

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI ĐÀI TRUYỀN HÌNH QUỐC HỘI VIỆT NAM

● NGUYỄN QUYẾT THẮNG - NGUYỄN VĂN SƠN

TÓM TẮT:

Nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu xác định các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại Đài Truyền hình Quốc hội Việt Nam và đưa ra các hàm ý chính sách giúp Ban Lãnh đạo Đài Truyền hình phát triển vững mạnh chất lượng nguồn nhân lực đang và sẽ làm việc tại Đài Truyền hình Quốc hội. Bằng phương pháp thống kê mô tả, đánh giá độ tin cậy Cronbach's Alpha, kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy đã được sử dụng; kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại Đài Truyền hình Quốc hội có 7 nhân tố, gồm: (1) Công tác tuyển dụng; (2) Đào tạo và thăng tiến; (3) Thu nhập và phúc lợi; (4) Chính sách khen thưởng và công nhận; (5) Phân tích và đánh giá kết quả công việc; (6) Môi trường và điều kiện làm việc; (7) Chất lượng nguồn nhân lực. Trên cơ sở nghiên cứu, tác giả đề xuất một số hàm ý nhằm góp phần phát triển chất lượng nguồn nhân lực tại Đài Truyền hình Quốc hội.

Từ khóa: Các nhân tố ảnh hưởng, chất lượng nguồn nhân lực, Đài Truyền hình Quốc hội Việt Nam.

1. Giới thiệu

Chất lượng nguồn nhân lực đã trở thành một trong những nhiệm vụ hàng đầu của mỗi tổ chức, đơn vị và mỗi quốc gia trên thế giới. Nhiều quốc gia đã đặt con người vào vị trí trung tâm của sự phát triển và để ra các chiến lược chất lượng nguồn nhân lực nhằm phục vụ tốt các yêu cầu chất lượng trước mắt và lâu dài của mình (Trần Kim Dung, 2011). Việt Nam đang trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, nên đòi hỏi một lực lượng đông đảo nhân lực có trình độ cao, có khả năng làm việc trong môi trường công nghệ và cạnh tranh. Do vậy, nâng cao

chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất, là nhân tố then chốt bảo đảm nền kinh tế Việt Nam phát triển theo hướng hiện đại, bền vững.

Ngày nay, sự ứng dụng ngày càng rộng rãi những thành tựu của khoa học và công nghệ hiện đại vào quá trình sản xuất đã làm năng suất lao động tăng nhanh. Tuy nhiên, khoa học và công nghệ dù có sức mạnh thế nào cũng không thể thay thế hoàn toàn vai trò của con người. Nguồn nhân lực vẫn đóng một vai trò quan trọng, quyết định quá trình sản xuất, tăng trưởng và chất lượng kinh tế - xã hội. Thế giới đang có xu hướng chuyển từ

nền kinh tế dựa vào sự giàu có của các nguồn tài nguyên sang kinh tế tri thức. Trong bối cảnh như vậy, nguồn lực con người càng trở thành động lực chủ nhân của sự chất lượng nhanh và bền vững.

Cùng với sự hội nhập quốc tế, báo chí, truyền thông Việt Nam nói chung và Đài Truyền hình Quốc hội nói riêng phải chịu sức ép cạnh tranh gay gắt hơn từ báo chí, truyền thông nước ngoài mà đa phần là vượt trội về công nghệ, kỹ thuật, tính chuyên nghiệp, tài chính... Bên cạnh đó, những cơ quan báo chí, truyền thông và Đài Truyền hình Quốc hội nói riêng cũng đứng trước những đòi hỏi mới, làm thế nào nâng cao chất lượng chương trình để đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ mới; đồng thời thỏa mãn yêu cầu ngày càng cao của khán giả truyền hình trong và ngoài nước. Để giải quyết từ gốc vấn đề này, cần phải hiểu rõ đâu là những nhân tố ảnh hưởng tới động lực của đội ngũ này, để từ đó đưa ra được những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả làm việc cho nhân sự tại Đài Truyền hình Quốc hội.

