năm 2018 lên 848,615 triệu đồng năm 2022. Tốc độ tăng trưởng bình quân năm là 4,61%/năm. Tốc độ này cao hơn tỷ lệ lạm phát các năm của Việt Nam trong giai đoạn 2018-2022 (tỷ lệ lạm phát của Việt Nam năm 2018 là 3,54%; năm 2019 là 2,79%; năm 2020 là 3,23%; năm 2021 là 1,84%; năm 2022 là 3,15%). Với tốc độ tăng thu nhập cao hơn tốc độ tăng lạm phát, có thể kết luận thu nhập thực tế của người lao động khu vực HTX đã tăng trong giai đoạn 2018-2022.

Như vậy, thị trường nhân lực khu vực HTX giai đoạn 2018-2022 có giá cân bằng tăng, lượng cân bằng giảm, tổng doanh thu thị trường tăng, biểu thị sự giảm cung thị trường. Kết quả của sự giảm cung này là mức tăng giá cân bằng cao hơn so với mức giảm lượng cân bằng. Hình 1 thể hiện sự dịch chuyển điểm cân bằng nhanh chóng về phía trên và về bên trái của thị trường nhân lực các HTX giai đoạn 2018-2022.

Các yếu tố ảnh hưởng đến cung - cầu thị trường và kết nối cung - cầu

Các yếu tố ảnh hưởng đến cung thị trường nhân lực khu vực HTX

Dân số và cơ cấu dân số. Theo tính toán từ dữ liệu của Ngân hàng Thế giới, trong giai đoạn 2018-2022, tốc độ tăng tỷ lệ dân số già (trên 65 tuổi) của Việt Nam là 5,01%/năm, cao gấp hơn 10 lần tốc độ tăng dân số trong và dưới độ tuổi lao động (tốc độ tăng dân số dưới 65 tuổi của Việt Nam giai đoạn 2018-2022 là 0,48%/năm), cao gấp gần 13 lần tốc độ tăng lực lượng lao động (0,20%/năm), cao gấp gần 12 lần tốc độ tăng số lao động đang tham gia làm việc (0,1%/năm). Thực tế này báo động xu hướng suy giảm nguồn cung nhân lực chung trong cả nước. Khu vực KTTT có thu nhập bình quân lao động thấp hơn so với khu vực doanh nghiệp, nên trong tương lai, xu hướng già hóa dân số sẽ làm giảm cung lao động cho các tổ chức KTTT. Mặc dù vậy, trong ngắn hạn, các chỉ tiêu lực lượng lao động, số lao động đang tham gia làm việc, lượng dân số dưới 65 tuổi vẫn đang tăng. Có thể nhận định rằng, trong ngắn hạn sự gia tăng lượng lao động và dân số trẻ vẫn là những yếu tố giúp tăng cung lao động cho các HTX.

Cạnh tranh của các khu vực sử dụng nhân lực khác. Thu nhập của lao động làm việc trong các HTX đạt 3,8 triệu đồng/người/tháng năm 2018 và tăng lên 5,2 triệu đồng/người/tháng vào năm 2022. Con số này vẫn thấp

HÌNH 1: DỊCH CHUYỂN TỌA ĐỘ ĐIỂM CÂN BẰNG CỦA THỊ TRƯỜNG NHÂN LỰC HTX

Giá và lượng cân bằng ở thị trường nhân lực của các hợp tác xã trong cả nước



Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

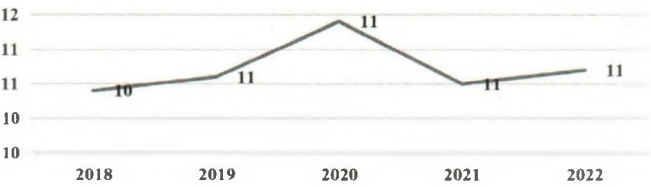
hơn nhiều so với thu nhập bình quân người trong khu vực doanh nghiệp. Thu nhập trung bình của lao động trong khu vực doanh nghiệp là 8,8 triệu đồng/người/tháng năm 2018 lên 11,5 triệu đồng/người/tháng năm 2022. Với mức thu nhập kém cạnh tranh so với khu vực doanh nghiệp, việc thu hút lao động làm việc trong khu vực HTX là thực sự khó khăn. Đây là một điểm hạn chế khả năng cung ứng lao động cho khu vực KTTT.

