Đề xuất thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực tại các DNNVV ngành thương mại - dịch vụ tỉnh Trà Vinh

TRẦN HÙNG CƯỜNG*
TỪ VĂN BÌNH**
HUỲNH QUANG LINH***

Tóm tắt
Trên cơ sở nghiên cứu định tính và định lượng sơ bộ, bài viết đề xuất các thang đo ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) ngành thương mại - dịch vụ tỉnh Trà Vinh. Kết quả cho thấy, có 10 thang đo, với 55 biến quan sát ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực tại các DNNVV ngành thương mại - dịch vụ tỉnh Trà Vinh.

Từ khóa: *phát triển nguồn nhân lực, doanh nghiệp nhỏ và vừa, thương mại - dịch vụ, tỉnh Trà Vinh*

Summary
Based on preliminary qualitative and quantitative research, the article proposes scales affecting human resource development in small and medium-sized enterprises (SMEs) in trade and service sector in Tra Vinh province. The results discover 10 scales with 55 observed variables impacting human resource development in the aforementioned SMEs.

Keywords: *human resource development, small and medium enterprises, trade - services, Tra Vinh province*

GIỚI THIỆU

Phát triển nguồn nhân lực là vấn đề quan trọng và mang tính cấp thiết, vì con người là tài sản để tạo ra khả năng cạnh tranh và giúp DNNVV đạt được mục tiêu như mong muốn. Có thể nói, cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 cũng là tiền đề cho sự phát triển nguồn nhân lực của DNNVV nói chung, của ngành thương mại - dịch vụ tại các địa phương nói riêng.

Thực tiễn cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực tại Việt Nam nói chung và tại các tỉnh, thành phố nói riêng, trong đó có tỉnh Trà Vinh đang còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp. Vậy, những nhân tố nào ảnh hưởng tới nguồn nhân lực tỉnh Trà Vinh?

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Morrison (1996) cho rằng, phát triển nguồn nhân lực được đo lường bởi 6 nhân tố, gồm: Triết lý; Tuyển dụng; Mô tả công việc; Xã hội hóa; Đào tạo; Đánh giá và phần thưởng. Guest (1997) khẳng định, phát triển nguồn nhân lực được đo lường bởi 7 nhân tố, gồm: Tuyển dụng; Đào tạo; Đánh giá nhân viên; Quản lý lương và thưởng; Mô tả công việc; Sự tham gia của nhân viên; Địa vị và bảo đảm ổn định trong công việc.

Theo Lake (2008), có 12 nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực, gồm: Pháp luật lao động; Điều kiện thị trường lao động; Đặc điểm của nguồn cung cấp lao động; Chính sách; Tuyển dụng; Đào tạo; Quản lý hiệu quả công việc; Quản lý thông tin kịp thời; Nơi làm việc; Đặc điểm công việc; Vị trí nhà máy; Nguồn nguyên liệu. Trong khi đó, Zubair và Qureshi (2011) cho rằng, phát triển nguồn nhân lực cũng gồm 7 nhân tố đều có tác động cùng chiều: Tuyển dụng; Đào tạo; Đánh giá kết quả làm việc; Hoạch định nghề nghiệp; Mức đãi ngộ lương và thưởng; Sự tham gia của nhân viên; Xác định công việc.

* Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh
** Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh
*** Trường Đại học Trà Vinh
Ngày nhận bài: 15/6/2020; Ngày phản biện: 22/7/2020; Ngày duyệt đăng: 26/7/2020

Trần Kim Dung (2009) cho rằng, có 09 thành phần liên quan đến nguồn nhân lực. Ngoài 6 thành phần căn bản thuộc các chức năng nghiệp vụ chính của quản trị nguồn nhân lực là: Xác định nhiệm vụ công việc, thu hút và tuyển chọn, đào tạo, đánh giá kết quả làm việc của nhân viên, quản lý lương thưởng, phát triển quan hệ lao động, còn có 3 thành phần: Thống kê nhân sự, thực hiện quy định luật pháp và khuyến khích thay đổi.

Nghiên cứu của Võ Thị Kim Loan (2015) khẳng định, có 4 nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực gồm: Giáo dục đào tạo; Khoa học, công nghệ; Văn hóa xã hội; Chính sách nhà nước.

Từ cơ sở lý thuyết nêu trên, nhóm tác giả đề xuất mô hình lý thuyết nghiên cứu như Hình.

Các giả thuyết đưa ra là:

H_1: Môi trường kinh tế - văn hóa xã hội tác động tích cực đến phát triển nguồn nhân lực của DNNVV.

H_2: Chất lượng nguồn lao động tác động tích cực đến phát triển nguồn nhân lực của DNNVV.

H_3: Giáo dục đào tạo và pháp luật lao động tác động tích cực đến phát triển nguồn nhân lực của DNNVV.

H4: Chính sách phát triển khoa học công nghệ tác động tích cực đến phát triển nguồn nhân lực của DNNVV.

H_5: Thị trường lao động tác động tích cực đến phát triển nguồn nhân lực của DNNVV.

