

CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO SỰ PHÁT TRIỂN VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

● TRẦN TUẤN NGỌC

TÓM TẮT:

Đông Nam bộ là hạt nhân nòng cốt của vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam, giữ vai trò quan trọng đối với sự phát triển chung của cả nước. Tại bài viết này, tác giả tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận về các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cũng như mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến chất lượng nguồn nhân lực. Từ đó, tác giả đề xuất những nhân tố tác động tới nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển vùng Đông Nam bộ bao gồm: Tuyển dụng nhân sự; Sử dụng lao động; Chế độ tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng; Chế độ chính sách đối với người lao động; Công tác đào tạo và bồi dưỡng.

Từ khóa: nguồn nhân lực, chất lượng cao, vùng Đông Nam bộ.

1. Đặt vấn đề

Lý luận và thực tiễn phát triển của các quốc gia trên thế giới đều nhận thấy rằng nguồn nhân lực đóng vai trò rất quan trọng đối với quá trình phát triển. Việc đầu tư vào con người là đầu tư vào “hạt nhân” của sự phát triển, là đầu tư vào chủ thể và mục tiêu của phát triển kinh tế xã hội. Chiến lược phát triển kinh tế xã hội của Nghị quyết số 24-NQ/TW đã chỉ rõ con người là nguồn lực quan trọng bậc nhất, là nguồn lực của mọi nguồn lực, quyết định sự hưng thịnh và trường tồn của đất nước. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không phải là những thuật ngữ. Nguồn nhân lực chất lượng cao phải được cụ thể hóa bằng những hành động như: hiểu và đánh giá cao vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, phải xem nguồn nhân lực chất lượng cao là tài sản có giá trị, là yếu

tố cốt lõi cần được quan tâm và đầu tư; hiểu và xác định rõ những lao động vừa có năng lực chuyên môn và có phẩm chất tốt, có tâm và yêu nghề để thu hút và giữ chân họ; nhận diện những thuận lợi và khó khăn của đội ngũ nhân lực chất lượng cao để kịp thời khuyến khích, động viên và hỗ trợ, phát huy năng lực của họ tạo ra hiệu quả.

Nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ hiểu một cách đơn thuần là có bằng cấp cao đẳng hoặc đại học, mà cần phải có phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, có khả năng ứng dụng khoa học, công nghệ, làm chủ tri thức. Nguồn nhân lực luôn được xác định là một yếu tố tạo nên sự thành công của mọi tổ chức, quốc gia. Chất lượng nguồn nhân lực là tất cả những đặc trưng phản ánh bản chất, tính đặc thù liên quan đến hoạt động sản xuất và phát triển con người, chất lượng

nhân lực càng cao thì năng suất lao động càng tăng. Để bảo đảm giữ vững tốc độ ổn định và phát triển, chất lượng nguồn nhân lực được giữ vai trò quyết định đối với sự tăng trưởng và phát triển của nền kinh tế xã hội. Vùng Đông Nam bộ là nơi tập trung lực lượng lao động đông đảo, có trình độ cao, được chọn để thí điểm nhiều cơ chế, chính sách mới về phát triển kinh tế. Với hệ thống cảng, sân bay quốc tế lớn nhất cả nước, vùng trở thành trung tâm du lịch, phát triển các loại hình dịch vụ công nghiệp, công nghệ thông tin, viễn thông, logistics,... lớn nhất Việt Nam.

Theo Tổng cục Thống kê (2022), ước tính dân số trung bình của cả nước là 98,506 triệu người, bao gồm dân số thành thị 36,564 triệu người, chiếm 37,12%; dân số nông thôn 61,941 triệu người, chiếm 62,88%; dân số nam 49,097 triệu người, chiếm 49,84%; dân số nữ 49,409 triệu người, chiếm 50,16%. Tỷ lệ lao động qua đào tạo ở Việt Nam từ 40% năm 2010 lên 65% năm 2020, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo liên tục tăng lên qua các năm, từ 15,4% vào năm 2011 đã tăng lên 24,1% vào năm 2020. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của các tỉnh thuộc vùng Đông Nam bộ vẫn còn khiêm tốn, chỉ ở mức 28,34% vào năm 2021 (Tổng cục Thống kê, 2022). Xuất phát từ yêu cầu cấp thiết về mặt thực tiễn, tác giả chọn “Các nhân tố tác động nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển vùng Đông Nam bộ”, qua đó đề xuất một số giải pháp về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển cho vùng Đông Nam bộ.

2. Một số vấn đề chung về chất lượng nguồn nhân lực

2.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Theo David Begg và cộng sự (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. David Begg cho rằng, kiến thức con người tích lũy được trong quá trình lao động sản xuất là mấu chốt vì chính kiến thức đó giúp họ tạo ra của cải, tài sản cho cuộc sống hiện tại và tương lai của chính họ.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (2010) thì cho rằng, nguồn nhân lực được coi là chất lượng của sức người sẵn có để sản xuất hàng hóa và dịch vụ, là tất cả vốn con người gồm trí lực, thể chất và kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp của từng cá nhân tham gia vào quá trình lao động; tức là nguồn nhân lực của một địa phương hay của một quốc gia là nguồn lực dân số trong cùng như ngoài độ tuổi lao động có khả năng lao động, có thể tham gia vào hoạt động sản xuất được xem xét cả về khía cạnh số lượng và chất lượng lao động. Khái niệm này chỉ ra quy mô, tiềm lực của một quốc gia và đánh giá về khả năng tham gia hoạt động kinh tế của nguồn nhân lực để tạo ra tài sản cho xã hội.

