

PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

DOANH NGHIỆP MAY TỈNH TIỀN GIANG

Nguyễn Thanh Vũ*, Hồ Tiến Dũng**

Nghiên cứu này nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực doanh nghiệp (DN) may tỉnh Tiền Giang. Nghiên cứu được thực hiện bằng phương pháp nghiên cứu định tính (kỹ thuật thảo luận nhóm tập trung) và nghiên cứu định lượng (sử dụng phương pháp phân tích Cronbach alpha, nhân tố khám phá (EFA), hồi quy đa biến và kiểm định các giả thuyết).

Quá trình phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy và kiểm định các giả thuyết cho thấy phát triển nguồn nhân lực DN may Tiền Giang phụ thuộc vào 7 nhân tố với mức độ giải thích của mô hình – hệ số xác định hiệu chỉnh R^2 đạt 63,8%: (1) Thu hút - đào tạo lao động doanh nghiệp; (2) Chất lượng lao động; (3) Môi trường làm việc; (4) Duy trì nguồn nhân lực trong doanh nghiệp; (5) Giáo dục đào tạo - pháp luật về lao động; (6) Môi trường kinh tế; và (7) Sự hỗ trợ của Nhà nước. Đây là cơ sở để tác giả đưa ra một số gợi ý kiến nghị nhằm phát triển nguồn nhân lực doanh nghiệp may trong thời gian tới.

Từ khóa: Ảnh hưởng, doanh nghiệp may, lao động, nguồn nhân lực

1. Đặt vấn đề

Các doanh nghiệp may trên địa bàn tỉnh Tiền Giang năm 2012 đã xuất khẩu trên 13,36 triệu USD và đã giải quyết việc làm cho 46.173 lao động. Trong tổng số 46.173 lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp (DN) may thì số lao động phổ thông (chưa có bằng nghề) chiếm tỷ lệ là 89,31%, lao động công nhân kỹ thuật có bằng nghề chiếm tỷ lệ 4,21%, lao động trung cấp (trung cấp nghề) chiếm tỷ lệ 3,06%, và lao động từ cao đẳng, đại học trở lên chiếm tỷ lệ 4,42% (Sở Công thương và Sở Lao động Tiền Giang, 2012). Chất lượng nguồn nhân lực ở Tiền Giang chưa được các doanh nghiệp may đánh giá cao, số lượng và trình độ lao động nghề chưa đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng cho các DN, hiện các DN may đang đối mặt với tình trạng thiếu lao động trình độ nghề và trung cấp nghề. Bên cạnh đó, hệ thống các cơ sở đào tạo còn ít về số lượng, nhỏ về quy mô và chủ yếu là tập trung ở TP Mỹ Tho nên chưa thu hút được người lao động tham gia học nghề. Số lao động được các cơ sở dạy nghề đào tạo hàng năm chủ yếu là dạy nghề ngắn hạn, dạy nghề lưu động, người được đào tạo chỉ có khả năng thực hiện được một vài công đoạn của một nghề nên chỉ làm những công việc giản đơn, tạm thời đáp ứng được yêu cầu hiện tại.

Theo Quy hoạch phát triển ngành công nghiệp Tiền Giang đến năm 2020 thì giá trị sản xuất công

ngành may là 3.200 tỷ đồng (chiếm 6,8% giá trị sản xuất công nghiệp của toàn tỉnh), khi đó nhu cầu lao động mới trong các doanh nghiệp may giai đoạn 2011- 2015 là 25.000 lao động và giai đoạn 2016- 2020 là 30.000 lao động nhằm để cung cấp đủ cho các doanh nghiệp may của tỉnh. Vì thế, bài toán về phát triển nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn để đáp ứng nhu cầu cho các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang trong tương lai là không hề đơn giản trong quá trình triển khai thực hiện. Có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến PTNNL doanh nghiệp may trong đó có nhân tố quan sát được và không quan sát được. Do đó, yêu cầu đặt ra đối với các nhà quản lý DN may và các nhà hoạch định chính sách Tiền Giang là nhận diện được các nhân tố ảnh hưởng và mức độ quan trọng của các nhân tố ảnh hưởng đến PTNNL.

2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

2.1. Tổng quan các nghiên cứu có liên quan

- Nghiên cứu của Rosemary Hill (Jim Stewart and Graham Beaver, 2004). Các nhân tố có tác động thúc đẩy đối với sự PTNNL trong các DN qui mô nhỏ là: Chiến lược; Tăng trưởng; Sự đổi mới; Liên kết với kết quả hoạt động kinh doanh; Các quan điểm của chủ DN; Văn hoá; Yếu tố ngành; Công nghệ; Sự khó khăn tuyển dụng; Bản chất đào tạo; Những sáng kiến thay đổi; Sự mong đợi; Sự giúp đỡ từ bên ngoài; Tính hợp lý của đào tạo.

- Theo Singh (2004), có 7 thành phần với 36 biến quan sát (Journal of Human Resources). 7 nhân tố tác động đến QTNNL là: Tuyển dụng; Xác định công việc; Đào tạo; Đánh giá nhân viên; Đãi ngộ về lương thưởng; Hoạch định nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến; Thu hút nhân viên.