Các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho khu vực KTTT. Việt Nam đã có nhiều chương trình, chính sách quan tâm đến sự phát triển nguồn nhân lực của khu vực KTTT. Hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực cho khu vực KTTT của Việt Nam khá đa dạng, gồm nhiều cấp văn bản; liên quan đến nhiều bên xây dựng và thực thi; và tác động tới cả các bộ quản lý, thành viên tham gia, người lao động trong HTX; cũng như các cán bộ quản lý, công chức, viên chức, người lao động làm công tác quản lý nhà nước về KTTT. Một số văn bản cụ thể gồm: Chiến lược phát triển KTTT, HTX giai đoạn 2021-2030; Nghị quyết số 20 - NQ/TW, ngày 16/6/2022 về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả KTTT trong giai đoạn mới; Nghị quyết số 134/NQ-CP, ngày 25/9/2020 ban hành chương trình hành động của chính phủ thực hiện Kết luận số 70-KL/TW, ngày 09/3/2020 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện nghị quyết trung ương 5 khóa IX về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả KTTT; Luật số 17/2023/QH15, ngày 20/6/2023: Luật HTX; Nghị định số 113/2024/NĐ-CP, ngày 12/9/2024 quy định chi tiết một số điều của Luật HTX; Quyết định số 1804/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình hỗ trợ phát triển KTTT, HTX giai đoạn 2021-2025; Thông tư số 124/2021/TT-BTC, ngày 30/12/2021 về hướng dẫn cơ chế tài chính, quản lý, sử dụng kinh phí chương trình hỗ trợ phát triển KTTT, HTX giai đoạn 2021-2025 ban hành kèm theo Quyết định số 1804/QĐ-TTg.

- Về nội dung chính sách: Có 2 nhóm chính sách chủ yếu được đề cập trong các văn bản là: Các chính sách phát triển các HTX nói chung (tài chính, đất đai, khoa học công nghệ, thể chế chính sách...); Các chính sách phát triển nguồn nhân lực khu vực KTTT.

- Nội dung các chính sách phát triển nguồn nhân lực khu vực KTTT được chia thành các nhóm: (1) Giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng; (2) Tuyên truyền, vận động; (3) Thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng

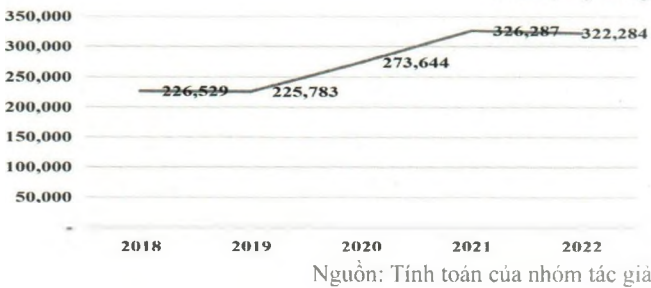
HÌNH 2: HIỆU SUẤT SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CỦA HTX CỦA CẢ NƯỚC
Đơn vị: Lần



HÌNH 3: DOANH THU THUẦN CỦA CÁC HTX
Đơn vị: Tỷ đồng



HÌNH 4: NGUỒN VỐN CỦA HTX ĐANG HOẠT ĐỘNG CÓ KẾT QUẢ SẢN XUẤT KINH DOANH TẠI THỜI ĐIỂM 31/12 HÀNG NĂM
Đơn vị: Tỷ đồng



Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

cao; (4) Chế độ, chính sách cho nhân lực khu vực HTX; (5) Kích cầu sản phẩm dịch vụ của HTX.