Puckett và cộng sự (2020) đánh giá, hệ thống giáo dục vẫn đào tạo người lao động theo mô hình của thế kỷ 20: giáo dục chuẩn hóa và một công việc cho cả đời trong khi thế giới ngày nay đã thay đổi hoàn toàn. Sự thay đổi công nghệ và chuyển đổi thị trường đang diễn ra đòi hỏi tư duy linh hoạt, học hỏi nhanh và liên tục cũng như tính di động. Thường trước đây ngành giáo dục tiêu chuẩn hóa đại chúng, thì hiện nay cần phải hướng tới xã hội số của đại chúng và lấy con người làm “hạt nhân” trung tâm cốt lõi.

Việc phát triển nguồn nhân lực vùng Đông Nam bộ cần tập trung vào nhu cầu thực tiễn như: tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu có định hướng phát triển theo hướng bền vững ngành công nghiệp, chuyển dịch mạnh từ công nghiệp khai thác sang ngành công nghiệp chế biến, chế tạo có giá trị gia tăng, đặc biệt là thân thiện với môi trường. Với ngành Dịch vụ, tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu xác định phát triển du lịch là một trong các trụ cột kinh tế quan trọng với định hướng phát triển trở thành trung tâm du lịch chất lượng cao, đẳng cấp quốc tế và trở thành trung tâm cảng biển và dịch vụ logistics lớn của khu vực và quốc tế. Tỉnh Bình Dương đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu ngành Công nghiệp trên cơ sở ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, cải tiến công nghệ, chuyển đổi số và những thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư; ưu tiên phát triển một số ngành công nghiệp mũi nhọn, công nghiệp

công nghệ cao, công nghiệp hỗ trợ (thông tin, viễn thông, điện tử, trí tuệ nhân tạo, sản xuất ô tô, công nghệ sinh học, điện tử y sinh, sản xuất phần mềm, năng lượng sạch, năng lượng tái tạo). Đối với dịch vụ, phát triển các ngành dịch vụ có lợi thế, có hàm lượng tri thức, công nghệ và giá trị gia tăng cao trên nền tảng công nghệ hiện đại, công nghệ số. Nông nghiệp, tái cơ cấu theo hướng nông nghiệp công nghệ cao, giá trị gia tăng cao, nâng cao năng suất, chất lượng hàng nông sản và hiệu quả sản xuất, kinh doanh. TP. Hồ Chí Minh có chủ trương và định hướng phát triển ngành Công nghiệp có hàm lượng khoa học công nghệ dựa trên nền tảng công nghiệp công nghệ cao và kinh tế số. Đẩy mạnh phát triển công nghiệp hỗ trợ và tiếp tục phát triển 4 ngành công nghiệp trọng yếu: cơ khí, điện tử công nghệ thông tin, hóa dược cao su và chế biến tinh lương thực thực phẩm. Đối với dịch vụ, tập trung vào 9 ngành dịch vụ trọng yếu, đặc biệt phát triển 4 ngành có lợi thế như: thương mại (16,4%), tài chính ngân hàng (10,1%), vận tải kho bãi (8,7%) hoạt động chuyên môn và khoa học công nghệ (5,3%). Thực tế này dẫn đến yêu cầu đào tạo người lao động để kiến thức và kỹ năng không quá lạc hậu, nhưng không thể hoàn toàn xóa bỏ khoảng cách giữa kiến thức học đường và thực tế. Người lao động phải được rèn luyện thái độ học tập tốt để có thể tự học, học tập suốt đời và nhanh chóng thích nghi với mọi hoàn cảnh.

2.2. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao

Theo Phạm Minh Hạc (2001), nguồn nhân lực chất lượng cao là đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực cao, là lực lượng xung kích tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, thực hiện có kết quả việc ứng dụng vào điều kiện của Việt Nam.

Theo tác giả, nguồn nhân lực chất lượng cao để chỉ những người lao động đã được đào tạo, có trình độ học vấn, trình độ tay nghề cao (về chuyên môn, kỹ thuật) tương ứng với một ngành nghề cụ thể theo chỉ tiêu phân loại lao động về chuyên môn, kỹ thuật nhất định và có tư duy độc lập, ít bị phụ thuộc vào ý kiến của số đông hoặc quá phụ thuộc vào ý kiến cấp trên (đại học, trên đại học,

cao đẳng, lao động kỹ thuật lành nghề) và trên thực tế có kỹ năng lao động giỏi. Những lao động này có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi liên tục của môi trường công việc, có sức khỏe và phẩm chất tốt, có tính kỷ luật, đạo đức và tác phong nghề nghiệp, mong muốn đóng góp tài năng, công sức của mình cho sự thành công, phát triển chung của tập thể. Cao hơn nữa, đó là những lao động có khả năng vận dụng những tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất, nhằm sáng tạo, cải tiến năng suất, chất lượng và mang lại hiệu quả cao trong công việc.

