

TÁC ĐỘNG CỦA CÁC YẾU TỐ TỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI THÁI NGUYÊN

● ĐỖ NHẬT ANH

TÓM TẮT:

Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm phân tích các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp (DN) tại Thái Nguyên. Mẫu nghiên cứu bao gồm 402 lao động đang làm việc tại các DN trên địa bàn tỉnh. Sử dụng phương pháp Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) để phân tích dữ liệu, nghiên cứu đã kiểm định tác động của 4 yếu tố chính, bao gồm: môi trường làm việc, động lực trong công việc, sự công nhận và sự hỗ trợ từ phía DN. Kết quả cho thấy cả 4 yếu tố đều có tác động đáng kể đến sự phát triển nguồn nhân lực, trong đó môi trường làm việc có tác động mạnh nhất, tiếp theo là động lực trong công việc, sự công nhận và sự hỗ trợ từ DN. Dựa trên các kết quả thu được, nghiên cứu đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, bao gồm cải thiện môi trường làm việc, tạo động lực, gia tăng sự công nhận và cung cấp hỗ trợ từ phía DN. Những giải pháp này không chỉ góp phần vào sự phát triển bền vững của DN, mà còn nâng cao năng lực cạnh tranh cho tỉnh Thái Nguyên trong quá trình hội nhập và phát triển kinh tế.

Từ khóa: nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, doanh nghiệp, tỉnh Thái Nguyên, PLS-SEM.

1. Đặt vấn đề

Trong xu thế phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố sống còn, giúp nâng cao năng lực cạnh tranh của tỉnh Thái Nguyên. Là một trong những trung tâm công nghiệp lớn tại Việt Nam, Thái Nguyên không chỉ thu hút được nhiều dự án đầu tư từ các DN trong nước, mà còn là điểm đến hấp dẫn của các nhà đầu tư nước ngoài, đặc biệt trong lĩnh vực công nghiệp chế biến, chế tạo và công nghệ cao. Để đáp ứng yêu cầu của các DN, nhất là các DN có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), Thái Nguyên đã chú trọng đến việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực thông qua các chương trình đào tạo nghề và nâng cao kỹ năng cho lao động. Các chính sách này

không chỉ giúp DN có được lực lượng lao động tay nghề cao, mà còn góp phần tăng cường sự phát triển bền vững cho toàn tỉnh.

Nghiên cứu này đặt trọng tâm vào việc phân tích 4 yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực tại các DN ở Thái Nguyên, bao gồm: môi trường làm việc, động lực trong công việc, sự công nhận và sự hỗ trợ từ phía DN. Trước hết, môi trường làm việc không chỉ là yếu tố đảm bảo sự an toàn và sức khỏe cho nhân viên, mà còn là không gian khuyến khích sự sáng tạo và hiệu quả trong công việc. Một môi trường làm việc tốt góp phần nâng cao sự gắn kết của nhân viên với DN và tăng cường khả năng duy trì lao động. Bên cạnh đó, động lực trong công việc là yếu tố then chốt thúc đẩy tinh

thần và hiệu suất lao động của nhân viên. Động lực có thể đến từ sự hỗ trợ của cấp trên, từ cơ hội thăng tiến, hoặc từ các chính sách thưởng phạt rõ ràng và công bằng. Trong nhiều nghiên cứu, sự công nhận đã được chứng minh là có tác động tích cực đến sự cam kết của nhân viên đối với công việc. Khi những nỗ lực và thành tựu của nhân viên được ghi nhận, họ không chỉ có động lực để cống hiến nhiều hơn, mà còn cảm thấy giá trị bản thân được tôn trọng và đánh giá cao. Cuối cùng, sự hỗ trợ từ phía DN, thông qua các chương trình đào tạo, phúc lợi và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp, giúp nhân viên cảm thấy được quan tâm và có cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp. Điều này không chỉ làm tăng sự hài lòng, mà còn tạo nên một lực lượng lao động chất lượng, sẵn sàng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường.

