

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH NGHỆ AN

● NGUYỄN THỊ HẠNH DUYÊN¹

- NGUYỄN THỊ THÚY QUỲNH¹ - NGUYỄN THỊ BÍCH THỦY¹

¹Trường Kinh tế, Trường Đại học Vinh

Email: duyennth@vinhuni.edu.vn

Email: ntquynh83@vinhuni.edu.vn/ntquynh83@gmail.com

Email: bichthuyktdhv@vinhuni.edu.vn

TÓM TẮT:

Nghiên cứu này nhằm phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến việc sử dụng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An thông qua khảo sát 600 cán bộ quản lý và người lao động. Bằng cách sử dụng các phương pháp định lượng như kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và hồi quy tuyến tính đa biến, kết quả chỉ ra 4 nhóm nhân tố chính có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực: (1) Thu hút nguồn nhân lực; (2) Bố trí và sử dụng nhân lực; (3) Đào tạo và phát triển; (4) Đánh giá và chế độ đãi ngộ. Trong đó, nhân tố “bố trí và sử dụng nhân lực” có ảnh hưởng mạnh nhất, cho thấy vai trò then chốt của việc sắp xếp và phân công lao động hợp lý trong doanh nghiệp. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp và cơ quan quản lý trong việc hoàn thiện chính sách nhân sự, góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng lao động và thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương.

Từ khóa: sử dụng nguồn nhân lực, nhân tố ảnh hưởng, tỉnh Nghệ An.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, tỉnh Nghệ An có nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực lớn do sự phát triển mạnh mẽ của các khu công nghiệp và khu kinh tế như VSIP, Bắc Vinh, Nam Cẩm. Tuy nhiên, cơ cấu lao động của tỉnh vẫn còn mất cân đối, lực lượng lao động chủ yếu tập trung ở khu vực nông thôn, trình độ tay nghề chưa cao và phân bố lao động giữa các ngành chưa hợp lý. Bên cạnh đó,

các chính sách thu hút, bố trí, đào tạo và đãi ngộ lao động chưa thực sự đồng bộ, làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

Do đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm nhận diện các nhân tố chủ yếu tác động đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp trên địa bàn Nghệ An, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng lao động trong thời kỳ hội nhập.

2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Nghiên cứu được xây dựng dựa trên 3 lý thuyết nền tảng về quản trị nguồn nhân lực.

Thuyết Vốn nhân lực (Becker, 1964) cho rằng con người là một dạng vốn và việc đầu tư vào giáo dục, đào tạo sẽ nâng cao năng suất lao động, cũng như hiệu quả công việc. Theo đó, doanh nghiệp cần chú trọng phát triển kỹ năng và năng lực của người lao động nhằm gia tăng giá trị sử dụng nguồn lực hiện có.

Thuyết Hai nhân tố (Herzberg, 1959) phân loại các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc thành 2 nhóm: các yếu tố tạo động lực và các yếu tố duy trì. Việc vận dụng hợp lý hai nhóm yếu tố này giúp doanh nghiệp nâng cao sự hài lòng và hiệu quả sử dụng lao động.

2.2. Giả thuyết nghiên cứu

Trên cơ sở tổng quan lý thuyết và các nghiên cứu thực nghiệm liên quan, nghiên cứu đề xuất mô hình với 4 nhóm nhân tố độc lập ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp, bao gồm:

Thu hút nguồn nhân lực (THNL): phản ánh các hoạt động tuyển dụng, chính sách hấp dẫn nhằm thu hút lao động có trình độ phù hợp với yêu cầu công việc; Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực (BTSDNL): thể hiện việc phân công lao động hợp lý, phù hợp giữa năng lực cá nhân và yêu cầu công việc thực tế; Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (ĐTBDNL): liên quan đến việc tổ chức các chương trình nâng cao kỹ năng chuyên môn, đào tạo định kỳ và phát triển nghề nghiệp; Đánh giá và đãi ngộ nguồn nhân lực (ĐGĐNNL): bao gồm hệ thống đánh giá hiệu suất làm việc, chế độ lương thưởng, phúc lợi và cơ hội thăng tiến; Biến phụ thuộc trong

mô hình nghiên cứu là Mức độ sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực (ĐGSDNL).

Trên cơ sở đó, các giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H1: Thu hút nguồn nhân lực có ảnh hưởng tích cực đến việc sử dụng nguồn nhân lực; H2: Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực hợp lý có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực; H3: Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có ảnh hưởng tích cực đến việc sử dụng nguồn nhân lực; H4: Đánh giá và đãi ngộ nguồn nhân lực có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