Việc nghiên cứu các nhân ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại Đài Truyền hình Quốc hội sẽ giúp lãnh đạo Đài Truyền hình Quốc hội nói riêng và các chuyên gia hiểu rõ hơn những tồn tại khó khăn về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của Đài Truyền hình, để từ đó đưa ra các chính sách phù hợp để hỗ trợ chất lượng nguồn nhân lực cho Đài Truyền hình.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Cũng như khái niệm “nguồn nhân lực”, khái niệm “chất lượng nguồn nhân lực” ngày càng được hoàn thiện và được tiếp cận theo những góc độ khác nhau. Theo Sredl và Rothwell (1997): Chất lượng nguồn nhân lực ở đơn vị được thiết kế và thực hiện với mục tiêu nâng cao kết quả thực hiện công việc và cải thiện điều kiện con. Theo Bùi Văn Nhơn (2006), chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân

lực. Có thể hiểu khái quát khái niệm về chất lượng nguồn nhân lực đó là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua việc thực thi các giải pháp một cách toàn diện và đồng bộ nhằm ngày càng nâng cao thể lực, trí lực và phẩm chất tâm lý xã hội (Nguyễn Văn Điem, Nguyễn Ngọc Quân, 2010).

Trên cơ sở hệ thống các lý thuyết nghiên cứu có liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực, cùng với những đặc thù về nguồn nhân lực Đài Truyền hình Quốc hội. Tác giả thảo luận và trao đổi với 09 chuyên gia là cán bộ công chức viên chức tại Đài Truyền hình Quốc hội để xây dựng mô hình nghiên cứu dựa trên sự kế thừa các mô hình nghiên cứu của Singh (2004), Abdalkrim (2012), Thái Thị Hồng Minh (2013) và các nghiên cứu trước trước đó, bao gồm các yếu tố: (1) Công tác tuyển dụng; (2) Đào tạo và thăng tiến; (3) Thu nhập và phúc lợi; (4) Chính sách khen thưởng và công nhận; (5) Phân tích và đánh giá kết quả công việc; (6) Môi trường và điều kiện làm việc; (7) Chất lượng nguồn nhân lực. (Hình 1).

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả nghiên cứu đề xuất, 2019

2.2. Phương pháp phân tích

Việc nghiên cứu phân tích được tiến hành qua các bước sau:

- *Bước 1:* Sử dụng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để kiểm định mức độ chặt chẽ của các thang đo tương quan với nhau. Nhiều nghiên cứu

chỉ ra rằng, khi Cronbach's Alpha từ 0,8 trở lên đến gần 1 thì thang đo lường tốt; từ 0,7 đến gần 0,8 là sử dụng được; từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng trong trường hợp khái niệm nghiên cứu là mới hoặc là mới trong hoàn cảnh nghiên cứu (đẫn theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Bên cạnh đó, hệ số tương quan giữa biến và Cronbach's Alpha tổng phải lớn hơn 0,3, nếu ngược lại thì biến được xem là biến rác và sẽ bị loại khỏi mô hình.

- *Bước 2:* Sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) để kiểm định các nhân tố ảnh hưởng và nhận diện các nhân tố được cho là phù hợp với việc phân tích mức độ hài lòng của doanh nghiệp. Các điều kiện cần được đảm bảo đối với kết quả phân tích nhân tố: (1) Hệ số tải nhân tố (Factor loading) > 0,5; (2) Chỉ số KMO (KaiserMeyer-Olkin) nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1 và hệ số Sig. của kiểm định Barlett < 0,05 để xem xét sự phù hợp của phân tích nhân tố; (3) Đối với thang đơn hướng thì sử dụng phương pháp trích nhân tố "Principal Components". Thang đo chấp nhận được khi tổng phương sai trích được bằng hoặc lớn hơn 50% (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

- *Bước 3:* Sử dụng mô hình hồi quy đa biến để đánh giá ảnh hưởng của từng nhân tố đến mức độ hài lòng của doanh nghiệp với các điều kiện: Độ phù hợp của mô hình (Sig. của kiểm định ANOVA <= 0,05); Hiện tượng tự tương quan và đa cộng tuyến không đáng kể ($1 < DW < 3$; hệ số VIF < 10) (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS 23.

