

Những yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp FDI trên địa bàn tỉnh NGHỆ AN

□ ĐẶNG THÀNH CƯỜNG*

1. Giới thiệu

Sau nửa nhiệm kỳ thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020 - 2025 và Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII, thu hút đầu tư từ các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài (doanh nghiệp FDI) tại Nghệ An đã có nhiều chuyển biến tích cực, tăng cả về quy mô, số lượng và chất lượng doanh nghiệp. Từ vị trí thứ 20 (năm 2021) trên cả nước về thu hút vốn FDI, cuối năm 2023, Nghệ An đã có mặt trong top 10 những tỉnh dẫn đầu về thu hút FDI. Thu hút được nhiều doanh nghiệp FDI đã tạo việc làm và

thu nhập ổn định cho người lao động đồng thời đóng góp đáng kể trong việc đào tạo nguồn lao động có chất lượng cao. Thông qua sự tham gia trực tiếp vào hoạt động của các doanh nghiệp FDI tại tỉnh Nghệ An, một đội ngũ nhân lực có trình độ cao, tay nghề vững, kỹ năng thuần thục, ngoại ngữ thành thạo từng bước được hình thành. Họ dần được tiếp cận với khoa học, kỹ thuật, công nghệ cao và tác phong công nghiệp hiện đại, kỷ luật lao động tốt, học hỏi được các phương thức, kinh nghiệm quản lý tiên tiến. Khi các dự án FDI đồng loạt “đổ bộ” vào Nghệ An như hiện nay, nguồn nhân lực

* TS - Trường Kinh tế - Trường Đại học Vinh

chất lượng cao lại càng đóng vai trò quan trọng trong việc “giữ chân” các nhà đầu tư, doanh nghiệp lớn nước ngoài đến “lót ổ” lâu dài... (Hong Quang, 2023). Phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp FDI không chỉ mang lại lợi ích cho các doanh nghiệp FDI mà còn cho cả cộng đồng. Phát triển nguồn nhân lực đảm bảo lao động có đủ kỹ năng và kiến thức để làm việc trong các ngành mà doanh nghiệp FDI đang hoạt động. Địa phương có nguồn nhân lực tốt sẽ là điểm mạnh để có thể thu hút hơn nữa sự quan tâm đầu tư của các doanh nghiệp FDI. Trên cơ sở điều tra từ 322 đối tượng là chủ doanh nghiệp FDI, nhà quản lý, lao động ở doanh nghiệp FDI tại tỉnh Nghệ An, thông qua sự hỗ trợ của phần mềm SmartPLS 4 để phân tích, kết quả nghiên cứu cho thấy Sự đãi ngộ, Môi trường làm việc, Quan hệ lao động, Đánh giá công việc, Sử dụng lao động và chính sách nhân lực của doanh nghiệp FDI có ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp FDI trên địa bàn tỉnh Nghệ An. Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất một số các giải pháp và khuyến nghị nhằm phát triển hơn nữa nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp FDI trong thời gian sắp tới.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu đề xuất

2.1. Cơ sở lý thuyết

Theo Begg & Coauthors (2008), nguồn nhân lực là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, nó có thể đem lại thu nhập trong tương lai. Theo Trần Xuân Cầu (2012), nguyên lý rộng nhất, nguồn nhân lực chính là nguồn lực con người; Xét về quy mô, nguồn nhân lực của một địa phương/quốc gia chính là dân số của địa phương/quốc gia đó. Phát triển nguồn nhân lực có nghĩa là việc xác định và thiết lập một hệ thống rõ ràng của các động lực cho các hoạt động nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng và khả năng để điều chỉnh

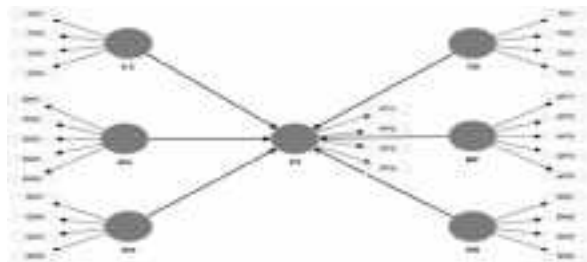
hành vi của người lao động.