Các yếu tố ảnh hưởng đến cầu nhân lực HTX

Hiệu suất sử dụng lao động của các HTX: Chỉ tiêu này phản ánh hiệu quả của việc sử dụng lao động của HTX xét trên góc độ tạo ra doanh thu của người lao động.

Hiệu suất sử dụng lao động = Doanh thu thuần bình quân một lao động/Thu nhập bình quân một lao động

Số liệu Hình 2 cho thấy, Hiệu suất sử dụng lao động của các HTX tính chung trong cả nước có xu hướng tăng nhẹ, từ 10,4 lần năm 2018 lên 10,7 lần năm 2022. Hiệu suất sử dụng lao động tăng, báo hiệu hiệu suất biên còn đang cao hơn hiệu suất trung bình, tức là có tác động tăng cầu lao động ở các HTX. Mặc dù vậy, xu hướng chỉ tăng nhẹ trong hiệu suất sử dụng lao động của các HTX cho thấy, đường hiệu suất trung bình có thể đã lên đến phần đỉnh của parabol hình U ngược, và báo hiệu khả năng có thể cầu lao động ở các HTX sẽ tăng rất hạn chế trong thời gian tới, nếu không có những chính sách thay đổi cục diện khu vực HTX.

Ảnh hưởng của thị trường hàng hóa: Doanh thu thuần sản xuất, kinh doanh. Cầu lao động của các HTX là cầu thứ phát, chịu ảnh hưởng của thị trường hàng hóa. Khi lượng cân bằng trên thị trường hàng hóa tăng, các HTX sẽ phải sản xuất nhiều hàng hóa hơn, và do đó cần nhiều lao động hơn. Hình 3 cho thấy, doanh thu thuần của các HTX đã tăng từ 88.536 tỷ đồng năm

2018 lên 107.472 tỷ đồng năm 2022. Với tốc độ tăng trung bình là 4,96%, cao hơn so với tỷ lệ lạm phát trong giai đoạn nghiên cứu, có thể khẳng định rằng sự gia tăng doanh thu này không phải chỉ do tác động của tăng giá hàng bán, mà còn có tác động của tăng lượng bán. Như vậy, các HTX có nhu cầu tăng đầu vào để đáp ứng nhu cầu mở rộng sản xuất. Mặc dù đầu vào mở rộng có thể là lao động, vốn vật chất, hoặc công nghệ, nhóm nghiên cứu cho rằng, sự gia tăng doanh thu này có thể tác động làm tăng cầu lao động của các HTX.

Về nguồn vốn của các HTX (đại diện cho chi tiêu các đầu vào thay thế cho lao động). Nguồn vốn của các HTX trong cả nước tăng từ 226,529 tỷ đồng năm 2018 lên 322,284 tỷ đồng năm 2022, đạt tốc độ tăng bình quân giai đoạn là 9,21%/năm. Sự mở rộng nhanh chóng của đầu vào vốn có thể tạo ra tác động thay thế cho đầu vào lao động và tạo ra tác động làm dịch chuyển đường cầu lao động trên thị trường nhân lực của các HTX sang trái (Hình 4).

Số lượng HTX. Theo số liệu Sách trắng HTX năm 2024, số lượng HTX của Việt Nam tăng với tốc độ bình quân 6,83%/năm trong giai đoạn 2018-2022. Mặc dù số lượng HTX tăng nhanh, số HTX đang hoạt động có kết quả sản xuất, kinh doanh tăng chậm và chiếm tỷ lệ chưa đến 50% tổng số HTX. Năm 2022, trong số HTX có kết quả sản xuất kinh doanh, chỉ 49% HTX kinh doanh có lãi; 17,5% HTX kinh doanh hòa vốn; 33,5% HTX kinh doanh thua lỗ. Như vậy, chỉ khoảng một nửa số HTX đã thành lập có kết quả hoạt động sản xuất, kinh doanh và chỉ khoảng ¼ số HTX hiện có là kinh doanh có lãi. Với tình hình chung như vậy, có thể thấy, tác động tăng cầu từ việc gia tăng số lượng HTX là không nhiều.