Thông qua việc phân tích các yếu tố này, nghiên cứu sẽ cung cấp những đánh giá và đề xuất cụ thể nhằm giúp các DN tại Thái Nguyên xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với xu thế phát triển kinh tế và công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh. Đồng thời, các giải pháp này sẽ góp phần vào việc xây dựng một môi trường kinh doanh bền vững, nơi mà các DN và lực lượng lao động cùng nhau phát triển vì lợi ích chung và sự thịnh vượng của toàn xã hội.

2. Xây dựng lý thuyết

2.1. Môi trường làm việc

Môi trường làm việc bao gồm các yếu tố vật lý, điều kiện công việc, văn hóa và môi trường xung quanh, có tác động quan trọng đến thể lực và tâm lý của người lao động (Massoudi và Hamdi, 2017). Một môi trường làm việc căng thẳng, xuất phát từ áp lực công việc, không gian, hoặc mối quan hệ đồng nghiệp, làm giảm khả năng tập trung và năng suất, đồng thời ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tinh thần và thể chất của nhân viên (Ismail, 2015). Nghiên cứu của Kazmi, Amjad và Khan (2008) cho thấy căng thẳng công việc cao dẫn đến hiệu quả làm việc thấp, gây ra sự sụt giảm trong phát triển cá nhân. Ngoài ra, các điều kiện không an toàn như nhiệt độ cao, tiếng ồn và thiếu ánh sáng cũng ảnh hưởng xấu đến sức khỏe, làm giảm năng suất (Shikdar và Sawaged, 2003; Chandrasekar, 2011). Ngược lại, một môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ và đầy đủ trang thiết bị giúp gia tăng động lực làm

việc, góp phần vào sự phát triển toàn diện của nhân viên (Porter, Riesenmy và Fields, 2016). Dựa trên lập luận này tác giả đề xuất giả thuyết H1:

H1: Môi trường làm việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực.

2.2. Động lực trong công việc

Động lực là yếu tố thiết yếu trong việc thúc đẩy và phát triển nguồn nhân lực. Theo Deressa và Zeru (2019), sự thiếu động lực có thể dẫn đến hiệu suất thấp và hạn chế sự phát triển cá nhân của nhân viên, làm suy giảm khả năng cạnh tranh của tổ chức. Nhiều công ty đã đầu tư vào các chương trình đào tạo và hoạt động giải trí nhằm nâng cao động lực và gắn kết nhân viên. Các lý thuyết về động lực như của Herzberg (1986), Maslow (1943) và McGregor (1960) đều chỉ ra rằng việc đáp ứng nhu cầu cơ bản, cung cấp sự công nhận và các chế độ thưởng phạt thích hợp giúp tăng cường động lực làm việc. Herzberg phân chia động lực thành 2 nhóm yếu tố: duy trì và động viên đồng thời nhấn mạnh rằng thiếu động lực sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả công việc. Tương tự, Maslow cho rằng nhân viên cần được đáp ứng các nhu cầu từ cơ bản đến tự hoàn thiện để có thể phát triển tối đa. McGregor lại nhấn mạnh việc sử dụng thưởng - phạt như một công cụ động viên hiệu quả. Như vậy, động lực làm việc không chỉ cải thiện hiệu quả mà còn tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực, khi nhân viên cảm thấy động lực sẽ sẵn sàng nỗ lực và cống hiến nhiều hơn cho tổ chức (Apak và Gümüş, 2015). Dựa trên lập luận này tác giả đề xuất giả thuyết H2:

H2: Động lực trong công việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực.