Werner và cộng sự (2006) đã xác định ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực như hoạt động lập kế hoạch có hệ thống được thiết kế bởi tổ chức để nhân viên có cơ hội học tập và nâng cao các kỹ năng cần thiết cho nhu cầu công việc hiện tại và tương lai của họ. Điều quan trọng và thiết thực nhất trong phát triển nguồn nhân lực là học tập. Yoshihara Kunio (2009) cho rằng “*Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra nguồn nhân lực với số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân*”. Trong nghiên cứu của Lake (2008), phân tích nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp chế biến ở Indonesia đã được thực hiện. Kết quả cho thấy có ba nhóm nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực: Nhóm nhân tố bên ngoài doanh nghiệp (Bao gồm: pháp luật lao động; điều kiện thị trường lao động và đặc điểm của nguồn cung cấp lao động); Nhóm nhân tố quản lý doanh nghiệp (Bao gồm: chính sách; tuyển dụng; đào tạo; quản lý hiệu quả công việc và quản lý thông tin kịp thời); Nhóm nhân tố môi trường làm việc doanh nghiệp (Bao gồm: nơi làm việc; đặc điểm công việc; vị trí của máy móc và nguyên liệu). Nguyễn Thành Vũ (2015) đã xác định các yếu tố bên trong ảnh hưởng đến phát triển nhân lực là: tuyển dụng lao động; đào tạo và phát triển nghề nghiệp; phân tích và đánh giá kết quả công việc; môi trường làm việc và quan hệ lao động; lương thưởng và phúc lợi. Nguyễn Thị Ngọc Ánh (2023) cho thấy các yếu tố về Chính sách của chủ đầu tư; Quan hệ lao động; Phân tích, đánh giá thực hiện công việc; Môi trường làm việc; Chính sách sử dụng nguồn nhân lực; Chế độ đãi ngộ đều có ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp FDI và trong đó tác động cùng chiều lớn nhất là từ Chính sách sử dụng nhân lực, sau đó là Chế độ đãi ngộ, Phân tích và đánh giá thực hiện công

việc, Chính sách của chủ đầu tư, Môi trường làm việc và cuối cùng là quan hệ lao động.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Trên cơ sở lý thuyết nghiên cứu và tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Trong đó, biến phụ thuộc là Phát triển nhân lực tại doanh nghiệp FDI, các biến độc lập là Chính sách của chủ doanh nghiệp FDI (CS), Đánh giá thực hiện công việc (ĐG), Quan hệ lao động (QD), Sử dụng lao động (TD), Môi trường làm việc (MT) và Chế độ đãi ngộ (ĐN).

3. Phương pháp nghiên cứu

Dữ liệu nghiên cứu được tác giả thu thập từ tháng 01/01/2024 đến tháng 01/03/2024 thông qua Link Phiếu khảo sát gửi tới các đối tượng là các chủ doanh nghiệp FDI, người lao động trong doanh nghiệp FDI và cán bộ của Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Nghệ An. Từ 400 người được khảo sát thu về 322 phiếu khảo sát hợp lệ, các dữ liệu thu thập được mã hóa và đưa vào phần mềm SmartPLS 4 để phân tích. Để đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp FDI trên địa bàn tỉnh Nghệ An, với thang đo Likert 5 mức độ gồm: 1-Hoàn toàn không đồng ý; 2-Không đồng ý; 3-Không ý kiến; 4-Đồng ý; 5-Hoàn toàn đồng ý.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đánh giá mô hình đo lường

- *Chất lượng biến quan sát*

Các hệ số tải ngoài (Outer loading) - 0.7 nên các quan sát có ý nghĩa thống kê (Hair & cộng sự, 2013).