2.3. Phương pháp thu thập số liệu

Dữ liệu của nghiên cứu được thu thập theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện trong khoảng thời gian từ tháng 3/2019 đến tháng 5/2019. Theo Nguyễn Đình Thọ (2011, tr 398), "trong EFA, kích thước mẫu thường được đưa vào: (1) kích thước tối thiểu và (2) số lượng biến đo lường đưa vào phân tích. Hair & ctg (2006) cho rằng để sử dụng EFA, kích thước mẫu tối thiểu phải là 50, tốt hơn là 100 và tỉ lệ quan sát/biến đo lường là 5:1, nghĩa là 1 biến đo lường cần tối thiểu 5 quan sát". Trong nghiên cứu này, tổng số biến quan sát là 33, như vậy số mẫu tối thiểu cần đạt được là 165. Quá trình thực hiện nghiên cứu đã có khoảng 200 bảng câu hỏi khảo sát được tác giả

phát ra. Sau cuộc khảo sát tác giả thu được 200 phản hồi, trong đó có 199 bảng trả lời hợp lệ (vượt trên số mẫu tối thiểu). Thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng để đo lường các khái niệm nghiên cứu trong mô hình phân tích nhân tố với mức độ từ 1 đến 5 (với 1: Rất không hài lòng đến 5: Rất hài lòng).

3. Kết quả phân tích

3.1. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại Đài Truyền hình Quốc hội, các biến quan sát TD4 và CSKTS bị loại, do hệ số tương quan biến-tổng của biến trên < 0,3. Các biến còn lại điều đạt yêu cầu để đưa vào phân tích EFA.

3.2. Kết quả phân tích EFA

Kết quả phân tích nhân tố EFA cho thấy: Hệ số KMO trong phân tích bằng 0.833 > 0,5, cho thấy rằng kết quả phân tích nhân tố là đảm bảo độ tin cậy. Kiểm định Bartlett's Test có hệ số Sig là 0.000 < 0,05, thể hiện rằng kết quả phân tích nhân tố đảm bảo được mức ý nghĩa thống kê. Phương sai trích bằng 64.016% thể hiện rằng sự biến thiên của các nhân tố được phân tích có thể giải thích được 64.016% sự biến thiên của dữ liệu khảo sát ban đầu, đây là mức ý nghĩa ở mức khá cao. Hệ số tải nhân tố của mỗi biến quan sát thể hiện các nhân tố đều lớn hơn 0,8, cho thấy rằng các biến quan sát đều thể hiện được sự ảnh hưởng với các nhân tố mà các biến này biểu diễn. Không có biến quan sát nào bị loại sau phân tích EFA.

3.3. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

Kết quả phân tích hồi quy nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố trong mô hình với biến phụ thuộc là động lực làm việc của công chức, các mức độ ảnh hưởng này được xác định thông qua hệ số hồi quy. Kết quả hồi quy như Bảng 1.

Từ kết quả Bảng 1, ta thấy rằng kiểm định F cho giá trị Sig. < 0,05, chứng tỏ là mô hình phù hợp và cùng với đó là R^2 hiệu chỉnh có giá trị bằng 0,672; có nghĩa là mô hình hồi quy giải thích được 67,2% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Từ thông số thống kê trong mô hình hồi quy, phương trình hồi quy tuyến tính của các yếu tố ảnh hưởng với hệ số Beta chuẩn hóa sẽ có dạng sau:

$$CL = -3765 + 0.349*TD + 0.273*DT + 0.389*TN + 0.385*CSKT + 0.236*PTCV + 0.347*MT + e_i$$

Bảng 1. Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Mô hình	Hệ số không chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa	Thống kê đa cộng tuyến		
	B	ĐỘ LỆCH CHUẨN	Beta			Hệ số Tolerance	VIF	
1	Hằng số	-3765	.041		.000	1.011		
	TD	.349	.031	.327	8.455	.001	.699	1.749
	DT	273	.033	.259	6.601	.000	.734	1.622
	TN	.389	.029	.371	9.411	.000	.987	1.548
	CSKT	.385	.041	.368	9.325	.000	.923	1.864
	PTCV	.236	.041	.203	5.708	.002	.874	1.735
	MT	.347	.039	.325	8.409	.000	.747	1.621
R ² hiệu chỉnh = 0,672; Kiểm định F với giá trị Sig: 0,000; Durbin – Watson: 1,966								

Nguồn: Phân tích dữ liệu từ điều tra của tác giả, 2019

Mô hình có giá trị giải thích ở mức khá cao. Bên cạnh đó, ta nhận thấy các nhân tố đều ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực do có giá trị Sig < 0.05.