H_6: Tuyển dụng lao động tác động tích cực đến phát triển nguồn nhân lực của DNNVV.

H_7: Đào tạo và phát triển lao động tác động tích cực đến phát triển nguồn nhân lực của DNNVV.

H_8: Đánh giá kết quả thực hiện công việc tác động tích cực đến phát triển nguồn nhân lực của DNNVV.

H_9: Môi trường làm việc tác động tích cực đến phát triển nguồn nhân lực của DNNVV.

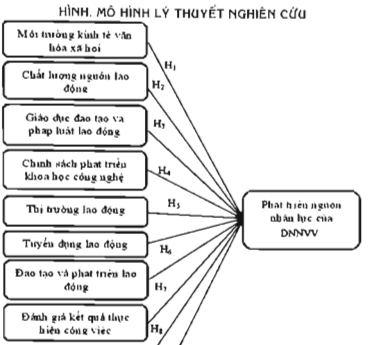
H_{10}: Lương thưởng và các khoản phúc lợi tác động tích cực đến phát triển nguồn nhân lực của DNNVV.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định tính

Tác giả tiến hành phỏng vấn bằng phương pháp thảo luận với 13 chuyên gia giám đốc/phó giám đốc có nhiều năm kinh nghiệm, am tường về lĩnh vực DNNVV, mục đích của phỏng vấn đối với chuyên gia, nhằm tập trung tìm hiểu, chia sẻ các ý kiến góp ý của chuyên gia được tác giả tổng hợp và bổ sung vào thang đo của các nhóm nhân tố trong nghiên cứu. Kết quả thảo luận này giúp cho tác giả điều chỉnh, loại biến và bổ sung biến để làm cơ sở điều chỉnh các biến quan sát sao cho phù hợp với lĩnh vực và đối tượng nghiên cứu, để tiến hành nghiên cứu định lượng sơ bộ.

HÌNH. MÔ HÌNH LÝ THUYẾT NGHIÊN CỨU



BẢNG 1: KẾT QUẢ CRONBACH'S ALPHA KHÁI NIỆM PTNNL

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Thang đo khái niệm phát triển nguồn nhân lực				
Cronbach's Alpha = 0.855; 04 biến quan sát				
HRD1	11.98	2.673	0.780	0.783
HRD2	12.00	2.865	0.660	0.831
HRD3	12.10	2.345	0.734	0.808
HRD4	11.97	3.047	0.649	0.837

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra sơ bộ của nhóm tác giả

Nghiên cứu định lượng sơ bộ

Việc nghiên cứu định lượng sơ bộ này dùng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản để thu thập số liệu khảo sát, đồng thời cuộc khảo sát sơ bộ mẫu với 112 giám đốc/phó giám đốc các DNNVV ngành thương mại và dịch vụ trên địa bàn tỉnh Trà Vinh trong năm 2019. Kết quả thu về, sàng lọc dữ liệu còn 105 mẫu phù hợp để phân tích. Sau đó, nghiên cứu tiến hành phân tích độ tin cậy (Cronbach's Alpha), phân tích nhân tố khám phá (EFA) (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

BẢNG 2: KẾT QUẢ EFA THANG ĐO CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Biến quan sát	Nhân tố									
	Lương, thưởng và các khoản phúc lợi	Môi trường làm việc	Chất lượng nguồn lao động	Chính sách phát triển khoa học, công nghệ	Tuyển dụng lao động	Giáo dục đào tạo và pháp luật lao động	Đánh giá kết quả thực hiện công việc	Thị trường lao động	Môi trường kinh tế, văn hóa, xã hội	Đào tạo và phát triển lao động
CB1	0.841									
CB3	0.819									
CB5	0.780									
CB2	0.764									
CB4	0.761									
CB6	0.760									
WE2		0.874								
WE1		0.846								
WE3		0.811								
WE4		0.787								
WE5		0.785								
QLR2			0.849							
QLR3			0.829							
QLR5			0.760							
QLR1			0.721							
QLR4			0.714							
DPST2				0.865						
DPST3				0.834						
DPST1				0.788						
DPST5				0.717						
DPST4				0.687						
RL3					0.842					
RL2					0.825					
RL1					0.763					
RL4					0.751					
RL5					0.748					
ETLL3						0.855				
ETLL2						0.850				
ETLL5						0.769				
ETLL4						0.750				
ETLL1						0.732				
EWP4							0.843			
EWP3							0.801			
EWP2							0.790			
EWP5							0.765			
EWP1							0.734			
LM2								0.881		
LM4								0.797		
LM3								0.776		
LM1								0.676		
LM5								0.619		
SCEE3									0.840	
SCEE5									0.828	
SCEE4									0.793	
SCEE6									0.776	
SCEE2									0.624	
TLD2										0.802
TLD4										0.773
TLD3										0.770
TLD5										0.761
TLD1										0.710
Phương sai trích %	7.929	15.741	22.659	29.567	36.420	43.134	49.763	56.296	62.721	69.022
Eigenvalues	6.386	5.187	4.385	3.706	3.601	3.223	2.593	2.453	2.051	1.615