- Trên cơ sở tham khảo cơ sở lý thuyết về PTNNL, tác giả tổng hợp các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến PTNNL doanh nghiệp gồm:

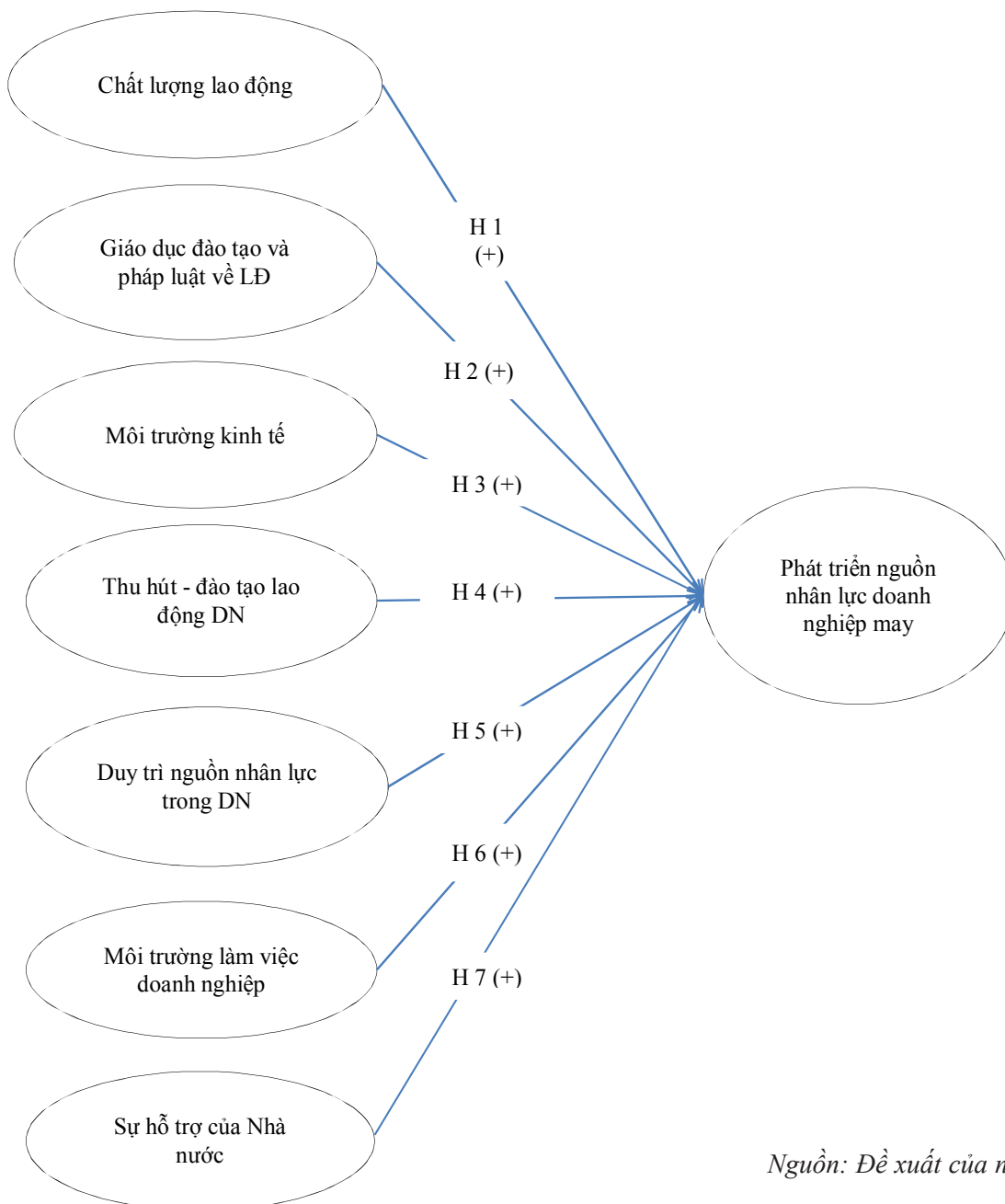
+ Các nhân tố thuộc môi trường vĩ mô: Môi trường kinh tế, pháp luật về lao động và thị trường lao động, khoa học công nghệ và các yếu tố văn hoá, xã hội của quốc gia.

+ Các nhân tố thuộc môi trường vi mô: Là vấn đề cạnh tranh thu hút nhân lực của doanh nghiệp và khả năng cung ứng của các cơ sở đào tạo.

+ Các nhân tố thuộc môi trường nội bộ: Chính sách thu hút, chế độ bố trí, sử dụng nguồn nhân lực, chế độ đào tạo, chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc, tài chính và công nghệ.

Việc nghiên cứu tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan trên là cơ sở để tác giả tham khảo tổng hợp phục vụ cho việc thảo luận nhóm tập trung nhằm đề các chuyên gia tham luận các nhân tố ảnh hưởng đến PTNNL doanh nghiệp may phù hợp với điều kiện thực tiễn ở Tiền Giang.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Đề phù hợp với điều kiện của Việt Nam nói chung và doanh nghiệp may Tiền Giang nói riêng, tác giả tiến hành thảo luận nhóm 19 người (Dựa trên dàn bài thảo luận – Nghiên cứu định tính) với đại diện 12 doanh nghiệp may và 7 chuyên gia đại diện cho các sở ngành tỉnh nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến PTNNL doanh nghiệp may.