2.3. Sự công nhận

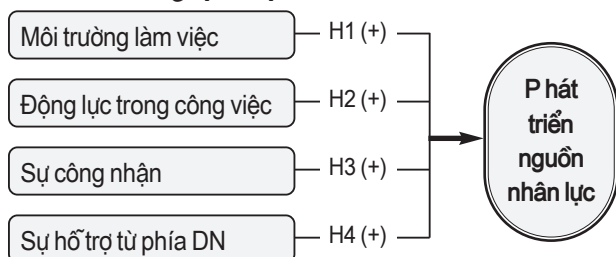
Sự công nhận, hiểu là việc ghi nhận đóng góp của nhân viên, có vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực (Campbell-Allen, Houston, và Mann, 2008). Theo đó, sự công nhận tác động trực tiếp khi giúp nhân viên có thêm động lực phấn đấu thăng tiến, cải thiện hiệu suất và duy trì cam kết với tổ chức. Khi nhận được sự công nhận, nhân viên thường nỗ lực hơn để đạt vị trí và mức lương cao hơn (Deressa và Zeru, 2019). Ngoài ra, sự công nhận còn tác động gián tiếp thông qua việc tăng động lực nội tại, giúp nhân viên cảm thấy gắn kết và thúc đẩy ham muốn cống hiến (Porter và

Lawler, 1968; Brun và Dugas, 2008). Các nghiên cứu như của Saunderson (2004) và Grawitch, Gottschalk, và Munz (2006) cũng khẳng định rằng nhân viên luôn mong muốn nhận được sự công nhận từ quản lý và đồng nghiệp. Ngược lại, thiếu sự công nhận có thể dẫn đến căng thẳng, suy giảm tâm lý và ảnh hưởng tiêu cực đến khả năng xử lý công việc (Brun và Dugas, 2008). Dựa trên lập luận này tác giả đề xuất giả thuyết H3:

H3: Sự công nhận trong công việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực.

2.4. Sự hỗ trợ từ phía DN (Hình 1)

Hình 1: Khung lý thuyết



Sự hỗ trợ từ DN và quản lý có tác động mạnh mẽ đến cam kết và sự phát triển của nhân viên. Theo Eisenberger và Stinglhamber (2011) và Eisenberger et al. (2001), khi cảm nhận được sự quan tâm và hỗ trợ từ tổ chức, nhân viên có xu hướng gắn bó và nỗ lực trong công việc, theo quy tắc trao đổi xã hội “có đi có lại” (Chen, 2019). Sự hỗ trợ này, bao gồm các lợi ích như khen thưởng và thăng tiến, thúc đẩy nhân viên phát triển bản thân. Sự hỗ trợ từ quản lý cũng giúp trao quyền tâm lý, tạo sự tự tin cho nhân viên, khiến họ không ngừng nâng cao năng lực (Walton, 1985; Chiang và Hsieh, 2012). Nghiên cứu của Lloréns Montes, Ruiz Moreno, và García Morales (2005) cho thấy hỗ trợ từ quản lý còn khuyến khích tinh thần làm việc nhóm và chia sẻ kiến thức, góp phần vào sự phát triển tổng thể của nguồn nhân lực trong tổ chức. Dựa trên lập luận này tác giả đề xuất giả thuyết H4:

H4: Sự hỗ trợ từ phía DN thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.3. Thu thập dữ liệu

Nghiên cứu của chúng tôi thực hiện tại tỉnh Thái Nguyên. Tính tới tháng 12/2023, số lượng lao động đang làm việc tại các DN đang hoạt động trên địa bàn là 191.847 người. Sử dụng phương pháp xác

định cỡ mẫu Slovin (1984), cỡ mẫu tối thiểu của nghiên cứu là 399 người. Tác giả đã xây dựng bảng hỏi và gửi 500 mẫu phiếu online tới những người đang trong độ tuổi lao động. Tháng 6/2024, tác giả đã thu được 500 phiếu trả lời. Sau khi loại bỏ đi các phiếu trả lời không đủ tiêu chuẩn như người trả lời không làm trong các DN, trả lời thiếu, tác giả thu được 402 phiếu đủ tiêu chuẩn.