2.3. Các chỉ tiêu đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao

Để đưa ra những chỉ tiêu đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao, theo tác giả nên dựa trên góc độ của nhà tuyển dụng. Chính nhà tuyển dụng là những người sử dụng trực tiếp nguồn nhân lực này. Nhà tuyển dụng thường đánh giá một cách chính xác được nguồn nhân lực thật sự có chất lượng cao hay không. Do đó, theo tác giả chỉ tiêu đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao xây dựng trên 5 chỉ tiêu để đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao, cụ thể là:

Chỉ tiêu thứ nhất: Có khả năng thích ứng trong thời gian ngắn nhất trong môi trường làm việc và làm chủ tri thức với tiến bộ khoa học công nghệ mới.

Đối với chỉ tiêu thứ nhất, nhà tuyển dụng nhận định hiệu quả cũng như năng suất làm việc luôn là chỉ tiêu nhà tuyển dụng quan tâm bậc nhất. Để đáp ứng chỉ tiêu thứ nhất cần phải có trình độ chuyên môn và làm chủ tri thức, nắm vững các kiến thức, kỹ thuật, kỹ năng cơ bản của ngành nghề đó ở một mức độ nhất định. Trong nền kinh tế tri thức, thị trường lao động có đặc điểm biến đổi và thay đổi liên tục, nền tảng kiến thức, kỹ thuật, kỹ năng cơ bản vững chắc sẽ là điều kiện để người lao động phát huy được bản lĩnh nghề nghiệp, nhờ đó họ tiếp cận kiến thức mới một cách chủ động, không bị động trước những thay đổi nhanh chóng cả về nội dung và cách thức tiến hành công việc.

Chỉ tiêu thứ hai: Tác phong kỷ luật và đạo đức trong công việc.

Kỷ luật, thường được nói đến bằng thuật ngữ “tác phong công nghiệp” là yếu tố nói lên tính chuyên nghiệp trong công việc và cũng là yếu tố thúc đẩy sự tiến bộ của mỗi cá nhân người lao động. Đối với mức độ cao hơn kỷ luật đó là đạo đức trong công việc, người lao động chỉ có thể phát triển khi chính họ có lòng yêu nghề, say mê với công việc của chính người lao động. Đây được coi là chỉ tiêu mang lại tính chất nền tảng trong quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: “Có tài mà không có đức thì vô dụng”.

Chỉ tiêu thứ ba: Năng lực sáng tạo.

Người có năng lực sáng tạo thường có thói quen tư duy độc lập, ít bị phụ thuộc vào ý kiến của số đông hoặc quá phụ thuộc vào ý kiến cấp trên. Họ âm thầm theo đuổi những ý tưởng mới lạ mà số đông người khác chưa hiểu được. Đây là một nhân tố và cũng là chỉ tiêu quan trọng bậc nhất. Khi không có tính sáng tạo thì mọi hoạt động sẽ không thể phát triển mà ngày càng bị trì trệ. Sáng tạo có tính tất yếu với chỉ tiêu này, là chỉ tiêu hạt nhân nòng cốt cho nguồn nhân lực chất lượng cao. Ngoài chỉ tiêu xác định nguồn nhân lực chất lượng cao còn nhấn mạnh tới lực lượng tinh túy nhất của nguồn nhân lực chất lượng cao như các nhà lãnh đạo quản lý, các nhà khoa học, các chuyên gia. Các nhà lãnh đạo quản lý, các nhà khoa học, các chuyên gia trước hết phải là lực lượng lao động vừa có nền tảng kiến thức cơ sở vững chắc để có thể dễ dàng thích nghi với những diễn biến mới như chỉ tiêu thứ nhất, vừa có đạo đức nhân cách tốt, có những đóng góp xuất sắc cho tổ chức như chỉ tiêu thứ hai.

Chỉ tiêu thứ tư: Khả năng lãnh đạo.

John C. Maxwell là một chuyên gia về lãnh đạo nhóm đã từng nói: “1 là quá ít để làm nên điều vĩ đại”. Ngoài khả năng làm việc độc lập thì một chuyên gia cần phải biết cách xây dựng và lãnh đạo nhóm thực hiện những công việc có quy mô, tầm ảnh hưởng lớn. Về khả năng phát hiện, đề xuất và

xử lý vấn đề: đây là năng lực vô cùng quan trọng, các ý tưởng, giải pháp thường xuất phát từ các vấn đề, cho nên những người có khả năng sáng tạo cao cũng thường là những người có khả năng phát hiện và xử lý vấn đề rất tốt. Về khả năng đánh giá năng lực đồng nghiệp: việc đánh giá đúng năng lực của các đồng nghiệp sẽ giúp cho việc phân công công việc được hiệu quả hơn. Được các đồng nghiệp suy tôn: ngoài khả năng chuyên môn thì một chuyên gia thực sự cần phải đạt được những chuẩn mực trong đạo đức nghề nghiệp thì mới thực sự thuyết phục được các đồng nghiệp.

Chỉ tiêu thứ năm: Kinh nghiệm làm việc.