Kết quả thảo luận nhóm thống nhất xem xét đến 7 thành phần (nhân tố) với 39 biến quan sát ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực DN may. Cụ thể:

- Các nhân tố ảnh hưởng thuộc môi trường bên ngoài DN may là: Môi trường kinh tế; Giáo dục đào tạo - pháp luật về lao động; Chất lượng lao động (phát triển cá nhân) và Sự hỗ trợ của Nhà nước (Chính quyền).

- Các nhân tố ảnh hưởng thuộc môi trường bên trong DN may là: Thu hút - đào tạo lao động; Môi trường làm việc doanh nghiệp và Duy trì nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Trên cơ sở đó tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu đề xuất như Hình 1.

3. Phương pháp nghiên cứu

- Nghiên cứu của đề tài sẽ được thực hiện theo 2 bước chính: Nghiên cứu sơ bộ dùng phương pháp định tính và nghiên cứu chính thức dùng phương pháp định lượng:

+ Kết quả nghiên cứu sơ bộ cho thấy có 39 biến quan sát đại diện cho 7 nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực DN may và 4 biến quan sát đại diện cho nhân tố ảnh hưởng chung (biến phụ thuộc).

+ Nghiên cứu chính thức nhằm đánh giá thang đo và kiểm định mô hình nghiên cứu thông qua phân tích Cronbach alpha, nhân tố khám phá (EFA), hồi quy đa biến.

- Phương pháp lấy mẫu là phương pháp chọn mẫu thuận tiện (Phi ngẫu nhiên).

- Đối tượng tham gia phỏng vấn là Ban Giám đốc/Chủ doanh nghiệp; Trưởng/phó phòng nhân sự hoặc bộ phận phụ trách nhân sự các DN may.

- Dữ liệu thu thập và xử lý trong 4 tháng, phương pháp thu thập là gửi bảng câu hỏi trực tiếp đối với người được phỏng vấn. Tổng số câu hỏi được gửi đi 352 bảng câu hỏi, kết quả thu về 284 bảng câu hỏi, qua sàng lọc được 243 mẫu hợp lệ và được sử dụng để phân tích.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1 Kiểm định và đánh giá thang đo

4.1.1 Phân tích Cronbach's Alpha

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha cho các biến quan sát được mô tả ở bảng 1.

Theo số liệu được nêu trong bảng 2 cho thấy có 3

biến quan sát bị loại (CLLD6, GDDT5, THDT5). Sau khi kiểm định lần 2 thì hệ số Cronbach's Alpha các thang đo này khá cao cùng với hệ số tương quan biến tổng tương đối cao cho thấy các nhân tố có liên hệ chặt chẽ và phản ánh được cùng một khái niệm là ảnh hưởng chung đến PTNNL.

4.2.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

* Kết quả phân tích EFA (lần 1) các biến độc lập:

Phân tích EFA (lần 1) ta thấy biến quan sát HTNN4 bị loại vì hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,50. Đồng thời, chênh lệch hệ số tải nhân tố mà biến đó nhóm (biến quan sát HTNN4) vào so với mức tải nhân tố lên các nhân tố khác nhỏ hơn 0,3, biến này cũng bị loại khỏi mô hình khi thực hiện những phân tích tiếp theo. Còn các biến quan sát còn lại đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,50. Sau khi loại 1 biến này, ta phân tích lại các hệ số Cronbach's Alpha của thang đo "Sự hỗ trợ của Nhà nước".

Kết quả kiểm định lại thang đo "Sự hỗ trợ của Nhà nước" cho thấy thang đo này bảo đảm độ tin cậy do có hệ số Cronbach's Alpha = 0,928 và hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát đều lớn hơn 0,3.

* Kết quả phân tích EFA (lần 2) các biến độc lập:

Qua kết quả bảng 2 chứa đựng các biến đã chuẩn hóa, ma trận này thể hiện mối tương quan giữa 7 nhân tố ảnh hưởng đến PTNNL doanh nghiệp may.

- Hệ số KMO = 0,942 (thỏa điều kiện $0,5 \leq KMO \leq 1$) với mức ý nghĩa Sig. = 0,00 trong kiểm định Bartlett (thỏa điều kiện Sig. < 0,05), đáp ứng điều kiện khi thực hiện phân tích EFA. Các biến quan sát trong phân tích nhân tố khám phá có tương quan với nhau trong tổng thể;

- Có 7 nhân tố được trích tại Eigenvalue đều lớn hơn 1 và phương sai trích được là 78,597% (thỏa điều kiện >50%). Các khác phân tích nhân tố thích hợp với dữ liệu nghiên cứu;

- Giá trị hệ số Eigenvalue đều lớn hơn 1 là đạt yêu cầu;

- Tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 là đạt yêu cầu.

* Kết quả phân tích EFA cho biến phụ thuộc như sau:

- Kiểm định Bartlett với mức ý nghĩa Sig. = 0,00 < 0,05: Các biến quan sát trong phân tích nhân tố khám phá có tương quan với nhau trong tổng thể.