3.2. Phương pháp ước lượng

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng phương pháp Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Tác giả sử dụng PLS-SEM vì phương pháp này không yêu cầu giả định phân phối dữ liệu và có thể phân tích hiệu quả các mẫu nhỏ, qua đó giúp giảm các vấn đề về kích cỡ mẫu so với phương pháp Covariance-Based SEM (CB-SEM) (Wold, 1985). Bên cạnh đó, PLS-SEM có thể xử lý cả các cấu trúc đo lường dạng hình thành và phản ánh, phù hợp với các mô hình nghiên cứu phức tạp với nhiều biến quan sát (Hair et al., 2017).

Quy trình phân tích PLS-SEM gồm 2 bước chính: mô hình đo lường (outer model) để đánh giá độ tin cậy và giá trị hội tụ của các biến tiềm ẩn và mô hình cấu trúc (inner model) để kiểm định mối quan hệ giữa các biến tiềm ẩn. Các yếu tố như hệ số tải ngoài (outer loadings), độ tin cậy tổng hợp (CR) và giá trị hội tụ (AVE) được sử dụng để đánh giá mô hình đo lường (Ferreira et al., 2018; Laguía et al., 2019). Mô hình cấu trúc sử dụng phân tích bootstrap để kiểm định ý nghĩa thống kê của các đường dẫn (Chawla & Joshi, 2019).

4. Kết quả ước lượng

4.1. Đánh giá mô hình đo lường

Kết quả đo lường mô hình được trình bày tại Bảng 1. Các yếu tố Sự công nhận, Động lực trong công việc, Sự hỗ trợ từ phía DN, Môi trường làm việc và Phát triển nguồn nhân lực đều đạt yêu cầu về độ tin cậy và tính hội tụ. Các hệ số tải đều lớn hơn 0,7 và có ý nghĩa thống kê (p -value = 0.000), thể hiện các biến quan sát giải thích tốt các biến tiềm ẩn. Về độ tin cậy, giá trị Composite Reliability (CR) và ρ_A của các biến tiềm ẩn đều lớn hơn 0.7, cho thấy độ tin cậy cao. Về tính hội tụ, các hệ số tải đều có ý nghĩa thống kê (p -value = 0.000), thể hiện các biến quan sát giải thích tốt các biến tiềm ẩn. Tóm lại, các kết quả cho thấy mô hình đo lường đảm bảo độ tin cậy và

Bảng 1. Kết quả mô hình đo lường

Ký hiệu	Hệ số tải	p-value	Composite Reliability (CR)	rho_a	Average Variance Extracted (AVE)
Sự công nhận			0.886	0.845	0.609
CN1	0.731	0.000			
CN2	0.848	0.000			
CN3	0.789	0.000			
CN4	0.794	0.000			
CN5	0.732	0.000			
Động lực trong công việc			0.920	0.895	0.657
DLCV1	0.799	0.000			
DLCV2	0.836	0.000			
DLCV3	0.811	0.000			
DLCV4	0.849	0.000			
DLCV5	0.795	0.000			
DLCV6	0.770	0.000			
Sự hỗ trợ từ phía DN			0.889	0.848	0.668
HT1	0.723	0.000			
HT2	0.837	0.000			
HT3	0.852	0.000			
HT4	0.850	0.000			
Môi trường làm việc			0.903	0.874	0.650
MTLV1	0.737	0.000			
MTLV2	0.839	0.000			
MTLV3	0.795	0.000			
MTLV4	0.832	0.000			
MTLV5	0.823	0.000			
Phát triển nguồn nhân lực (NNL)			0.906	0.868	0.708
NNL1	0.838	0.000			
NNL2	0.875	0.000			
NNL3	0.880	0.000			
NNL4	0.767	0.000			

Nguồn: Tác giả tính từ phần mềm SmartPLS

tính hợp lệ, đủ điều kiện cho phân tích mô hình cấu trúc tiếp theo.

4.2. Đánh giá mô hình cấu trúc

Dựa trên kết quả trong Bảng 2, các yếu tố môi trường làm việc, động lực trong công việc, sự công nhận và sự hỗ trợ từ phía DN đều có tác động đáng kể đến phát triển nguồn nhân lực tại các DN ở Thái Nguyên.