Chuyên môn càng lâu, càng liên tục thì chất lượng công việc càng được nâng cao. Về ự uyên thâm nghề nghiệp: một chuyên gia thực sự phải thể hiện được mức độ uyên bác của mình trước đồng nghiệp về lĩnh vực mà mình hoạt động. Kinh nghiệm xử lý tình huống thể hiện ở người có thâm niên nghề nghiệp đã từng trải qua nhiều tình huống khác nhau, đã từng thành công, thất bại trong nhiều trường hợp khác nhau, khi gặp những tình huống tương tự sẽ thuận lợi hơn rất nhiều khi đưa ra các quyết định.

3. Mô hình nghiên cứu

Có những mô hình nghiên cứu của Amin và cộng sự (2014), về tuyển dụng được biết đến như một thủ tục được các tổ chức sử dụng để thu hút và đưa các cá nhân vào để lấp đầy các vị trí tuyển dụng; Alsabbah và Ibrahim (2014), Khan (2012), tuyển dụng và lựa chọn có liên quan đáng kể và ảnh hưởng tích cực đến việc phát triển nguồn nhân lực; Rehman (2012), tuyển dụng và lựa chọn là một thực tiễn nhân sự tốt nhất giúp nhà quản lý của các tổ chức trong việc lựa chọn và thu hút các ứng viên tiềm năng, dẫn đến việc phát triển nguồn nhân lực và nâng cao hiệu quả của tổ chức; Chan và Kuok (2011), đào tạo được yêu cầu đối với rất nhiều lý do, tiến bộ trong khoa học công nghệ, độ chính xác của kết quả, giám sát tốt hơn, cạnh tranh gay gắt và nhu cầu của khách hàng; Kossek và cộng sự (2002), đào tạo một hoạt động chính thức, trong đó phát triển cá nhân cho trách nhiệm công việc hiện tại.

Đào tạo chuẩn bị nhân sự cho việc thăng tiến; Ivancevich (2003), Mondy và cộng sự (2005), đào tạo là các hoạt động để phát triển, cá nhân sẽ có được kiến thức và kỹ năng cần thiết cho cải tiến và sửa chữa những sai lầm trong tổ chức. Đào tạo là một quá trình, có hệ thống được sắp xếp với mục đích thay đổi hành vi để có thể hoạt động hiệu quả được hy vọng sẽ dẫn đến tăng năng suất và thành công theo mục tiêu của tổ chức; Armstrong & Taylor (2014), đào tạo và phát triển là sự phát triển có hệ thống của kiến thức, kỹ năng và khả năng để thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến công việc của họ trong tổ chức; Bamberger & Meshoulam (2000), MacDuffie (1995), lương thưởng đóng vai trò thiết yếu trong việc giữ chân người lao động và nâng cao mức hiệu suất của họ; Ahmad (2016), Bibi (2016), tiền thưởng hấp dẫn là một yếu tố quan trọng để giữ chân người lao động vì nó đáp ứng được tài chính và ham muốn vật chất của họ. Họ cảm thấy họ đang nhận đủ tiền thưởng, họ sẽ ở lại tổ chức lâu hơn; Saeed và cộng sự (2013), mối liên hệ giữa tiền thưởng và gắn bó với tổ chức là bắt buộc; Bibi (2016), Bibi, Pangil, Johari & Ahmad (2017), tiền lương thưởng là lợi thế cạnh tranh để những tổ chức cải thiện được hiệu suất và khả năng tăng mức độ

gắn kết của nhân viên; Rosemary & Jim Stewart (2000), yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp quy mô nhỏ như tăng trưởng; sự đổi mới; liên kết với kết quả hoạt động kinh doanh; các quan điểm của chủ doanh nghiệp; văn hóa; yếu tố ngành; công nghệ; sự khó khăn tuyển dụng; đào tạo; những sáng kiến thay đổi; sự mong đợi; sự giúp đỡ từ bên ngoài; tính hợp lý của đào tạo.

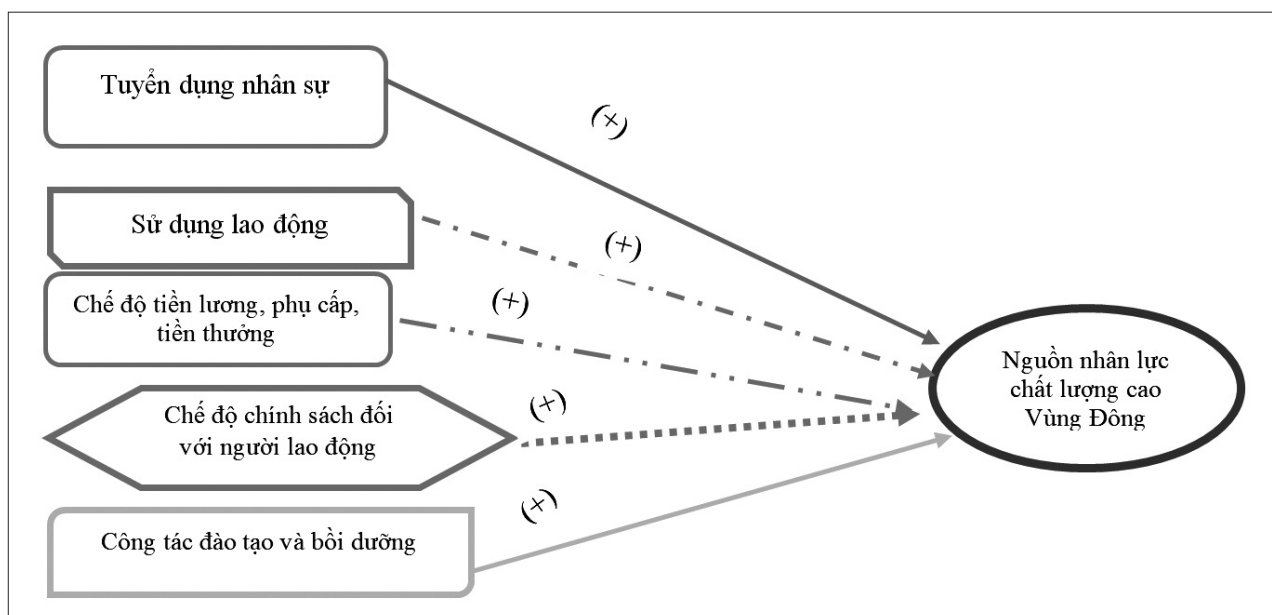
4. Đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng nguồn nhân lực chất lượng cao Vùng Đông Nam bộ