- *Độ tin cậy và tính hội tụ của thang đo*

Bảng 2. Kết quả chỉ số Cronbach's alpha, độ tin cậy tổng hợp và tính hội tụ

Nội dung	Chỉ số Cronbach's alpha	Độ tin cậy tổng hợp (rho_c)	Độ tin cậy tổng hợp (rho_c)	Phương sai trung bình được trích (AVE)
Chính sách của chủ doanh nghiệp FDI	0.823	0.832	0.853	0.655
Môi trường làm việc	0.811	0.843	0.880	0.597
Phát triển nhân lực	0.871	0.872	0.912	0.721
Quan hệ lao động	0.840	0.848	0.895	0.675
Tuyển dụng và sử dụng lao động	0.840	0.850	0.892	0.675
Đánh giá thực hiện công việc	0.886	0.869	0.905	0.651
Đãi ngộ	0.847	0.850	0.897	0.686

(Nguồn: Trích xuất dữ liệu từ phần mềm Smart PLS 4)

Ta có chỉ số Cronbach's alpha - 0.7, Composite reliability (Độ tin cậy tổng hợp) - 0.7 (Hair & cộng sự, 2014) nên đảm bảo độ tin cậy của thang đo. Dựa vào chỉ số phương sai trung bình được trích AVE (Average Variance Extracted). Thang đo đạt giá trị hội tụ vì AVE đều lớn hơn 0.5.

- *Tính phân biệt của thang đo*

Bảng 3. Kết quả bảng ma trận

Nội dung	CS	MT	PT	QH	TD	ĐG	ĐN
Chính sách của chủ doanh nghiệp FDI							
Môi trường làm việc	0.174						
Phát triển nhân lực	0.506	0.435					
Quan hệ lao động	0.248	0.157	0.532				
Tuyển dụng và sử dụng lao động	0.268	0.351	0.559	0.316			
Đánh giá thực hiện công việc	0.225	0.274	0.549	0.241	0.311		
Đãi ngộ	0.504	0.491	0.831	0.485	0.555	0.578	

(Nguồn: Trích xuất dữ liệu từ phần mềm Smart PLS 4)

Các chỉ số HTMT của một cặp nhân tố đều dưới 0.85 tính phân biệt được đảm bảo tốt.

4.2. Đánh giá mô hình cấu trúc

- Tính cộng tuyến của các biến độc lập

Bảng 4. Kết quả hệ số thống kê cộng tuyến (VIF)

Nội dung	Hệ số VIF
Chính sách của chủ doanh nghiệp FDI -> Phát triển nhân lực	1.226
Môi trường làm việc -> Phát triển nhân lực	1.239
Quan hệ lao động -> Phát triển nhân lực	1.224
Tuyển dụng và sử dụng lao động -> Phát triển nhân lực	1.324
Đánh giá thực hiện công việc -> Phát triển nhân lực	1.331
Đãi ngộ -> Phát triển nhân lực	2.139

(Nguồn: Trích xuất dữ liệu từ phần mềm Smart PLS 4)

VIF < 3, vì vậy mô hình không gặp hiện tượng cộng tuyến, mô hình không xảy ra cộng tuyến hoặc đa cộng tuyến, các hệ số hồi quy, p-value không bị tác động sai lệch dẫn đến kết luận sai lầm về quan hệ trong mô hình.

- *Đánh giá ý nghĩa quan hệ tác động của các nhân tố đến phát triển nhân lực ở các doanh nghiệp FDI*

Bảng 5. Bảng hệ số chuẩn hóa và giá trị P values

Nội dung	Hệ số tác động chuẩn hóa	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Tổng số T (O/STDEV)	P value
Chính sách của chủ doanh nghiệp FDI	0.149	0.038	3.924	0.000
Môi trường làm việc	0.084	0.037	2.288	0.022
Quan hệ lao động	0.182	0.038	4.755	0.000
Tuyển dụng và sử dụng lao động	0.148	0.044	3.344	0.000
Đánh giá thực hiện công việc	0.137	0.040	3.429	0.000
Đãi ngộ	0.394	0.052	7.574	0.000

(Nguồn: Trích xuất dữ liệu từ phần mềm Smart PLS 4)

Qua kết quả đánh giá của mô hình cho thấy, các nhân tố Đãi ngộ, Quan hệ lao động, Đánh giá thực hiện công việc, Tuyển dụng và sử dụng lao động, Môi trường làm việc tại các doanh nghiệp FDI đều ảnh hưởng đến phát triển nhân lực do có mức ý nghĩa P value

<0.05, Thống kê T lớn hơn 1.96. Hay nói cách khác, các nhân tố trên thay đổi đều dẫn đến Phát triển nhân lực thay đổi (mức độ giải thích của mô hình là 60,1%).