Trước hết, môi trường làm việc có tác động mạnh nhất đến phát triển nguồn nhân lực với hệ số ước lượng là 0.326, t-value đạt 6.555 và p-value bằng 0.000, cho thấy ý nghĩa thống kê rất cao. Kết quả này hỗ trợ giả thuyết H1, khẳng định, khi môi trường làm việc được cải thiện, nhân viên sẽ có điều kiện làm việc tốt hơn, từ đó phát huy tối đa khả năng của mình. Một môi trường làm việc tích cực không chỉ giúp tăng năng suất, mà còn tạo động lực để nhân viên gắn bó và phát triển, góp phần xây dựng một lực lượng lao động bền vững cho DN. Kết quả nghiên cứu này đồng quan điểm với Porter, Riesenmy và Fields (2016).

Động lực trong công việc cũng là yếu tố quan trọng thứ hai, với hệ số ước lượng 0.245, t-value đạt 3.847 và p-value bằng 0.000. Kết quả này chứng minh giả thuyết H2, thể hiện động lực làm việc là yếu tố quan trọng giúp nâng cao phát triển cá nhân và năng suất lao động. Kết quả nghiên cứu này đồng quan điểm với (Apak và Gümüş, 2015) và Deressa và Zeru (2019), khi nhân viên được thúc đẩy bởi động lực trong công việc, họ sẽ có xu hướng phấn đấu nhiều hơn, không ngừng học hỏi và cải thiện bản thân để đáp ứng các yêu cầu của công việc và đóng góp vào mục tiêu chung của tổ chức. (Hình 2)

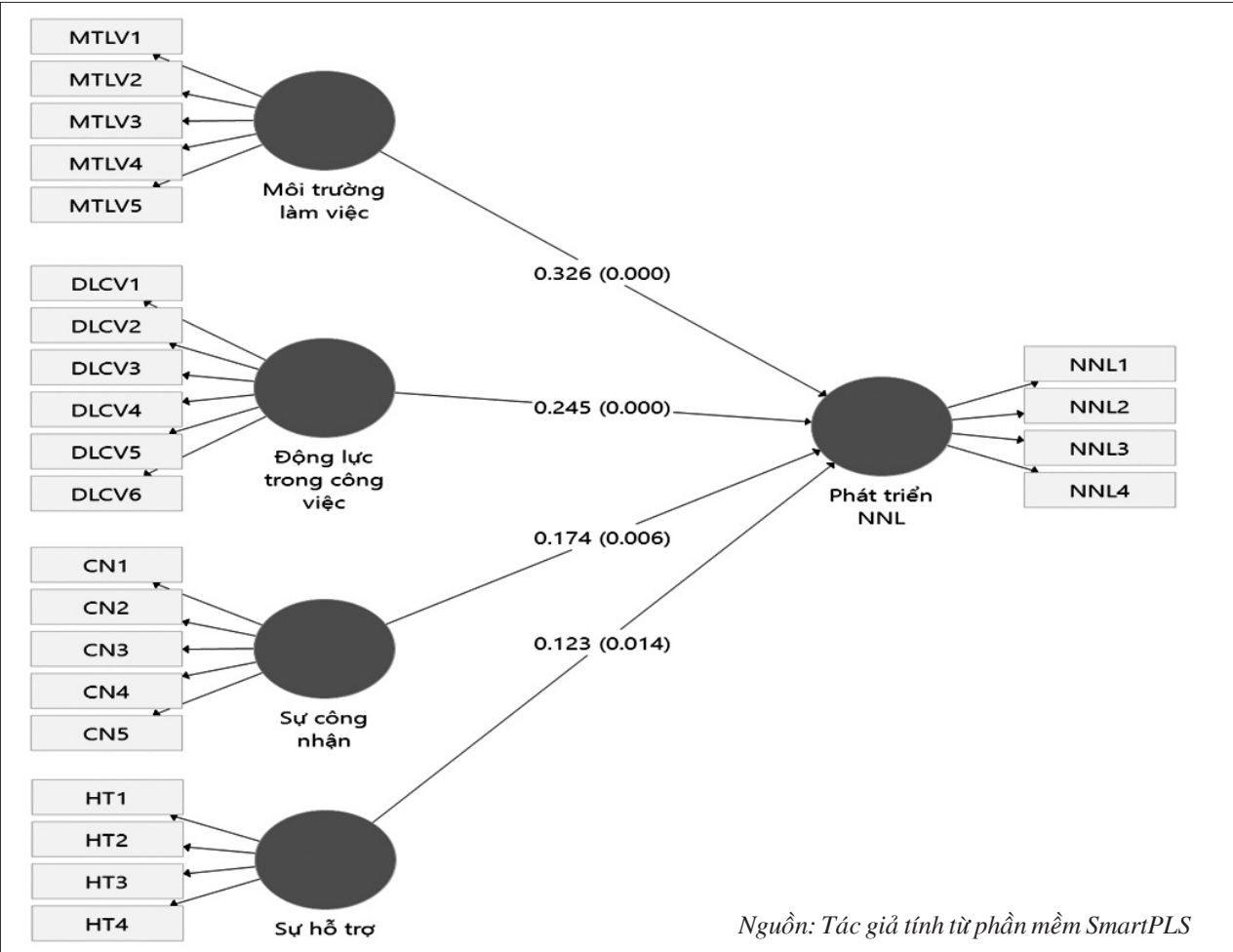
Sự công nhận từ phía DN cũng có ảnh hưởng tích cực đến phát triển