Các khung lý thuyết nói về các nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tương đối đầy đủ. Trong nghiên cứu vẫn chưa có một khung lý thuyết nào đầy đủ, hoàn chỉnh và mang tính thống nhất. Từ các công trình nghiên cứu đã công bố trước đây, tác giả kế thừa và điều chỉnh bổ sung một số nội dung phù hợp, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 5 nhân tố: tuyển dụng nhân sự; sử dụng lao động; chế độ tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng; chế độ chính sách đối với người lao động; công tác đào tạo và bồi dưỡng đến sự phát triển (Hình 1)

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất của tác giả



phương pháp nghiên cứu định lượng. Định lượng sẽ tiến hành thu thập dữ liệu và sử dụng các kỹ thuật phân tích như kỹ thuật phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha; kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá (EFA); kỹ thuật phân tích hồi quy đa biến. Thiết kế theo thang đo 5 bậc likert nhằm lượng hóa sự lựa chọn các đối tượng được phỏng vấn đối với các thuộc tính phản ánh chất lượng nguồn nhân lực. Đối tượng khảo sát là các cán bộ, nhân viên từ Sở Lao động - Thương binh và Xã hội,

Hiệp hội Doanh nghiệp, Ban Quản lý các Khu Chế xuất và Công nghiệp. Thang chia đo likert này với 5 mức độ hài lòng thể hiện từ cao xuống thấp sắp xếp từ 5 -1 từ đây sẽ lượng hóa ý kiến của người được phỏng vấn. (5) Rất hài lòng; (4) Hài lòng; (3) Bình thường; (2) Không hài lòng và (1) Tuyệt đối không hài lòng. Mục đích lượng hóa mức độ ảnh hưởng từng nhân tố đến chất lượng nguồn nhân lực với thang đo gồm 5 thành phần, tương ứng với 24 thang đo như Bảng 1.

Bảng 1. Các thang đo của mô hình nghiên cứu

Nhân tố	Mã hóa	Thang đo
Tuyển dụng nhân sự	NS1	Có kế hoạch tuyển dụng nhân sự hợp lý
	NS2	Thực hiện tuyển dụng lao động công khai, minh bạch
	NS3	Quy trình và chế độ thi tuyển và thi nâng ngạch hợp lý
	NS4	Quy trình tuyển dụng phải được thực hiện đúng quy định
	NS5	Có cơ chế, chính sách đột phá thu hút lực lượng có tri thức, trọng dụng trí thức
Sử dụng lao động	SD1	Sắp xếp và bố trí lao động phù hợp đáp ứng với trình độ chuyên môn và năng lực nhất định
	SD2	Sắp xếp nhân sự đáp ứng và phù hợp tại các bộ phận
	SD3	Từng vị trí làm việc phải có bảng mô tả công việc
	SD4	Đánh giá chất lượng lao động có hệ thống bằng thang điểm
	SD5	Biểu dương và trọng dụng người lao động giỏi
Chế độ tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng	TL1	Các vị trí việc làm của người lao động bố trí phù hợp với hệ thống thang bảng lương
	TL2	Chế độ chi trả tiền lương cho người lao động đúng thời hạn
	TL3	Cần phải thực hiện tốt về chế độ nâng lương cho người lao động theo đúng quy định
	TL4	Trích và nộp các khoản trích theo lương đúng quy định
Chế độ chính sách đối với người lao động	CS1	Người lao động khi gặp khó khăn phải được quan tâm hỗ trợ
	CS2	Đảm bảo an toàn người lao động và quan tâm chăm sóc sức khỏe người lao động
	CS3	Các chế độ chính sách cho người lao động phải giải quyết kịp thời theo đúng quy định
	CS4	Thực hiện tốt chính sách thi đua khen thưởng và kỷ luật
	CS5	Chăm lo đời sống sinh hoạt và tin thần cho người lao động được quan tâm
Đào tạo và bồi dưỡng	ĐT1	Có văn bản quy định đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ lao động rõ ràng, chặt chẽ và thực hiện theo quy định của pháp luật về giáo dục và đào tạo
	ĐT2	Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng người lao động phù hợp với nhu cầu công việc, cụ thể phù hợp với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đáp ứng quy hoạch nguồn nhân lực cơ quan, đơn vị
	ĐT3	Hàng năm tổ chức công tác tập huấn chuyên môn nghiệp vụ
	ĐT4	Công tác đào tạo và bồi dưỡng lao động phải thực hiện tốt theo đúng kế hoạch
	ĐT5	Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ được tổ chức định kỳ và đánh giá thường xuyên