- Hệ số KMO = 0,845 (thỏa điều kiện $0,5 \leq KMO \leq 1$): Phân tích nhân tố thích hợp với dữ liệu nghiên cứu;

- Có 1 nhân tố được trích ra từ phân tích EFA;

- Hệ số phương sai trích (% cumulative) là 80,968% (>50%): đạt yêu cầu;

Bảng 1: Kết quả phân tích Cronbach's Alpha cho 39 biến quan sát

Mã hóa	Thang đo/biến quan sát	Kiểm định lần 1		Kiểm định lần 2	
		Hệ số tương quan biến - tổng	Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến - tổng	Hệ số Cronbach's Alpha
CLLD	Chất lượng lao động, Cronbach's Alpha (lần 1) = 0,904, Cronbach's Alpha (lần 2) = 0,942				
CLLD1	Thế lực của người lao động (NLD)	0,820	0,876	0,829	0,931
CLLD2	Trình độ chuyên môn	0,864	0,872	0,876	0,925
CLLD3	Đạo đức tác phong làm việc	0,827	0,876	0,833	0,930
CLLD4	Khả năng NLD đáp ứng áp lực công việc	0,771	0,883	0,775	0,937
CLLD5	Khả năng làm việc theo nhóm	0,779	0,882	0,798	0,934
CLLD6	Khả năng làm việc độc lập	0,104	0,942	Loại biến	
CLLD7	Khả năng đáp ứng công nghệ mới	0,822	0,877	0,841	0,929
GDDT	Giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động, Cronbach's Alpha (lần 1) = 0,810, Cronbach's Alpha (lần 2) = 0,883				
GDDT1	Hệ thống giáo dục phổ thông	0,699	0,742	0,721	0,859
GDDT2	Hệ thống giáo dục chuyên nghiệp	0,696	0,741	0,728	0,858
GDDT3	Hệ thống pháp luật và thị trường lao động	0,676	0,748	0,718	0,861
GDDT4	Khả năng cung ứng của các cơ sở đào tạo	0,808	0,710	0,829	0,821
GDDT5	Chính sách đãi ngộ thu hút nhân tài	0,167	0,883	Loại biến	
MTKT	Môi trường kinh tế, Cronbach's Alpha = 0,943				
MTKT1	Tốc độ tăng trưởng kinh tế	0,847	0,933		
MTKT2	Chính sách phát triển dân số	0,873	0,923		
MTKT3	Chính sách hoạch định nguồn tài chính	0,908	0,912		
MTKT4	Cạnh tranh thu hút nhân lực cùng ngành	0,833	0,935		
THDT	Thu hút - đào tạo lao động, Cronbach's Alpha (lần 1) = 0,920, Cronbach's Alpha (lần 2) = 0,948				
THDT1	Chính sách hoạch định chiến lược PTNNL	0,859	0,895	0,873	0,934
THDT2	Quan điểm, nhận thức của lãnh đạo về PTNNL	0,833	0,899	0,844	0,938
THDT3	Chính sách bố trí và sử dụng NNL	0,811	0,901	0,823	0,940
THDT4	Chính sách đào tạo, đào tạo lại lao động	0,836	0,898	0,834	0,939
THDT5	Dự báo nhu cầu cung cầu lao động	0,237	0,948	Loại biến	
THDT6	Công tác phân tích công việc trong DN	0,857	0,896	0,865	0,935
THDT7	Chính sách tuyển dụng lao động	0,798	0,903	0,807	0,942
DTNL	Duy trì nguồn nhân lực doanh nghiệp, Cronbach's Alpha = 0,893				
DTNL1	Chính sách tiền lương, tiền thưởng	0,762	0,865		
DTNL2	Công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc	0,749	0,868		
DTNL3	Chế độ đãi ngộ người lao động	0,713	0,876		
DTNL4	Các khoản phúc lợi	0,752	0,867		

DTNL5	Chế độ thăng tiến, điều động nhân viên	0,724	0,874
MTLV1	Điều kiện làm việc (cơ sở vật chất)	0,809	0,913
MTLV2	Quan hệ cấp trên đối với cấp dưới	0,819	0,911
MTLV3	Văn hóa doanh nghiệp	0,799	0,914
MTLV4	Trình độ công nghệ trong DN	0,784	0,916
MTLV5	Đình công trong doanh nghiệp	0,789	0,915
MTLV6	Hoạt động của tổ chức công đoàn	0,746	0,921
HTNN	Sự hỗ trợ của Nhà nước, Cronbach's Alpha = 0,936		
HTNN1	Chính sách xây dựng nhà ở công nhân	0,899	0,911
HTNN2	Hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề tại chỗ ở các DN cho NLĐ	0,831	0,921
HTNN3	Đầu tư mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo lao động có chuyên môn	0,754	0,936
HTNN4	Chính sách phát triển trình độ lành nghề	0,795	0,928
HTNN5	Đẩy mạnh công tác tuyên truyền về giáo dục, đào tạo và phát luật LD	0,894	0,908
AHC	Ảnh hưởng chung, Cronbach's Alpha = 0,921		
AHC1	Chất lượng lao động ảnh hưởng đến PTNNL	0,808	0,901
AHC2	Tôi nghĩ những nhân tố nội bộ doanh nghiệp về người lao động tác động đến PTNNL	0,818	0,898
AHC3	Theo tôi các chính sách của Nhà nước tác động đến PTNNL doanh nghiệp	0,837	0,892
AHC4	Theo tôi PTNNL có ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh doanh nghiệp	0,812	0,900

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

- Giá trị hệ số Eigenvalue = 3,239 > 1: đạt yêu cầu;

- Tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố (factor loading) > 0,5: đạt yêu cầu.

Như vậy, thang đo “mức độ ảnh hưởng chung” đạt giá trị hội tụ.