Bảng 2. Kết quả kiểm định giả thuyết

Biến độc lập	Hệ số ước lượng	STDEV	t-value	p-value	Kết quả kiểm định
Môi trường làm việc	0.326	0.050	6.555	0.000	H1: chấp nhận
Sự công nhận	0.174	0.064	2.718	0.007	H3: chấp nhận
Sự hỗ trợ	0.123	0.050	2.448	0.014	H4: chấp nhận
Động lực trong công việc	0.245	0.064	3.847	0.000	H2: chấp nhận

Nguồn: Tác giả tính từ phần mềm SmartPLS

Hình 2: Kết quả ước lượng mô hình cấu trúc



Nguồn: Tác giả tính từ phần mềm SmartPLS

nguồn nhân lực, với hệ số ước lượng 0.174, t-value là 2.718 và p-value bằng 0.007. Kết quả này hỗ trợ giả thuyết H3, chỉ ra rằng sự công nhận, mặc dù có tác động trung bình, vẫn đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì động lực và khuyến khích nhân viên phát triển. Khi nhân viên cảm nhận được sự công nhận cho những nỗ lực của họ, họ sẽ có động lực tiếp tục học hỏi và nâng cao

năng lực, từ đó cải thiện hiệu suất công việc. Kết quả nghiên cứu này đồng quan điểm với Saunderson (2004) và Grawitch, Gottschalk, và Munz (2006).

Cuối cùng, sự hỗ trợ từ phía DN có hệ số ước lượng là 0.123, t-value là 2.448 và p-value là 0.014, cũng có ý nghĩa thống kê và hỗ trợ giả thuyết H4. Mặc dù tác động của yếu tố này thấp hơn so với các

yếu tố khác, nhưng sự hỗ trợ từ phía DN vẫn giúp nhân viên cảm thấy an tâm hơn trong công việc. Sự hỗ trợ này có thể bao gồm việc cung cấp các công cụ, nguồn lực và hướng dẫn cần thiết, giúp nhân viên giải quyết các khó khăn trong công việc và phát triển bản thân một cách hiệu quả hơn. Kết quả nghiên cứu này ủng hộ quan điểm của Eisenberger và Stinglhamber (2011).