3.2. Kết quả nghiên cứu

3.2.1. Phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha

Nhân tố tuyển dụng nhân sự lại có hệ số Cronbach's Alpha có giá trị bằng 0,87. Các hệ số tương quan biến tổng từ các biến đo lường thành phần đều đạt giá trị $> 0,3$. Nhân tố trong mô hình nghiên cứu là biến sử dụng lao động hệ số Cronbach's Alpha có giá trị $> 0,6$. Biến quan sát đánh giá chất lượng lao động phải có hệ thống bảng thang điểm lại có hệ số tương quan $< 0,3$ hệ số Cronbach's Alpha bằng 0,82. Nhân tố chế độ tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng hệ số Cronbach's Alpha lại có giá trị bằng 0,86. Nhân tố chế độ chính sách đối với người lao động có hệ số Cronbach's Alpha có giá trị bằng 0,497. Loại biến chăm lo đời sống sinh hoạt và tinh thần cho người lao động được quan tâm vì có hệ số tương quan $< 0,3$ Cronbach's Alpha đạt 0,749. Nhân tố đào tạo và bồi dưỡng có hệ số Cronbach's Alpha có giá trị 0,4. Loại biến quan sát đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ được tổ chức định kỳ và đánh giá thường xuyên có hệ số tương quan biến tổng $< 0,3$ thì hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,677. Các thang đo đảm bảo mô hình nghiên cứu gồm 5 nhân tố, sau khi loại các biến không phù hợp còn lại 21 biến, các câu trả lời cán bộ công nhân viên về chất lượng nguồn nhân lực tùy thuộc phạm vi quy mô nghiên cứu.

3.2.2. Phân tích nhân tố

Kết quả phân tích chỉ số KMO là 0,673, Sig (Bartlett's Test) $< 0,05$ minh chứng các dữ liệu cho phép tác giả tiến hành phân tích nhân tố. Với giá trị kiểm định Bartlett's Test có giả thiết: (H_0), các biến không tương quan với nhau trong tổng thể bằng 0,673 với mức ý nghĩa thống kê $< 1\%$ (Sig. = 0,000 $< 0,05$), điều này bác bỏ giả thiết (H_0), đồng nghĩa với việc các biến có tương quan với nhau trong tổng thể và việc áp dụng phân tích nhân tố là thích hợp. Từ kiểm định việc phân tích nhân tố là hoàn toàn có thể thực hiện được trong nghiên cứu, do quy mô chọn mẫu của tác giả thích hợp và đủ lớn để thực hiện. Mô hình nghiên cứu đề xuất ban đầu, tác giả sử dụng phương pháp

Principal Components và phép quay Varimax những biến quan sát có hệ số tải nhân tố $< 0,5$ hoặc được trích vào 2 nhân tố mà khoảng cách chênh lệch về hệ số tải nhân tố. Các thang đo của mô hình 24 biến ban đầu chỉ có 21 biến đủ điều kiện và đưa vào phân tích tiếp theo. Trong mô hình nghiên cứu đề xuất có 5 nhân tố mới tổng hợp từ 21 biến quan sát của thang đo có hệ số tin cậy Cronbach's Alpha $> 0,6$ và có tương quan biến tổng (Corrected Item - Total Correlation) $> 0,3$. Phương sai tổng hợp (Eigenvalue) từ 5 nhân tố thỏa mãn điều kiện > 1 , với 5 nhân tố trên được giải thích 65,863% biến thiên của dữ liệu kết quả phân tích nhân tố EFA.

3.2.3. Phân tích hồi quy

Đối với kết quả phân tích nhân tố EFA chỉ ra kết quả phân tích ma trận xoay với 5 nhân tố mới được đặt tên như: Nhân tố tuyển dụng nhân sự gồm 5 biến quan sát có tương quan chặt chẽ với nhau: có kế hoạch tuyển dụng nhân sự hợp lý; thực hiện tuyển dụng lao động công khai, minh bạch; quy trình và chế độ thi tuyển và thi nâng ngạch hợp lý; quy trình tuyển dụng phải được thực hiện đúng quy định; có cơ chế, chính sách đột phá thu hút lực lượng có tri thức, trọng dụng trí thức. Đây là các nhân tố giải thích được 18,873%. Nhân tố sử dụng lao động gồm: đánh giá chất lượng lao động phải có hệ thống bảng thang điểm; biểu dương và trọng dụng người lao động giỏi, nhân tố giải thích được 13,053%. Nhân tố chế độ tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng gồm 4 biến quan sát các vị trí việc làm của người lao động bố trí phù hợp với hệ thống thang bảng lương; chế độ chi trả tiền lương cho người lao động đúng thời hạn; cần phải thực hiện tốt về chế độ nâng lương cho người lao động theo đúng quy định; trích và nộp các khoản trích theo lương đúng quy định, nhân tố giải thích được 15,834%. Nhân tố đào tạo và bồi dưỡng gồm có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng người lao động phù hợp với nhu cầu công việc, cụ thể phù hợp với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đáp ứng quy hoạch nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị; hàng năm tổ chức công tác tập huấn về chuyên