Tóm lại: Kết quả phân tích nhân tố (EFA) cho thấy các biến độc lập và biến phụ thuộc trong mô hình đều đạt giá trị hội tụ và giá trị phân biệt chấp nhận được. Có 7 nhân tố được trích ra từ 35 biến quan sát và sẽ được sử dụng trong các phân tích tiếp theo. Do vậy, ta không hiệu chỉnh thang đo và mô hình nghiên cứu đã đề xuất ban đầu. Do mô hình không thay đổi, ta sẽ tiếp tục kiểm định các giả thiết ban đầu bằng phân tích hồi quy và kiểm định các giả thiết.

5. Phân tích hồi quy đa biến và kiểm định các giả thiết

5.1 Kiểm định tương quan từng phần của các hệ số hồi quy

Phân tích hồi quy được thực hiện với 7 biến độc

lập và phương pháp chọn là Enter. Kết quả phân tích hồi quy đa biến được nêu ở bảng 3 sau:

- Tất cả các biến đều có Sig.< 0,05. Như vậy, nhân tố F1 (Chất lượng lao động), F2 (Môi trường làm việc), F3 (Thu hút – đào tạo), F4 (Môi trường kinh tế), F5 (Duy trì nguồn nhân lực), F6 (Sự hỗ trợ của Nhà nước) và F7 (Giáo dục đào tạo) tương quan có ý nghĩa với AHC.

- Kết quả cho thấy hệ số phóng đại phương sai VIF thấp là 1 (nhỏ hơn 10). Do vậy, có thể kết luận mối liên hệ giữa các biến độc lập không có hiện tượng đa cộng tuyến (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

Kết quả phân tích ta có phương trình hồi quy như sau:

$$AHC = 0,3594F1 + 0,334F2 + 0,369F3 + 0,222F4 + 0,320F5 + 0,199F6 + 0,284F7$$

Nhân tố thu hút - đào tạo lao động trong doanh nghiệp (F3) ảnh hưởng nhiều nhất đến PTNNL doanh nghiệp may.

5.2. Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình

* *Mức độ giải thích mô hình:*

Theo số liệu được nêu ở bảng 4, Kết quả chạy hồi

Bảng 2: Kết quả phân tích nhân tố cho các biến độc lập

Mã hóa	Nhân tố						
	1	2	3	4	5	6	7
CLLD1	0,802						
CLLD2	0,840						
CLLD3	0,762						
CLLD4	0,676						
CLLD5	0,701						
CLLD7	0,784						
GDDT1							0,691
GDDT2							0,758
GDDT3							0,729
GDDT4							0,736
MTKT1				0,867			
MTKT2				0,839			
MTKT3				0,904			
MTKT4				0,871			
THDT1			0,700				
THDT2			0,755				
THDT3			0,709				
THDT4			0,694				
THDT6			0,689				
THDT7			0,779				
DTNL1					0,781		
DTNL2					0,753		
DTNL3					0,680		
DTNL4					0,736		
DTNL5					0,677		
MTLV1		0,794					
MTLV2		0,744					
MTLV3		0,753					
MTLV4		0,724					
MTLV5		0,753					
MTLV6		0,645					
HTNN1						0,671	
HTNN2						0,819	
HTNN3						0,736	
HTNN5						0,827	
Eigenvalue	16,920	2,819	2,150	1,654	1,464	1,401	1,101
KMO				0,942			

Nguồn: Kết quả phân tích nhân tố EFA và tổng hợp của tác giả

quy đa biến của mô hình ta thấy trị số $R = 0,805$ cho thấy mối quan hệ giữa các biến trong mô hình là khá chặt chẽ.

Giá trị $R^2 = 0,649$ điều này nói lên độ thích hợp của mô hình là 64,9%

Giá trị R^2 điều chỉnh = 0,638 (hay 63,8%) phản ánh

chính xác hơn sự thích hợp của mô hình với tổng thể. Giá trị điều chỉnh cho thấy tồn tại mô hình tuyến tính giữa ảnh hưởng chung và 7 nhân tố trong mô hình nghiên cứu. Đồng thời, mức độ ảnh hưởng chung được giải thích bởi 63,8% các biến độc lập, còn lại 36,2% được giải thích bởi các biến ngoài mô hình.

Bảng 3: Hệ số hồi quy (Coefficients^a)

Biến	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số đã chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa (Sig.)	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận (Tolerance)	VIF
1 (hằng số)	3.292E-18	0,039		0,000	1,000		
F1	0,359	0,039	0,359	9.289	0,000	1,000	1,000
F2	0,334	0,039	0,334	8.645	0,000	1,000	1,000
F3	0,369	0,039	0,369	9.530	0,000	1,000	1,000
F4	0,222	0,039	0,222	5.754	0,000	1,000	1,000
F5	0,320	0,039	0,320	8.272	0,000	1,000	1,000
F6	0,199	0,039	0,199	5.136	0,000	1,000	1,000
F7	0,284	0,039	0,284	7.348	0,000	1,000	1,000

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

Tra bảng thống kê Durbin-Watson với số biến độc lập là 7 ta có Durbin-Watson (d) = 1,833. Ta có thể kết luận các tính độc lập của phần dư đã được bảo đảm.

* *Mức độ phù hợp mô hình*

Theo số liệu được nêu bảng 5 phân tích phương sai (ANOVA) ta thấy Sig. = 0,000 < 0,05, có thể kết luận rằng mô hình đưa ra phù hợp với dữ liệu thực tế. Hay nói cách khác, các biến độc lập có liên quan tuyến tính với các biến phụ thuộc và mức độ tin cậy 95%.