5. Giải pháp

Để nâng cao phát triển nguồn nhân lực trong các DN tại Thái Nguyên, trước hết cần tập trung vào việc cải thiện môi trường làm việc. DN nên chú trọng tạo ra không gian làm việc an toàn, thoải mái và tích cực bằng cách đầu tư vào cơ sở vật chất hiện đại, cải thiện ánh sáng, thông gió và giảm tiếng ồn. Đồng thời, xây dựng văn hóa làm việc khuyến khích sự hợp tác và chia sẻ sẽ giúp tăng năng suất và tạo động lực gắn bó cho nhân viên. Bên cạnh đó, tăng cường động lực trong công việc cũng là một yếu tố quan trọng. DN có thể thúc đẩy động lực cho nhân viên thông qua các chương trình khen thưởng, cơ hội thăng tiến, đào tạo kỹ năng và xác định rõ mục tiêu công việc, giúp nhân viên cảm thấy được khích lệ và gắn kết hơn với tổ chức.

Ngoài ra, việc công nhận những đóng góp của nhân viên cũng cần được chú trọng. DN có thể đánh giá cao và tôn vinh thành quả của nhân viên thông qua khen thưởng và sự công nhận công khai, giúp họ có thêm động lực để phát triển năng lực cá nhân. Cuối cùng, DN nên cung cấp sự hỗ trợ cần thiết, bao gồm công cụ, nguồn lực và hướng dẫn rõ ràng, giúp nhân viên tự tin hơn trong công việc. Sự hỗ trợ này có thể bao gồm các chương trình đào tạo kỹ năng, tư vấn nghề nghiệp và chia sẻ kinh nghiệm từ

cấp quản lý, giúp nhân viên vượt qua thách thức và phát triển bản thân một cách hiệu quả.

6. Kết luận

Nghiên cứu này đã làm rõ các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực trong các DN tại Thái Nguyên, bao gồm: môi trường làm việc, động lực trong công việc, sự công nhận và sự hỗ trợ từ phía DN. Sử dụng số liệu thu thập từ 402 người lao động và áp dụng phương pháp PLS-SEM, tác giả tìm thấy môi trường làm việc là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất, theo sau là động lực trong công việc, sự công nhận và sự hỗ trợ. Đây là những yếu tố không chỉ giúp tăng cường năng suất lao động mà còn thúc đẩy sự gắn bó, cam kết và phát triển lâu dài của nhân viên.

Với vai trò là trung tâm công nghiệp lớn, Thái Nguyên cần chú trọng vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao từ các DN, đặc biệt là các DN có vốn đầu tư nước ngoài. Các giải pháp đề xuất như cải thiện môi trường làm việc, tăng cường động lực và sự công nhận, cùng với việc hỗ trợ phát triển nghề nghiệp cho nhân viên, sẽ là cơ sở giúp các DN xây dựng một đội ngũ nhân sự có chất lượng, đáp ứng các yêu cầu của thị trường lao động hiện đại.

Nghiên cứu này đóng góp quan trọng vào lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực tại Thái Nguyên, cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn để các DN và nhà quản lý xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực hiệu quả. Các kết quả thu được cũng mở ra hướng nghiên cứu tiếp theo nhằm khám phá thêm các yếu tố khác ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực, từ đó đóng góp vào sự phát triển bền vững của DN và nền kinh tế tỉnh Thái Nguyên ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Wold, H. (1985). Partial least squares. In S. Kotz & N. L. Johnson (Eds.), *Encyclopedia of statistical sciences* (pp. 581-591). New York: Wiley.
2. Hair, J. F., và cộng sự. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
3. Ferreira, J. J., và cộng sự. (2018). Measuring and Understanding the Psychological Effects of Entrepreneurial Intentions: Multigroup Analysis. In *Inside the Mind of the Entrepreneur* (pp. 17-31).
4. Laguía, A., và cộng sự. (2019). A psychosocial study of self-perceived creativity and entrepreneurial intentions in a sample of university students. *Thinking Skills and Creativity*, 31, 44-57.