môn nghiệp vụ; công tác đào tạo và bồi dưỡng lao động phải thực hiện tốt theo đúng kế hoạch, nhân tố giải thích được 8,653%. Nhân tố chế độ chính sách đối với người lao động gồm người lao động khi gặp khó khăn phải được quan tâm và hỗ trợ; đảm bảo an toàn người lao động và quan tâm chăm sóc sức khỏe người lao động; các chế độ chính sách cho người lao động phải giải quyết kịp thời theo đúng qui định; thực hiện tốt chính sách thi đua khen thưởng kỷ luật, nhân tố giải thích được 9,447%.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy R2 điều chỉnh là 0,569 < giá trị R2 là 0,578. Dùng R2 điều chỉnh đánh giá độ phù hợp của mô hình sẽ an toàn phù hợp hơn. Kết quả độ phù hợp của mô hình là 57,8% mô hình hồi quy đa biến được sử dụng phù hợp với dữ liệu ở mức 57,8% chất lượng nguồn nhân lực tại vùng Đông Nam bộ (Y) có thể được giải thích với 5 biến độc lập trong mô hình đề xuất nghiên cứu với mức độ phù hợp của mô hình tương đối cao. Kết quả phân tích hồi quy tương quan và phân tích hồi quy mô hình chất lượng nguồn nhân lực có Tolerance, từ 0,892 lên đến 0,986 > 0,1 hệ số phóng đại phương sai VIF từ các thành phần trong mô hình rất nhỏ nằm trong khoảng 1,014 - 1,121 < 10. Biến độc lập trong mô hình nghiên cứu không có quan hệ tương quan chặt chẽ với nhau nên không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra. Phân tích hồi quy tương quan mô hình hồi quy tuyến tính, các biến độc lập đều có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực với Sig < 0,05. Các nhân tố từ mô hình đề xuất nghiên cứu đều có tác động tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực. Mức độ tác động của từng nhân tố đến chất lượng nguồn nhân lực là khác nhau. Nhân tố chế độ tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng hệ số hồi quy bằng 0,431 với mức ý nghĩa < 0,05 được tác động mạnh nhất đến chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao. Các nhân tố khác của mô hình không thay đổi, nếu điểm số của nhân tố này tăng lên 1% thì việc quản trị nguồn nhân lực tăng lên 0,431% và ngược lại. Nhân tố chính sách có hệ số hồi quy bằng 0,332 với mức ý nghĩa < 0,05 trong điều kiện

các nhân tố khác của mô hình không thay đổi; nếu điểm số của nhân tố này tăng lên 1% thì chất lượng nguồn nhân lực tăng lên 0,332% và ngược lại. Nhân tố đào tạo nguồn nhân lực hệ số hồi quy bằng 0,33 với mức ý nghĩa < 0,05 các nhân tố khác của mô hình không thay đổi, nếu điểm số của nhân tố này tăng lên 1% thì chất lượng nguồn nhân lực tăng lên 0,33% và ngược lại. Tuyển dụng lao động hệ số hồi quy bằng 0,324 với mức ý nghĩa < 0,05 các nhân tố khác của mô hình không thay đổi, nếu điểm số của nhân tố này tăng lên 1% thì chất lượng nguồn nhân lực tăng lên 0,324% và ngược lại.

4. Giải pháp nâng cao hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao vùng Đông Nam bộ

Một là, hình thành khung pháp lý và cơ chế cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của khu vực vùng Đông Nam bộ.

Hai là, thực hiện chính sách trọng tâm, đặc thù: thực hiện chính sách đặc thù về hỗ trợ tài chính, ưu tiên trong tuyển sinh, đào tạo nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, ngành nghề xã hội cần nhưng khó tuyển sinh. Thực hiện cơ chế đặt hàng trong đào tạo giáo viên, chính sách đối với giáo viên dạy nghề. Tăng cường công tác đào tạo nghiệp vụ sư phạm và bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề để bổ sung giáo viên cho các trung tâm dạy nghề chưa đủ giáo viên cơ hữu.

Ba là, đào tạo lại nguồn nhân lực chất lượng cao: cùng với sự đẩy mạnh xã hội số như hiện nay vùng Đông Nam bộ nhanh chóng hội nhập với kinh tế khu vực và thế giới, những kiến thức thu được của người lao động sẽ trở nên lạc hậu, những đòi hỏi mới đối với kiến thức, kỹ năng của người lao động luôn được đặt ra bởi thực tiễn. Do vậy, cần đẩy mạnh đào tạo bổ sung và đào tạo nâng cao cho người lao động. Đầu tư có trọng điểm vào một số trường để đào tạo lại cho đội ngũ này thậm chí doanh nghiệp có thể ký hợp đồng đưa lao động của họ sang đào tạo nâng cao. Dĩ nhiên để thực hiện được phải có một nguồn ngân sách của địa phương hỗ trợ cho các trang thiết bị hiện đại, tìm kiếm các nguồn tài trợ trong và ngoài nước. Đẩy

mạnh việc thực hiện các chương trình đào tạo được thiết kế theo module liên thông. Việc liên thông đào tạo từ trung học chuyên nghiệp lên cao đẳng, từ cao đẳng lên đại học, sau đại học; việc kết hợp các hình thức đào tạo trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, cần được thực hiện tốt hơn. Phải gắn lý luận với thực tiễn, học đi đôi với hành, nhà trường với xã hội, với cơ sở sản xuất kinh doanh, coi đó là nguyên tắc chi phối trong đổi mới chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học của vùng hiện nay.