5.3. Kiểm định phương sai phần dư thay đổi (Heteroskedasticity)

Theo số liệu được xử lý kiểm định Spearman's rho, nhân tố F1 có mức ý nghĩa (Sig.) là 0,064, F2 là 0,182, F3 là 0,334, F4 là 0,771, F5 là

0,418, F6 là 0,283 và F7 là 0,073 đều lớn hơn 0,05. Như vậy, ta có thể kết luận phương sai phần dư không đổi.

Qua phân tích các kiểm định của mô hình hồi quy, các nhân tố có ý nghĩa thống kê bao gồm F1, F2, F3, F4, F5, F6 và F7.

5.4. Thảo luận kết quả hồi quy

Nhân tố F1, F2, F3, F4, F5, F6, và F7 có hệ số lần lượt là 0,359, 0,334, 0,369, 0,222, 0,320, 0,199 và 0,284 có quan hệ cùng chiều (dương) với nhân tố AHC. Các hệ số hồi quy chưa được chuẩn hóa có thể chuyển đổi dưới dạng phần trăm theo bảng 6.

Theo số liệu được nêu ở bảng 6 cho thấy, nhân tố F1 “Chất lượng lao động” đóng góp 17,20% đến

Bảng 4: Tóm tắt mô hình (Model Summary^b)

Mô hình	R	R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0,805 ^a	0,649	0,638	0,60156194	0,649	61.962	7	235	0,000	1,833

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

Bảng 5: Phân tích phương sai (ANOVA^b)

Mô hình	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.	
1	Regression	156.959	7	22.423	61.962	0,000 ^a
	Residual	85.041	235	0,362		
	Total	242.000	242			

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

Bảng 6: Vị trí quan trọng các nhân tố

Nhân tố	Giá trị tuyệt đối	%
CLLD(F1)	0,359	17,20
MTLV(F2)	0,334	16,00
THDT(F3)	0,369	17,68
MTKT(F4)	0,222	10,64
DTNL(F5)	0,320	15,33
HTNN(F6)	0,199	9,54
GDDT(F7)	0,284	13,61
Tổng số	2,047	100,00

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

mức độ ảnh hưởng PTNNL doanh nghiệp may, nhân tố F2 “Môi trường làm việc doanh nghiệp” đóng góp 16,00%, nhân tố F3 “Thu hút - đào tạo lao động” đóng góp 17,68%, nhân tố F4 “Môi trường kinh tế” đóng góp cao nhất 10,64%, nhân tố F5 “Duy trì nguồn nhân lực doanh nghiệp” đóng góp 15,33%, nhân tố F6 “Sự hỗ trợ của Nhà nước” đóng góp 9,54%, nhân tố F7 “Giáo dục đào tạo - pháp luật về lao động” đóng góp 13,61%.

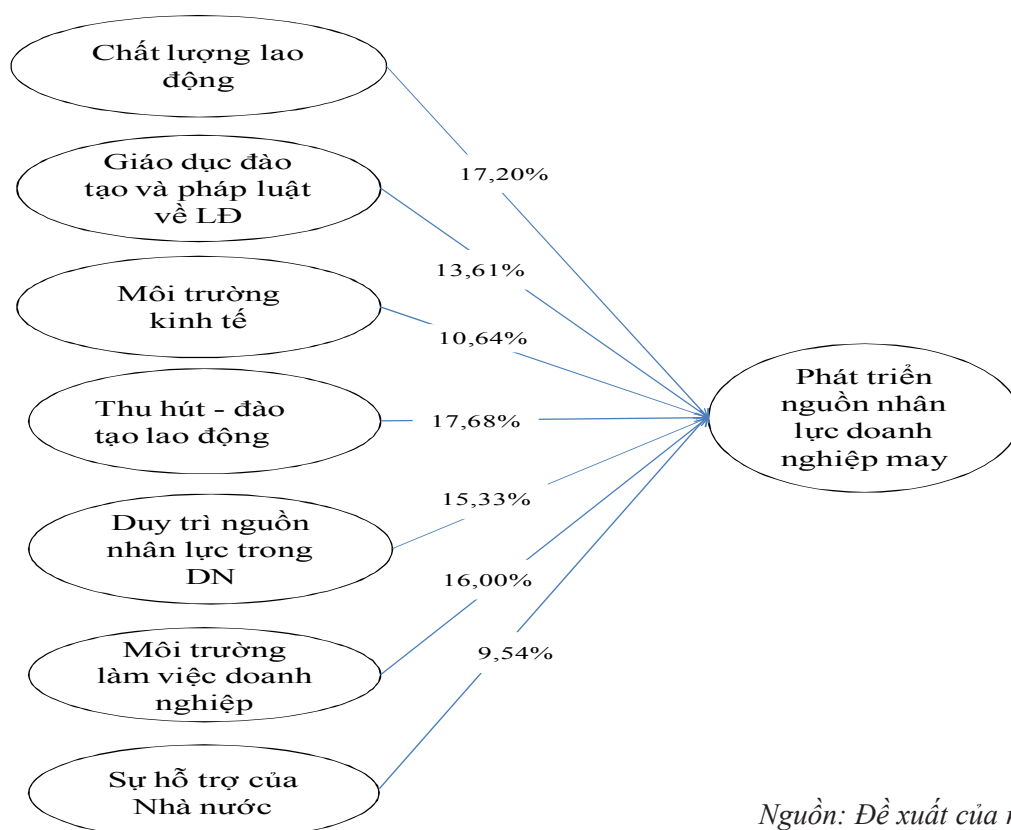
5.5. Kết quả mô hình sau khi đã kiểm định (Hình 2)