5. Chawla, D., & Joshi, H. (2019). Consumer attitude and intention to adopt mobile wallet in India - An empirical study. *International Journal of Bank Marketing*, 37(7), 1590-1618.
6. Apak, S., & Gümüş, S. (2015). A Research about the Effect of the Leadership Qualities of Public Administrators on the Motivation of the Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 368-377. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.384
7. Brun, J.-P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716-730. doi:10.1080/09585190801953723
8. Campbell-Allen, N., Houston, D., & Mann, R. (2008). Best practices in New Zealand organizations for rewarding and recognizing employee innovations and achievements. *Total Quality Management & Business Excellence*, 19(1-2), 125-139. doi:10.1080/14783360701602031
9. Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations.
10. Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2019). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 166-179. doi:10.1108/er-01-2019-0079
11. Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190. doi:10.1016/j.ijhm.2011.04.011
12. Deressa, A. T., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Res Notes*, 12(1),
13. Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support. In *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees* (pp. 25-60).
14. Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *J Appl Psychol*, 86(1), 42-51. doi:10.1037/0021-9010.86.1.42
15. Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147. doi:10.1037/1065-9293.58.3.129
16. Herzberg, F. (1986). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* US: Harvard Business Review Press.
17. Ismail, A., Saudin, N., Ismail, Y., Samah, A. J. A., Bakar, R. A., & Aminudin, N. N. (2015). Effect of Workplace Stress on Job Performance. *Economic Review: Journal of Economics and Business*, XIII(1).
18. Kazmi, R., Amjad, S., & Khan, D. (2008). Occupational stress and its effect on job performance. A case study of medical house officers of district Abbottabad. *Journal of Ayub Medical College, Abbottabad*, 20(3).
19. Lloréns Montes, F. J., Ruiz Moreno, A., & García Morales, V. (2005). Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination. *Technovation*, 25(10), 1159-1172. doi:10.1016/j.technovation.2004.05.002
20. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. doi:10.1037/h0054346
21. Massoudi, D. A. H., & Hamdi, D. S. S. A. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 35-42. doi:10.9790/487x-1901033542
22. McGregor, D. M. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
23. Porter, L., & Lawler, E. (1986). *Managerial attitudes and performance*. Homewood: Irwin Dorsey 213. doi:10.1186/s13104-019-4255-7
24. Porter, T. H., Riesenmy, K. D., & Fields, D. (2016). Work environment and employee motivation to lead. *American Journal of Business*, 31(2), 66-84. doi:10.1108/ajb-05-2015-0017
25. Saunderson, R. (2004). Survey Findings of the Effectiveness of Employee Recognition in the Public Sector. *Public Personnel Management*, 33(3), 255-275. doi:10.1177/009102600403300302

26. Shikdar, A. A., & Sawaqed, N. M. (2003). Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries. *Computers & Industrial Engineering*, 45(4), 563-572. doi:10.1016/s0360-8352(03)00074-3
27. Walton, R. E. (1985). From control to commitment in the workplace. Truy cập tại <https://hbr.org/1985/03/from-control-to-commitment-in-the-workplace>

Ngày nhận bài: 18/8/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 9/9/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 20/9/2024

Thông tin tác giả:

ĐỖ NHẬT ANH

Công ty cổ phần Triển lãm, hội nghị và quảng cáo Việt Nam

Email: donhatanh.work@gmail.com

FACTORS INFLUENCING HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN ENTERPRISES IN THAI NGUYEN PROVINCE

● DO NHAT ANH

Vietnam Exhibition,

Conference and Advertising Joint Stock Company

ABSTRACT:

This study investigates the factors influencing human resource development in enterprises in Thai Nguyen province. A sample of 402 employees was analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method to examine the effects of four key factors: working environment, work motivation, recognition, and enterprise support. The findings reveal that all four factors significantly impact human resource development, with the working environment exerting the strongest influence, followed by work motivation, recognition, and enterprise support. Based on these results, the study proposes targeted solutions to enhance human resource quality, including improving the working environment, fostering motivation, increasing recognition, and strengthening enterprise support. These measures aim to not only drive sustainable business growth but also boost Thai Nguyen province's competitiveness amid economic integration and development.

Keywords: human resources, human resources development, enterprise, Thai Nguyen province, PLS-SEM.