Bốn là, chế độ tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng: xây dựng chính sách lương riêng phù hợp với đặc điểm của từng địa phương. Hoàn thiện thang bảng lương phù hợp với các chức danh, vị trí công việc như chi trả tiền lương cho người lao động đúng thời hạn; thực hiện tốt chế độ nâng lương cho người lao động thông qua việc thi nâng cao tay nghề; trích và nộp các khoản trích theo lương đúng quy định của pháp luật; có chế độ lương, thưởng đặc biệt dành cho lao động giỏi, lao động xuất sắc.

5. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là “chìa khóa” để đưa vùng Đông Nam bộ phát triển theo đúng tinh thần Nghị quyết số 24-NQ/TW của Bộ Chính trị. Đòi hỏi phải có sự quan tâm và can thiệp của các cấp các ngành, bằng các chủ trương, chính sách và biện pháp tích cực nhằm hoàn thiện cơ chế đào tạo, thu hút, sử dụng và đãi ngộ người tài làm nền tảng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Phát triển nguồn lực con người có chất lượng cao là nhân tố quan trọng tạo ra hướng đột phá cho chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Do đó, cần có sự đồng thuận và tham gia mang tính liên ngành, nhiều lĩnh vực và toàn bộ xã hội, cũng như các cấp chính quyền cần có quan điểm, giải pháp đúng đắn, triển khai thực hiện quyết liệt, đồng bộ và có hiệu quả để góp phần tạo nên nguồn lực phát triển mạnh mẽ. Vùng Đông Nam bộ có thực sự “cất cánh” vươn ra khu vực và quốc tế phụ thuộc rất nhiều vào việc tổ chức thực thi hiệu lực, hiệu quả các chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng trong giai đoạn hiện nay ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Mã Văn Tuệ (2023). Phương pháp nghiên cứu và dự báo trong kinh tế xã hội. Nhà xuất bản Tài chính.
2. Lake, H. (2008). Analysis of Human Resource Management Practices. Indonesia's Labour-Intensive Light Manufacturing Industries. Stta henrietta lake.
3. Begg, D., Fischer, S., Dornbusch, R., & Besana, A.(2008). Economics. United States: McGraw-Hill.
4. ILO, A. (2010). A Skilled Workforce for Strong, Sustainable, and Balanced Growth.
5. Ahmad, A., Abdul Majid, A. H., & Mohd Zin, M. L. (2016). Coworker support as moderator on the relationship between HRM practices and Organizational Commitment: A proposed framework. Asian Journal of Multidisciplinary Studies, 4(4), 91-97.
6. Ahmad, A., Shah, S. M. M., Bibi, P., & Shah, S. M. H. (2017). The Impact of Remuneration and Training and Development on Organizational Commitment. Sukkur IBA Journal of Management and Business, 4(2), 26-39.
7. Bamberger, P., & Meshoulam, I. (2000). Human resource management strategy. London: Sage, 99.
8. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice. London: Kogan Page Publishers.
9. Ivancevich, John M. (2003), Human Resource Management. 9th ed, Singapore: McGraw Hill.
10. Kossek, E. E., & Block, R. N. (2002). Managing human resources in the 21st century: From core concepts to strategic choice. Ohio: SouthWestern College.

11. Chan, S. H., & Kuok, O. M. (2011). A study of human resources recruitment, selection, and retention issues in the hospitality and tourism industry in Macau. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(4), 421-441.
12. Amin, M., Ismail, W. K. W., Rasid, S. Z. A., & Selemani, R. D. A. (2014). The impact of human resource management practices on performance: Evidence from a Public University. *The TQM Journal*, 26(2), 125-142.
13. Hill, R., & Stewart, J. (2000). Human resource development in small organizations. *Journal of european industrial training*, 24(2/3/4), 105-117.

Ngày nhận bài: 15/3/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 31/3/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 17/4/2024

Thông tin tác giả:

ThS. TRẦN TUẤN NGỌC

Khoa Kinh tế và Quản lý công, Trường Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh

FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES IN THE SOUTHEAST REGION

● Master. **TRAN TUAN NGOC**

Faculty of Economics and Public Management,
Ho Chi Minh City Open University

ABSTRACT:

The Southeast region is the economic engine of Vietnam's key economic region, and it plays an important role in the country's development. This study analyzed the theoretical basis of factors affecting the development of high-quality human resources and the impact of these factors on the quality of human resources. The study proposed some factors affecting the development of high-quality human resources in the Southeast region, including recruitment, employment, salary, allowance and bonus regimes, policies for employees, training, and fostering activities.

Keywords: human resources, high quality, Southeast region.