6. Kết luận và kiến nghị

6.1. Kết luận

Nghiên cứu này đem lại kết quả và những đóng góp nhất định, phần nào giúp cho các doanh nghiệp may và các ngành tỉnh Tiền Giang hiểu rõ các nhân tố ảnh hưởng đến PTNNL doanh nghiệp may. Qua kết quả phân tích ở trên, cho ta thấy rằng phát triển nguồn nhân lực DN may chịu ảnh hưởng nhiều yếu tố bao gồm những yếu tố quan sát được và những yếu tố chưa quan sát được. Các yếu tố quan sát được chỉ ra được mức độ quan trọng của 7 nhân ảnh hưởng đến PTNNL các doanh nghiệp may theo thứ tự tầm quan trọng là Thu hút - đào tạo lao động; Chất lượng lao động; Môi trường làm việc doanh

Hình 2: Mô hình phát triển nguồn nhân lực DN may sau khi đã kiểm định



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

nghiệp; Duy trì nguồn nhân lực; Giáo dục đào tạo - pháp luật về lao động; Môi trường kinh tế; và Sự hỗ trợ của Nhà nước. Kết quả của nghiên cứu này là cơ sở để tác giả đưa ra một số kiến nghị giải pháp.

6.2. Kiến nghị

6.2.1. Kiến nghị (giải pháp) đối với Nhà nước (Trung ương và Tiền Giang)

6.2.1.1. Về nâng cao chất lượng lao động

- Một là, nâng cao thể lực cho người lao động: Tiền Giang cần đẩy mạnh phong trào tập luyện thể dục thể thao trên toàn địa bàn và phải xuống tới tận khu phố, ấp. Chăm sóc đồng bộ về dinh dưỡng và thể dục thể thao thông qua việc áp dụng các giải pháp về dinh dưỡng như chế độ dinh dưỡng đủ chất và hợp lý.

- Hai là, nâng cao tỷ lệ lao động đã qua đào tạo.

+ Tăng số lượng, quy mô, cơ cấu và chất lượng hệ thống các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh.

+ Tăng số lượng và chất lượng giảng viên; tăng cường và hoàn thiện hệ thống cơ sở vật chất phục vụ hoạt động giảng dạy.

+ Mở rộng và nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo, trung tâm dịch vụ việc làm để cung cấp cho doanh nghiệp>NNL đảm bảo về số lượng lẫn chất lượng.

6.2.1.2. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động và phát triển thị trường lao động

- Nhà nước cần có những giải pháp đồng bộ để phát triển hệ thống về lao động và dạy nghề để nâng cao chất lượng nguồn lao động cho cung trên thị trường lao động.

- Tiền Giang cần phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động và dịch vụ đào tạo, tìm kiếm, giới thiệu việc làm, thực hiện tốt vai trò là cầu nối giữa cung, cầu lao động, giữa người lao động, cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động.

6.2.1.3. Giải pháp nâng cao sự hỗ trợ của Nhà nước đối với DN và người lao động

- Một là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền các chủ trương chính sách của Nhà nước về giáo dục, đào tạo về phát triển nhân lực

+ Đẩy mạnh công tác tuyên truyền giáo dục hướng nghiệp cho học sinh, đặc biệt là học sinh cuối cấp 2 và cấp 3. Phải định hướng cho học sinh thấy rõ vai trò vị trí của người công dân lành nghề, xoá đi tư tưởng phải vào đại học của học sinh và phụ huynh.

+ Tăng cường phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục, đào tạo, hướng nghiệp - dạy nghề với các phương tiện thông tin đại chúng để tuyên truyền các chủ trương, chính sách, pháp luật về phát triển nhân lực.

- Hai là, Đẩy mạnh công tác quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực

+ Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh cần xây dựng kế hoạch, đề xuất những cơ chế, chính sách hỗ trợ tìm việc làm cho người lao động.

+ Sở Công thương thông kê, cung cấp thông tin ngành nghề các dự án ngành may đầu tư vào tỉnh để làm cơ sở định hướng cho các Trung tâm giới thiệu việc làm, các cơ sở dạy nghề tỉnh đào tạo nghề cho phù hợp.

+ Liên đoàn lao động tỉnh tiếp tục nâng cao vai trò công đoàn mình, có kế hoạch tổ chức tuyên truyền Điều lệ công đoàn và kiến thức pháp luật cho người lao động. Đồng thời đẩy nhanh việc thành lập tổ chức công đoàn tại các DN may chưa có tổ chức công đoàn.

- Ba là, Tiền Giang cần chú trọng đến việc quy hoạch quỹ đất để xây dựng nhà ở công nhân. Việc quy hoạch và xây dựng nhà ở công nhân phải được tiếp cận với hệ thống dịch vụ công cộng đồng bộ, như: trường học, bệnh viện, nhà văn hoá, khu vui chơi cho công nhân nhằm để nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ nhằm để NLĐ yên tâm công tác.

6.2.2. Kiến nghị (giải pháp) đối với doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang

6.2.2.1. Giải pháp về thu hút – đào tạo nguồn nhân lực

- Một là, nâng cao quan điểm, nhận thức và kỹ năng quản lý trong lãnh đạo doanh nghiệp: Mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý phải luôn luôn nhận thức sâu sắc được ý nghĩa, vai trò và tầm quan trọng của PTNNL đối với sự thành công, sự phát triển của doanh nghiệp.