Đánh giá theo các tiêu chí về kết nối cung cầu

Hệ thống thông tin thị trường nhân lực. Hệ thống thông tin thị trường nhân lực cho khu vực KTTT hiện nay chưa được nêu như một giải pháp phát triển nguồn nhân lực khu vực KTTT ở bất kỳ văn bản chính sách nào của Việt Nam. Các văn bản chính sách chủ yếu đề cập đến các biện pháp giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao, thực hiện chế độ chính sách bảo hiểm xã hội cho cán bộ quản lý, thành viên, và lao động HTX. Các HTX phần lớn sử dụng lao động trong cộng đồng, hoặc dựa trên các mối quan hệ cá nhân để thu hút lao động. Các lớp đào tạo cán bộ HTX cũng chủ yếu là đào tạo cho những người đã làm việc trong HTX cần hoàn thiện bằng cấp và chuẩn hóa chức danh. Các chương trình đào tạo nhân lực trình độ trung cấp nghề, sơ cấp nghề cũng không có sự kết nối với các HTX để kết nối cung - cầu nhân lực. Các trường đại học, cao đẳng trong cả nước hầu như đều chưa có nội dung giảng dạy hay những buổi giới thiệu về KTTT. Vì vậy, với quy mô nhỏ, HTX hầu như không được biết đến trong danh sách tìm kiếm việc làm của người lao động có trình độ cao.

Hệ thống quy định liên quan đến lao động và hợp đồng lao động. Theo Luật HTX 2023, Khoản 7, Điều 10, HTX, liên hiệp HTX có nghĩa vụ “Ký kết và thực

hiện hợp đồng lao động, đóng bảo hiểm xã hội và các chính sách cho người lao động theo quy định của pháp luật”. Như vậy, các quy định liên quan đến lao động và hợp đồng lao động đã được thiết lập.

Phát triển hệ thống tiêu chuẩn lao động và thang nghề nghiệp. Hiện nay, pháp luật Việt Nam chưa quy định các tiêu chuẩn về trình độ của cán bộ quản lý, người lao động trong HTX, ngoại trừ vị trí kế toán. Nghị quyết số 20/NQ-TU, ngày 16/6/2022 về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả KTTT trong giai đoạn mới đã đưa ra những giải pháp về chuẩn chức danh nghề nghiệp như: “Chuẩn hóa các chức danh quản lý trong tổ chức KTTT (giám đốc, kế toán, kiểm soát). Nhà nước hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng đối với các cán bộ quản lý chưa đạt tiêu chuẩn chức danh vị trí đang đảm nhiệm”. Tuy nhiên, các giải pháp này chưa được thể chế hóa trong Luật HTX 2023. Hiện nay, Luật HTX 2023 chỉ quy định các tiêu chuẩn chung cho các vị trí cán bộ quản lý, lãnh đạo HTX tại Điều 62, mà không có quy định cụ thể về bằng cấp hay các tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp cụ thể.

Thang nghề nghiệp cho lao động của khu vực KTTT không nhiều. Các chức danh cao nhất đều do Đại hội thành viên HTX bầu ra (gồm hội đồng quản trị, giám đốc (tổng giám đốc), thành viên ban kiểm soát hoặc kiểm soát viên, kế toán). Điều này dẫn tới các chế độ lương, thưởng, phân chia thành quả của HTX phụ thuộc nhiều vào thỏa thuận giữa các thành viên, chưa thực sự kích thích sự phát triển thị trường lao động của khu vực KTTT.