Bảng 6. Mức độ giải thích được các nhân tố của mô hình nghiên cứu

Biến phụ thuộc	R ²	R ² Square
Phát triển nhân lực	0.608	0.601

(Nguồn: Trích xuất dữ liệu từ phần mềm Smart PLS 4)

5. Kết luận và hàm ý chính sách

5.1. Kết luận

Bảng 7. Kết quả hệ mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến phát triển nhân lực

Nội dung	Hệ số tác động chuẩn hóa	Mức độ ảnh hưởng	Vị trí ảnh hưởng
Chính sách của chủ doanh nghiệp FDI	0.149	13%	6
Môi trường làm việc	0.084	8%	5
Quan hệ lao động	0.182	16%	2
Tuyển dụng và sử dụng lao động	0.148	13%	4
Đánh giá thực hiện công việc	0.137	14%	3
Đãi ngộ	0.394	35%	1

(Nguồn: Kết quả phân tích tổng hợp từ dữ liệu của tác giả)

Kết quả nghiên cứu cho thấy, các nhân tố như Chính sách của chủ doanh nghiệp FDI, Đãi ngộ, Quan hệ lao động, Đánh giá thực hiện công việc, Sử dụng lao động và Môi trường làm việc tại các doanh nghiệp FDI. Đặc biệt là Đãi ngộ và Quan hệ lao động có mức độ tác động mạnh nhất. Đây là căn cứ quan trọng để đề xuất các chính sách phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp FDI trên địa bàn tỉnh Nghệ An trong thời gian sắp tới.

5.2. Hàm ý chính sách đối với các doanh nghiệp FDI

- Hoàn thiện chính sách đãi ngộ: Tạo ra các chính sách lương thưởng và phúc lợi xứng đáng dành cho nhân viên có hiệu suất cao và đã gắn bó với doanh nghiệp trong thời gian dài. Các phần thưởng có thể bao gồm tăng lương, cơ hội thăng tiến, hoặc các phúc lợi bổ sung như bảo



Tinh Nghệ An và Hiệp hội các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam tổ chức hội thảo kết nối đầu tư. Ảnh: nguồn Báo Nghệ An

hiếm sức khỏe, phúc lợi gia đình. Phổ biến các tài liệu hướng dẫn và thông tin chi tiết về các chế độ phúc lợi và đãi ngộ cho nhân viên FDI, bao gồm cả các quyền lợi và điều kiện để đảm bảo sự công bằng và minh bạch. Cung cấp sự hỗ trợ và giải đáp thắc mắc một cách kịp thời cho nhân viên về các chế độ này. Tạo ra các cơ hội học tập và phát triển nghề nghiệp cho những cống hiến đặc biệt và thành tựu nổi bật.

- Phát triển mối quan hệ lao động tích cực: Đào tạo lãnh đạo về kỹ năng quản lý và giao tiếp hiệu quả để tạo ra một môi trường làm việc tôn trọng và đáng tin cậy. Khuyến khích việc thúc đẩy mối quan hệ cá nhân giữa lãnh đạo và cấp dưới thông qua việc tổ chức các cuộc trò chuyện “mở” và sự kiện giao lưu ngoài giờ làm việc. Tạo ra các kênh giao tiếp “mở” giữa lãnh đạo và nhân viên, khuyến khích sự gần gũi và trao đổi thông tin. Cung cấp các chương trình hỗ trợ tâm lý và phát triển cá nhân cho nhân viên, và thường xuyên tổ chức các cuộc họp định kỳ để lắng nghe ý kiến và đề xuất từ nhân viên. Xây dựng mối quan hệ đối tác tích cực với tổ chức công đoàn, bảo đảm rằng họ thực sự là người đại diện và bảo vệ lợi ích chính đáng cho người lao động. Đào tạo kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm để khuyến khích sự đoàn kết và hợp tác giữa các nhân viên.