4. Kết luận và đề xuất hàm ý quản trị

Mục tiêu trọng tâm của nghiên cứu nhằm giúp cho Ban Lãnh đạo Đài Truyền hình Quốc hội có một cách nhìn tổng quát về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực, từ đó đưa ra các chính sách phát triển nguồn nhân lực tại đơn vị. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra có 7 nhân tố có ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực Đài Truyền hình Quốc hội theo mức độ từ mạnh đến yếu lần lượt là: Công tác tuyển dụng, Thu nhập và phúc lợi, Chính sách khen thưởng và công nhận, Môi trường và điều kiện làm việc, Đào tạo và thăng tiến, Phân tích và đánh giá kết quả công việc, Chất lượng nguồn nhân lực. Tất cả 7 yếu tố này đều tác động dương (+) đến chất lượng nguồn nhân lực tại Đài Truyền hình Quốc hội.

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Đài Truyền hình Quốc hội, chúng tôi đề xuất một số hàm ý quản trị sau:

4.1. Công tác tuyển dụng

Cần không ngừng cập nhật các văn bản quy định của nhà nước liên quan đến công tác tuyển dụng như luật lao động, pháp lệnh về hợp đồng lao động,... Ngoài ra, việc tuyển dụng chỉ thực hiện khi

nhu cầu về nhân sự lớn hơn sức cung nội bộ và các giải pháp khắc phục sự thiếu hụt không mang lại hiệu quả, việc tuyển dụng phải căn cứ vào kế hoạch tuyển dụng của đơn vị, tránh tình trạng việc tuyển dụng tự phát khi chưa có nhu cầu. Bên cạnh đó, Đài Truyền hình Quốc hội cần tiếp tục hoàn thiện các tiêu chuẩn tuyển dụng phù hợp với yêu cầu thực tế của từng công việc, quá trình tuyển dụng phải được thực hiện dựa trên bảng mô tả công việc cụ thể.

4.2. Thu nhập và phúc lợi

Đây là hàm ý quan trọng nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc của người lao động. Tiền lương là một trong những tiêu thức quan trọng có sức ảnh hưởng lớn nhất đến quyết định làm việc của người lao động. Qua điều tra ở trên cho thấy, tiền lương ở Đài Truyền hình Quốc hội được đánh giá thấp và đa số người lao động chưa hài lòng với tiền lương của mình, do đó, Đài cần cải thiện và thay đổi tiền lương thể hiện tính công bằng cho người lao động. Cụ thể là cần cải thiện bút, thưởng định kỳ, thưởng theo số lượng chương trình sản xuất, thưởng sáng tạo, tăng cao chế độ phúc và chế độ đãi ngộ

4.3. Khen thưởng và công nhận

Khen thưởng phải gắn liền với kết quả thực hiện công việc, hạn chế tình trạng khen thưởng theo kiểu cào bằng, luận phiên nhau. Do đó, bên

cạnh hình thức khen thưởng cuối năm; Đài Truyền hình Quốc hội cần tiếp tục nghiên cứu, áp dụng khen thưởng theo chuyên đề, khen thưởng đột xuất để phong trào thi đua được duy trì đảm bảo đúng nghĩa. Bên cạnh đó, Sở cũng cần tiếp tục thực hiện tối công tác thi đua khen thưởng, đồng thời thông qua kết quả khen thưởng đạt được trong quá trình công tác để làm căn cứ quy hoạch và đề bạt bổ nhiệm cán bộ.

4.4. Môi trường và điều kiện làm việc

Đài Truyền hình Quốc hội cần cung cấp trang bị đầy đủ phương tiện làm việc, bảo đảm an toàn, như cung cấp xe, tài xế, quay phim... đáp ứng được nhu cầu của công việc. Trang bị đầy đủ và thực hiện bảo dưỡng định kỳ các loại xe, máy móc thiết bị sản xuất chương trình. Phân chia khối lượng nhân viên và thời gian làm việc hợp lý. Hạn chế những trường hợp thực hiện sản xuất chương trình qua đêm và tạo không gian làm việc cho nhân viên được thoải mái, tiện nghi... Tiếp tục hiện đại hóa máy móc thiết bị là yếu tố quan trọng để nâng cao hiệu quả sản xuất cho Đài. Công nghệ mới tạo điều kiện nâng cao năng suất lao động, qua đó nâng cao chất lượng sản phẩm...