Đánh giá chung về thị trường nhân lực khu vực HTX của Việt Nam

Qua phân tích thị trường nhân lực khu vực HTX theo cách tiếp cận cung - cầu, có thể thấy, trong giai đoạn 2018-2022, cung nhân lực của thị trường giảm, cầu nhân lực không có dấu hiệu tăng, mặc dù có một số yếu tố tác động làm tăng cầu nhân lực của thị trường này. Các yếu tố kết nối cung cầu, ngoại trừ hệ thống quy định liên quan đến hợp đồng lao động, các yếu tố còn lại, như: hệ thống thông tin thị trường, hệ thống tiêu chuẩn lao động và thang nghề nghiệp đều chưa được quan tâm và đề cập trong các văn bản chính sách của Việt Nam. Như vậy, thị trường nhân lực khu vực KTTT có khá nhiều yếu tố làm giảm cung, giảm cầu và các yếu tố kết nối cung - cầu còn yếu. Điều này lý giải cho việc số lượng lao động KTTT đang có xu hướng giảm mạnh trong suốt giai đoạn nghiên cứu.

TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHU VỰC KTTT THEO HƯỚNG NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỔI MỚI SÁNG TẠO GẮN VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Để tìm hiểu về tình hình phát triển nguồn nhân lực khu vực KTTT theo hướng nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo gắn với phát triển bền vững, nhóm nghiên cứu đã thực hiện phỏng vấn sâu 10 lãnh đạo HTX (6 HTX nông nghiệp, 2 HTX du lịch, 2 HTX dịch vụ);

1 liên minh HTX; 2 cán bộ cơ quan quản lý nhà nước về KTTT; 1 cơ sở đào tạo cung cấp các chương trình bồi dưỡng cho các HTX. Đối tượng phỏng vấn gồm cán bộ quản lý HTX, các giảng viên/cán bộ đã từng tham gia đào tạo cho các lớp bồi dưỡng cán bộ HTX, cán bộ quản lý nhà nước về KTTT.

Nội dung phỏng vấn sâu tập trung vào các vấn đề: Các hoạt động đổi mới trong hoạt động sản xuất kinh doanh của các HTX; Định hướng phát triển bền vững trong các hoạt động sản xuất, kinh doanh của các HTX; Nhân lực của HTX; Năng lực đổi mới sáng tạo theo hướng phát triển bền vững của đội ngũ nhân lực của HTX.

Kết quả phỏng vấn được ghi chép, ghi âm và tách lời, sau đó các đoạn nội dung phỏng vấn được chia vào các ô trong bảng dữ liệu định tính. Phương pháp phân tích nội dung và phân tích chủ đề được sử dụng để cấp các mã cấp 1 và cấp 2. Kết quả phân tích dữ liệu định tính như sau:

Thứ nhất, các HTX được phỏng vấn đều có nhiều mảng hoạt động, mỗi mảng đều có người quản lý được giám đốc HTX trao quyền chủ động xử lý các hoạt động sản xuất kinh doanh. Các giám đốc HTX đều khuyến khích những người quản lý các mảng hoạt động đưa ra những ý tưởng sản xuất, kinh doanh mới để cùng bàn bạc. Cách thức bàn bạc thường không được tổ chức chính thức dưới dạng các cuộc họp, mà chủ yếu qua nói chuyện thường ngày, cơm trưa, uống trà, hay qua điện thoại. Vì vậy, các ý tưởng phần lớn được bàn bạc giữa giám đốc HTX và người phụ trách của mỗi mảng công việc, chưa có nhiều sự bàn bạc giữa giám đốc HTX và tất cả những người phụ trách dưới dạng các cuộc họp chính thức hay những nghiên cứu kỹ lưỡng. Cũng vì vậy, người ra quyết định đổi mới thường chỉ là giám đốc và người phụ trách mảng công việc.