- Hai là, nâng cao công tác tuyển dụng nhân viên: DN xác định rõ các loại tuyển dụng cơ bản: tuyển dụng lâu dài để ký hợp đồng biên chế, hợp đồng lao động không xác định thời hạn; tuyển dụng ngắn hạn để ký các hợp đồng lao động ngắn hạn, hợp đồng lao động thời vụ. Chính sách tuyển dụng phải đảm bảo thu hút người tài.

- Ba là, xây dựng chính sách bố trí và sử dụng nhân viên: DN may tiên hành cơ cấu lại lao động của các bộ phận. Công tác bố trí lại lao động phải trên cơ sở yêu cầu công việc, đồng thời tính đến định hướng phát triển của doanh nghiệp.

6.2.2.2. Giải pháp nâng cao môi trường làm việc

- Một là, nâng cao điều kiện làm việc: DN may cần cung cấp trang thiết bị đầy đủ đáp ứng được nhu cầu của công việc, phân chia khối lượng nhân viên một cách hợp lý, thời gian làm việc hợp lý. Đồng thời hạn chế tăng ca và không gian làm việc cho nhân viên tiện nghi.

- Hai là, *Nâng cao kỹ năng giao tiếp giữa cấp trên và cấp dưới*: Trong chỉ đạo làm việc, cấp trên đừng bao giờ đưa ra những chỉ thị kiểu như ra lệnh mà luôn đối xử tôn trọng với cấp dưới. Cấp trên quan tâm làm việc chia sẻ, cung cấp thông tin thường xuyên cho nhân viên, hướng dẫn và tư vấn cho cấp dưới của mình.

- Ba là, *Cần xây dựng văn hóa DN, một nét văn hóa đặc trưng để tạo ra môi trường làm việc thân thiện, gắn bó, hòa đồng và có khả năng phát huy năng lực của mọi người*.

6.2.2.3. Giải pháp duy trì nguồn nhân lực

DN may cần rà soát lại mức lương của tất cả các vị trí, chức danh của nhân viên trong các doanh nghiệp may. Xây dựng hệ thống lương theo từng nhóm chức danh công việc trên cơ sở tham khảo mức lương bình quân chung của các DN trong nước.

Phân phối tiền lương phải dựa trên cơ sở xác định chính xác mức độ đóng góp của nhóm, từng người vào sự thành công của DN. Bên cạnh đó, DN may cần xây dựng chính sách thăng tiến công bằng và bảo đảm việc thực hiện đúng những chính sách đó.

6.2.3. Kiến nghị đối với người lao động

Người lao động phải rèn luyện tác phong công nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, làm việc theo tập thể, nghiêm chỉnh chấp hành nội qui lao động, công tác bảo hộ lao động và có các kiến thức cơ bản về pháp luật lao động để thực hiện và bảo vệ lợi ích hợp pháp chính đáng của mình, luôn trao đổi nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề, đồng thời xác định tốt tư tưởng xem doanh nghiệp mà mình đang làm việc như là của mình, cần phải góp công góp sức vào làm việc để doanh nghiệp và cá nhân ngày càng phát triển. □

Tài liệu tham khảo:

Đình Phi Hồ (2011), *Phương pháp nghiên cứu định lượng và những nghiên cứu thực tiễn trong kinh tế phát triển – nông nghiệp*, Nhà xuất bản Lao động Xã hội, Hà Nội.

Jim Stewart and Graham Beaver (2004). *HRD in Small Organisations Research and practice*. Routledge Publisher.

Singh K (2004). 'Impact of HR practices on perceived firm performance in India'. *Asia pacific. Journal of Human Resources* 42:3 301-317.

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

UBND tỉnh Tiền Giang (2011), *Quy hoạch phát triển ngành công nghiệp Tiền Giang đến năm 2020*.

Analyzing factors affecting human resource development at garment companies in Tien Giang province

Abstract:

This research aimed to identify factors affecting Human Resource (HR) development at garment companies in Tien Giang. This research applied qualitative research (group discussions) and quantitative research (using methods of Cronbach alpha analysis, Exploratory Factor Analysis (EFA), multivariate regression and hypothesis testing). The process of EFA, regression analysis and hypothesis testing showed that HR development at garment companies in Tien Giang depend on seven (7) factors with adjusted R2 equaling 63.8%: (1) attracting - training workforce; (2) labour quality; (3) working environment; (4) HR retention; (5) education and training in Labour Law; (6) economic environment; and (7) state support. This research result is a basis for the author to propose some implications for HR development at garment companies in the future.

Thông tin tác giả:

***Nguyễn Thanh Vũ**, Thạc sĩ

- Cơ quan công tác: Ban quản lý các Khu công nghiệp Tiền Giang

- Lĩnh vực nghiên cứu chính của tác giả: Quản lý kinh tế

- Tạp chí đã đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Kinh tế và Phát triển

Email: thanhvukcn1979@gmail.com

** **Hồ Tiến Dũng**, Phó Giáo sư, Tiến sĩ

- Cơ quan công tác: Trường Đại học Kinh tế TP HCM

- Lĩnh vực nghiên cứu chính của tác giả: Quản trị kinh doanh

Email: dung@ueh.edu.vn