4.5. Về đào tạo và thăng tiến

Đài Truyền hình Quốc hội cần tiếp tục tạo điều kiện để cán bộ công chức, viên chức được tham gia các lớp, khóa đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị. Bên cạnh đó trước tiên người được đào tạo phải có trình độ, chuyên môn đáp ứng được yêu cầu phát triển của Đài, tâm huyết và phải có

năng lực, chuyên môn, yêu cầu công việc phù hợp với nội dung cần đào tạo, luôn có tính cầu tiến, nhiệt tình công việc và cam kết gắn bó lâu dài với Đài...; Nên tiếp tục hoàn thiện quy trình đề bạt, thăng tiến cho nhân viên ở Đài một cách cụ thể hơn với các tiêu chuẩn về độ tuổi, giới tính, năng lực chuyên môn, đạo đức, kinh nghiệm, thành tích, khả năng quản lý....

4.6. Phân tích và đánh giá kết quả công việc

Phải được liệt kê một cách đầy đủ về các chức năng, nhiệm vụ, các mối quan hệ trong công việc, các điều kiện làm việc, yêu cầu kiểm tra giám sát và tiêu chuẩn cần đạt được khi thực hiện công việc. Trong đó các nhiệm vụ cần ghi rõ làm việc gì, mục đích cần đạt được của công việc đó là gì. Để hoàn thiện công tác đánh giá thực hiện công việc, lãnh đạo Đài cần phải thực hiện việc kiểm tra định kỳ các chỉ tiêu, qua đó xử lý, phân tích, đánh giá để thấy được những mặt mạnh và những vấn đề còn tồn tại hạn chế. Từ đó, giúp nhà quản trị phát huy hơn nữa những mặt mạnh và có biện pháp khắc phục kịp thời những vấn đề còn tồn tại hạn chế, nhằm ngày một hoàn thiện công tác đánh giá thực hiện công việc tại Đài.

5. Kết luận

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại Đài Truyền hình Quốc hội sẽ cho chúng ta thấy rõ hơn ảnh hưởng của các nhân tố nguồn nhân lực, từ đó giúp các nhà quản lý, nhà lập chính sách có cơ sở để ban hành chính sách, quyết định, nhằm góp phần nâng cao năng cao chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Abdalkrim (2012), *The impact of human resource management practices on organizational performance in Saudi Banking sector*, *European Journal of Business and Management*, 4(21), pp. 188-196.
2. Bộ Nội vụ (2017), *Báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
3. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*. Hà Nội: Nhà xuất bản Tư pháp.
4. Hair et. al. (1998), *Multivariate Data Analysis*, Prentical-Hall International.
5. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, tập 1 và tập 2*, Nhà xuất bản Hồng Đức, thành phố Hồ Chí Minh.
6. Nguyễn Văn Diễm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), *Giáo trình quản trị nhân sự*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

7. Thái Thị Hồng Minh (2013). "Ảnh hưởng của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến sự hài lòng của nhân viên. Nghiên cứu trường hợp ngân hàng thương mại cổ phần tại TP. Hồ Chí Minh". luận văn thạc sĩ QTKD Đại học Kinh tế TP. HCM.

8. Trần Kim Dung (2011). *Quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.*

Ngày nhận bài: 21/7/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 1/8/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 12/8/2019

Thông tin tác giả:

1. PGS.TS. NGUYỄN QUYẾT THẮNG

Trưởng Khoa Quản trị Du lịch - Nhà hàng - Khách sạn,

Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh (Hutech)

2. Nhà báo NGUYỄN VĂN SƠN

Biên tập viên Đài Truyền hình Quốc hội

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF THE HUMAN RESOURCE OF VIETNAM NATIONAL ASSEMBLY TELEVISION

● Assoc.Prof. PhD **NGUYEN QUYET THANG**

Faculty of Hospitality, Ho Chi Minh City University of Technology

● Journalist **NGUYEN VAN SON**

Vietnam National Assembly Television

ABSTRACT:

This research is to determine factors affecting the quality of the human resource of Vietnam National Assembly Television, thereby proposing appropriate recommendations to improve the quality of the human resource of Vietnam National Assembly Television. Descriptive statistics, comparative statistics, Cronbach's alpha, Exploratory Factor Analysis (EFA) and regression analysis were used to carry out this research. The results show that the quality of the human resource of Vietnam National Assembly Television is affected by seven factors, including: (i) Recruitment; (ii) Training and promotion; (iii) Income and benefits; (iv) Reward and recognition policies; (v) Analysis and evaluation of work results; (vi) Working conditions and environment; and (vii) Social status. Based on results, this research proposes a number of implications that would enhance the quality of human resource of Vietnam National Assembly Television.

Keywords: Influenced factors, the quality of human resource, Vietnam National Assembly Television.