Thứ hai, các giám đốc HTX hay các thành viên chủ chốt của các HTX đều là những người khá giàu có, hoặc có chỗ dựa về mặt tài chính. Hoạt động kinh doanh theo mô hình KTTT là một trong nhiều hoạt động kinh doanh của họ.

Thứ ba, các HTX được phỏng vấn đều có sự đổi mới liên tục để thích nghi và tiến bộ dựa trên sự quan sát và chịu trách nhiệm về kết quả sản xuất, kinh doanh của mình. Các ý tưởng đổi mới sáng tạo thường đến từ tất cả mọi người: giám đốc, kế toán, kỹ thuật viên, thành viên HTX. Phần lớn những người đưa ra ý tưởng đổi mới trong quá trình làm việc. Do được giao tự chịu trách nhiệm, nên các ý tưởng đổi mới thường được các giám đốc HTX ủng hộ thực hiện.

Thứ tư, hoạt động đổi mới sáng tạo diễn ra thường xuyên, liên tục và tạo nên sự phát triển của HTX. Các HTX luôn phải tìm kiếm sự khác biệt cho sản phẩm của mình. Sức ép chi phí và nguồn lực, cũng như sức ép cạnh tranh để tồn tại và mong muốn làm giàu, nâng cao giá trị bản thân là động cơ chủ yếu của các hoạt động đổi mới.

Thứ năm, đổi mới theo hướng phát triển bền vững được ghi nhận như một xu thế tự nhiên trong hoạt động

đổi mới của các HTX. Các ý tưởng đổi mới phần lớn là để giải quyết bài toán sức ép chi phí hoặc để cạnh tranh. Vì nhu cầu thị trường đang dần quan tâm ngày càng nhiều đến sản phẩm sạch và những câu chuyện đằng sau sản phẩm, nên ý thức về các khía cạnh của giá trị sản phẩm, như: sản xuất sạch, sản xuất vì cộng đồng, sản xuất để giải quyết việc làm cho các nhóm yếu thế ngày càng được khai thác nhiều hơn. Điều đó dẫn đến sự đổi mới cả về tư duy, nhận thức, đến đổi mới về sản phẩm, quy trình, phương pháp tiếp cận thị trường và bán hàng theo định hướng bảo vệ sức khỏe, thân thiện với môi trường, vì sự phát triển cộng đồng. Sức ép chi phí cũng là động lực quan trọng của đổi mới, vì vậy, những nguồn nguyên liệu tự nhiên, nguyên liệu là phế thải của ngành khác cũng được tận dụng. Với lợi thế theo quy mô, việc tận dụng những nguồn nguyên liệu có chi phí thấp và thân thiện môi trường giúp cho hoạt động sản xuất kinh doanh của các HTX cũng dịch chuyển theo hướng sản xuất bền vững một cách tự nhiên.

Thứ sáu, ở các HTX dù quy mô lớn hay nhỏ, vai trò của người có năng lực chuyên môn nổi trội hoặc những chuyên gia giỏi có vai trò như một chìa khóa quan trọng cho sự vận động phát triển của HTX. Những chuyên gia này là người đi đầu trong các ý tưởng đổi mới, và thực sự giữ vai trò nòng cốt cho sự tốt tại của các HTX.

Thứ bảy, các bên liên quan như cán bộ quản lý nhà nước, cơ sở giáo dục đào tạo, liên minh HTX đều coi trọng vai trò của đổi mới sáng tạo gắn với phát triển bền vững, đồng thời nhận thức đó là một xu thế tất yếu. Các chương trình đào tạo mới tập trung vào những kiến thức và kỹ năng chung, chưa có những nội dung chuyên biệt về đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững. Các biện pháp cụ thể để tăng cường đổi mới sáng tạo theo hướng phát triển bền vững chủ yếu là các biện pháp bottom-up, do các tổ hội nghề nghiệp đề xuất nhờ thu thập thông tin trực tiếp từ cộng đồng.