- Phát triển một hệ thống đánh giá kết

quả làm việc chính xác và công bằng, tập trung vào việc đo lường hiệu suất và đánh giá năng lực của mỗi cá nhân. Xác định các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng và cụ thể dựa trên mục tiêu và yêu cầu công việc của từng vị trí. Đảm bảo rằng nhân

viên được thông tin về các tiêu chuẩn này và có cơ hội hỗ trợ để đạt được chúng. Khuyến khích sự phản hồi và trao đổi thông tin trong quá trình đánh giá, không chỉ từ quản lý mà còn từ đồng nghiệp và cấp dưới. Thực hiện các đánh giá định kỳ và liên tục cải tiến hệ thống đánh giá dựa trên phản hồi và kinh nghiệm thu thập được.

- Sử dụng lao động hợp lý: Đảm bảo rằng việc bố trí lao động được thực hiện một cách hợp lý, phù hợp với nhu cầu và yêu cầu của từng công việc. Xây dựng các lộ trình rõ ràng và cung cấp hỗ trợ để nhân viên có thể phát triển kỹ năng và tiến xa trong sự nghiệp của họ. Sử dụng quá trình tuyển dụng kỹ lưỡng và đánh giá năng lực để đảm bảo rằng mỗi người được đặt vào vị trí tốt nhất phù hợp với họ. Tổ chức các khóa đào tạo và hội thảo định kỳ để nâng cao kỹ năng và kiến thức của nhân viên. Đảm bảo rằng các khóa đào tạo được thiết kế phù hợp với nhu cầu của công việc và được cung cấp đều đặn để cải thiện hiệu suất làm việc.

- Cải thiện môi trường làm việc: Đảm bảo rằng nhân viên được cung cấp đầy đủ trang thiết bị và công cụ cần thiết để thực hiện công việc của họ một cách an toàn và hiệu quả nhất. Tạo ra một môi trường làm việc an toàn, thuận lợi và thoải mái bằng cách cải thiện không gian làm việc, cung cấp ánh sáng tự nhiên và không khí

tươi mới. Đầu tư vào việc cung cấp các trang thiết bị và công nghệ hiện đại giúp tối ưu hóa hiệu suất làm việc và tạo ra một môi trường làm việc hiện đại và thuận lợi. Tổ chức các khóa đào tạo và chương trình học tập liên tục để cập nhật trình độ công nghệ cho nhân viên. Thực hiện các biện pháp quản lý chất lượng để đảm bảo rằng nơi làm việc luôn được duy trì sạch sẽ và đáp ứng đúng quy định về vệ sinh lao động.

- Kiểm tra và điều chỉnh chính sách nhân sự của doanh nghiệp để đảm bảo rằng chúng phù hợp với các quy định và chính sách của

tỉnh Nghệ An. Điều này bao gồm việc cập nhật chính sách liên quan đến lương thưởng, phúc lợi, và các quy định khác về lao động. Phát triển các chính sách thu hút lao động như chính sách lương thưởng cạnh tranh, các gói phúc lợi hấp dẫn, và cơ hội thăng tiến trong công việc. Xây dựng và thực hiện các chính sách công bằng về tuyển dụng, thăng tiến và đánh giá hiệu suất để đảm bảo rằng mọi nhân viên được đối xử công bằng và có cơ hội phát triển sự nghiệp theo khả năng của họ. □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Thị Ngọc Ánh (2023), “*Phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp FDI trong khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc*”, LATS Kinh tế, Trường Đại học Lao động - Xã hội.
2. Begg, D., Fischer, S., Dornbusch, R. (2008), “*Lý thuyết kinh tế học*”, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
3. Bành Thị Thảo (2022), “*Thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài để phát triển kinh tế, xã hội tỉnh Nghệ An*”, LATS Kinh tế, Học viện Tài chính.
4. Trần Xuân Cầu (2012), “*Kinh tế và quản lý nguồn nhân lực*”, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
5. Nguyễn Thành Vũ (2015). “*Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang*”, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
6. Gilley, Ann M., & Eggland, Steven A. (1989), “*Development of Human Resources*”, Cambridge, Mass: Perseus.
7. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage
8. Lake, H. (2008), “*Analysis of Human Resource Management Practices, Indonesia’s Labour-Intensive Light Manufacturing Industries*”, Stta henrietta lake.
9. <https://diendandoanhnghiep.vn/nghe-an-dot-pha-trong-cai-thien-moi-truong-dau-tu-248064.html>