Hệ số KMO = 0.685

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát sơ bộ của nhóm tác giả

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Đối với các thang đo độc lập

Kết quả kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha của 52 biến quan sát ban đầu đã loại đi 01 biến của thang đo Môi trường kinh tế, văn hóa, xã hội, vì có hệ số tương quan biến tổng lần lượt là SCEE1 = 0.230 < 0.30 (Corrected Item-Total Correlation > 0.30). Tuy nhiên, sau khi loại biến SCEE1, thì nhóm tác giả tiến hành kiểm định lại lần 2. Kết quả cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha được cải thiện đạt 0.847 > 0.816, các biến quan sát còn lại của thang đo này có hệ số tươ[illegible]n biến

tổng 0.535-0.736 > 0.30 đều đạt độ tin cậy. Như vậy, qua kiểm định Cronbach's Alpha có 51 biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng > 0.30, hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo > 0.8 (thấp nhất 0.833 và cao nhất 0.896) đạt độ tin cậy cho nghiên cứu phân tích EFA.

Đối với thang đo Phát triển nguồn nhân lực

Kết quả Bảng 1 cho thấy, thang đo Phát triển nguồn nhân lực gồm 4 biến quan sát đều có hệ số Cronbach's Alpha > 0.7 (nhỏ nhất 0.783, lớn nhất 0.837), hệ số tương quan biến tổng đều > 0.30, cho thấy, các thang đo đạt độ tin cậy cao cho phân tích. Do đó, thang đo Phát triển nguồn nhân lực của DNNVV được sử dụng để phân tích EFA.

Kết quả phân tích EFA

Kết quả phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của DNNVV gồm 51 biến quan sát tại Bảng 2. Kết quả có 10 thang đo được trích ra với Eigenvalues 1.615 > 1 và tổng phương sai trích (Rotation Sums of Squared Loadings) 69.022% > 50%, cho thấy các thang đo đều được chấp nhận. Hệ số KMO = 0.685 nằm trong khoảng $0.5 \leq KMO \leq 1$, cho thấy phân tích nhân tố là thích hợp. Kiểm định Bartlett với Sig. = 0.000 thể hiện mức ý nghĩa cao, hệ số tải của các biến quan sát đều > 0.5, nên các giá trị đều được chấp nhận để đưa vào nghiên cứu chính thức.

Kết quả phân tích EFA đối với thang đo Phát triển nguồn nhân lực (Bảng 3) cho thấy, thang đo có phương sai trích đạt 70.360% > 50%, với Eigenvalues 2.814 > 1, hệ số KMO = 0.781, cũng nằm trong khoảng $0.5 \leq KMO \leq 1$. Kiểm định Bartlett, với Sig. = 0.000, thể hiện mức ý nghĩa cao, hệ số tải của các biến quan sát đều > 0.5, kết quả này cho thấy, các biến quan sát giải thích khái niệm phát triển nguồn nhân lực đều đạt tính hội tụ và đáp ứng điều kiện cho việc đưa vào nghiên cứu chính thức.

BẢNG 3: KẾT QUẢ EFA THANG ĐO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Biến quan sát	Nhân tố
HRD1	0.887
HRD3	0.858
HRD2	0 803
HRD4	0 803
Phương sai trích %	70 360
Eigenvalues	2.814
Hệ số KMO = 0.781	

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát sơ bộ của nhóm tác giả

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy, các thang đo, gồm: Môi trường kinh tế - văn hóa xã hội; Chất lượng nguồn lao động; Giáo dục, đào tạo và pháp luật lao động; Chính sách phát triển khoa học, công nghệ; Thị trường lao động; Tuyển dụng lao động; Đào tạo và phát triển lao động; Đánh giá kết quả thực hiện công việc; Môi trường làm việc; Lương thưởng và các khoản phúc lợi đạt yêu cầu về độ tin cậy, phương sai trích, tính đơn hướng, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt và phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu này có thể tiếp tục được sử dụng để thực hiện nghiên cứu chính thức các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực tại các DNNVV ngành thương mại - dịch vụ tỉnh Trà Vinh.❑

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2009). *Kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội

2. Trần Kim Dung (2009). *Kết quả nghiên cứu thực tiễn quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Việt Nam*, Nxb Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

3. Bùi Văn Nhơn (2006). *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, Nxb Tư pháp

4. Nguyễn Đình Thọ (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội

5. Võ Thị Kim Loan (2015). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ở TP. Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sỹ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

6. Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: A review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 8, 263-76

7. Lake, H. (2008). *Analysis of human resource management practices Indonesia's labor intensive light manufacturing industries*, Stta Henrietta Lake

8. Morrison, E. W (1996). Organizational Citizenship Behavior as a Critical Link between HRM Practices. *Human Resource Management*, 35(4), 493

9. Zubair, A., M, and Qureshi, M., T. (2011). Impact Of Human Resource Management (Hrm) Practices On Employees Performance. *International Journal of Academic Research in Accounting*, 6(1), 15-22