KẾT LUẬN

Các kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, để phát triển nguồn nhân lực có năng lực đổi mới sáng tạo cho khu vực KTTT, những yếu tố nội sinh ở bản thân các tổ chức KTTT có vai trò quyết định. Năng lực của người lãnh đạo, văn hóa đổi mới sáng tạo, sự ủng hộ của người lãnh đạo HTX với những ý tưởng đổi mới có vai trò quan trọng để thúc đẩy đổi mới. Sức ép và xu hướng của thị trường, ý thức về giá trị và thương hiệu sản phẩm của HTX cũng là yếu tố chính để dẫn dắt các hoạt động đổi mới đi theo định hướng phát triển bền vững (vì sức khỏe, vì sự phát triển của những người cùng hoàn cảnh (cộng đồng), vì giá trị thương hiệu của sản phẩm, vì bảo vệ môi trường, vì mục tiêu kinh tế và khẳng định giá trị bản thân). Các hoạt động giáo dục và đào tạo, cũng như những chính sách thu hút nguồn nhân lực, hay chế độ chính sách cho phát triển nguồn nhân lực khu vực KTTT được xem là những yếu tố ngoại sinh, tạo ra những nền tảng quan trọng cho sự phát triển nguồn nhân lực của khu vực KTTT. Như vậy, để chuyên hóa những yếu tố ngoại sinh thành những yếu tố nội sinh trong cộng đồng nhân lực khu vực KTTT, cần cung cấp những nền tảng kiến thức cơ bản về đổi mới sáng tạo, quản trị, quản lý đổi mới sáng tạo, phát triển bền vững, và thực hành phát triển bền vững cho người làm việc trong khu vực KTTT. Năng lực đổi mới sáng tạo theo định hướng phát triển bền vững của người lao động trong khu vực KTTT chỉ có thể phát huy và nuôi dưỡng trong môi trường được giao quyền tự chủ, tự nguyện hợp tác, và được sự ủng hộ của lãnh đạo HTX. Cũng vì vậy, có thể xem xét những tiêu chuẩn nhất định cho lãnh đạo HTX, cũng như có hệ thống chương trình đào tạo bài bản về lý luận liên quan đến quản trị, quản lý, kinh doanh, đổi mới sáng tạo, phát triển bền vững cho các lãnh đạo của các HTX. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương (2020), *Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 16/6/2022 về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả KTTT trong giai đoạn mới*.
2. Bộ Tài chính (2021), *Thông tư số 124/2021/TT-BTC, ngày 30/12/2021 về hướng dẫn cơ chế tài chính, quản lý, sử dụng kinh phí chương trình hỗ trợ phát triển KTTT, HTX giai đoạn 2021-2025 ban hành kèm theo Quyết định số 1804/QĐ-TTg, ngày 13/11/2020 của Thủ tướng Chính phủ*.
3. Chính phủ (2020), *Nghị quyết số 134/NQ-CP, ngày 25/9/2020 về “Ban hành chương trình hành động của chính phủ thực hiện Kết luận số 70-KL/TW, ngày 09/3/2020 của bộ chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả KTTT”*.
4. Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 1804/QĐ-TTg, ngày 13/11/2020 phê duyệt Chương trình hỗ trợ phát triển KTTT, HTX giai đoạn 2021-2025*.
5. Chính phủ (2024), *Nghị định số 113/2024/NĐ-CP, ngày 12/9/2024 quy định chi tiết một số điều của Luật Hợp tác xã*.
6. Ngân hàng thế giới, *Dữ liệu các chỉ tiêu phát triển thế giới (World Development Indicators)*.
7. Quốc hội (2023), *Luật Hợp tác xã, số 17/2023/QH15, ngày 20/6/2023*.
8. Tổng cục Thống kê (2024), *Sách trắng HTX Việt Nam, Nxb Thống kê*.
9. Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 340/QĐ-TTg, ngày 12/3/2021 Phê duyệt Chiến lược phát triển KTTT, HTX giai đoạn 2021-2030*.