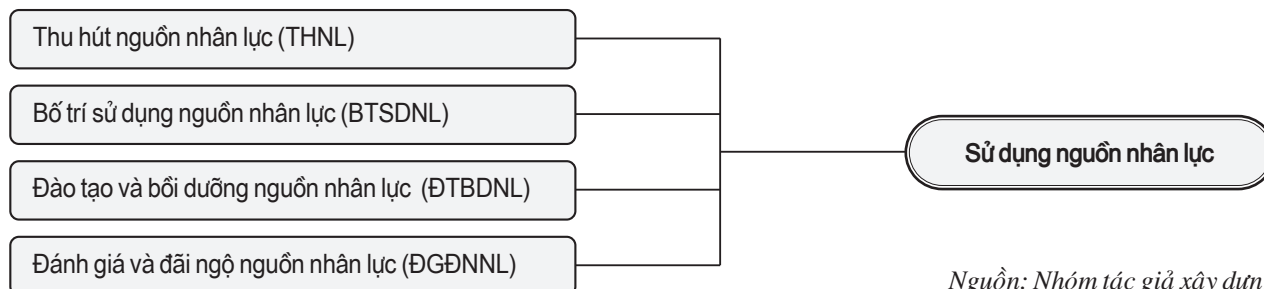
3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành khảo sát 3 nhóm đối tượng: cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp sử dụng lao động và người lao động trên địa bàn tỉnh Nghệ An. Cụ thể, nhóm cơ quan quản lý nhà nước được khảo sát 50 phiếu hợp lệ từ các sở, ban, ngành cấp tỉnh và 21 huyện, thành phố; nhóm doanh nghiệp thu về 250 phiếu hợp lệ, trong đó thực hiện phỏng vấn sâu 20 doanh nghiệp; và nhóm người lao động thu được 300 phiếu hợp lệ từ 21 huyện, thành phố. Nhóm nghiên cứu phát ra 615 phiếu và thu về 600 phiếu hợp lệ, tỷ lệ hợp lệ đạt 97,56%. Dựa trên nội dung nghiên cứu, tác giả thiết kế bảng hỏi gồm các câu hỏi tương ứng dành cho từng nhóm đối tượng khảo sát. Các câu hỏi được xây dựng tuân thủ nguyên tắc ngắn gọn, rõ ràng, đảm bảo tính đo lường theo thang đo Likert 5 điểm. Việc sử dụng thang đo Likert trong khảo sát nhận thức là phương pháp phổ biến và đã được nhiều nghiên cứu xác nhận tính hiệu quả (Howells, 1986). Các mức độ đánh giá trên thang đo được thể hiện trong Bảng 2.

3.2. Mô hình nghiên cứu (Hình 1)

Hình 1: Nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng nguồn nhân lực của tỉnh Nghệ An



Nguồn: Nhóm tác giả xây dựng

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Kiểm định độ tin cậy thang đo

Để đảm bảo độ tin cậy của các thang đo, nhóm tác giả tiến hành kiểm định hệ số Cronbach's Alpha cho từng nhóm nhân tố. Kết quả cụ thể như sau:

Thu hút nguồn nhân lực (THNL): gồm 3 biến quan sát, Cronbach's Alpha đạt 0.763 (> 0.7), Corrected Item-Total Correlation dao động từ 0.573 đến 0.623, đảm bảo độ tin cậy; *Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực (BTSDNL):* ban đầu có 6 biến quan sát, sau khi loại biến BTSDNL3 (Corrected Item-Total Correlation = 0.210 < 0.3), hệ số Cronbach's Alpha tăng từ 0.799 lên 0.847, các biến còn lại đều đạt yêu cầu; *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (ĐTBDNL):* 8 biến, Cronbach's Alpha đạt 0.928, các biến có Corrected Item-Total Correlation từ 0.678 đến 0.800; *Đánh giá và đãi ngộ nguồn nhân lực (ĐGĐNNL):* 10 biến, Cronbach's Alpha đạt 0.939, Corrected Item-Total Correlation các biến đều > 0.7 ; *Sử dụng nguồn nhân lực (ĐGSĐNL):* 5 biến, Cronbach's Alpha đạt 0.854, Corrected Item-Total Correlation các biến đều > 0.6 .

Như vậy, tất cả các thang đo đều đạt yêu cầu về độ tin cậy (Cronbach's Alpha > 0.7 và Corrected Item-Total Correlation > 0.3), đảm bảo cơ sở để tiếp tục phân tích nhân tố khám phá (EFA).

4.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Sau khi kiểm định độ tin cậy, nhóm tác giả tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA) nhằm xác định cấu trúc các nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng nguồn nhân lực. (Bảng 1)

Để xác định cấu trúc các nhân tố, nhóm tác giả tiến hành phân tích EFA.

Kiểm định KMO đạt 0.925 (> 0.7) và Bartlett's Test có Sig. = 0.000, cho thấy dữ liệu phù hợp để thực hiện EFA. Tổng phương sai trích đạt 66.971%, đảm bảo giải thích tốt biến thiên của tập dữ liệu. Tiêu chí Eigenvalue: chỉ giữ các nhân tố có Eigenvalue > 1 ; nhân tố nhỏ nhất có Eigenvalue = 1.393. Các hệ số tải nhân tố (Factor Loading) đều lớn hơn 0.5 và không có hiện tượng cross-loading giữa các nhân tố. Kết quả EFA cho thấy, các biến quan sát được nhóm hợp lý thành 4 nhân tố: Nhóm 1: Đánh giá và đãi ngộ nguồn nhân lực (ĐGĐNNL);

Bảng 1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Rotated Component Matrixa				
	Component			
	1	2	3	4
ĐGĐNNL8	.848			
ĐGĐNNL1	.832			
ĐGĐNNL9	.812			
ĐGĐNNL3	.788			
ĐGĐNNL6	.779			
ĐGĐNNL2	.759			
ĐGĐNNL5	.746			
ĐGĐNNL10	.733			
ĐGĐNNL7	.717			
ĐTBDNL7		.819		
ĐTBDNL5		.798		
ĐTBDNL4		.769		
ĐTBDNL2		.766		
ĐTBDNL1		.763		
ĐTBDNL3		.747		
ĐTBDNL6		.747		
ĐTBDNL8		.705		
BTSDNL1			.769	
BTSDNL4			.759	
BTSDNL6			.753	
BTSDNL5			.736	
BTSDNL2			.684	
THNL3				.772
THNL1				.741
THNL2				.733
ĐGĐNNL4	.488	.484		.492

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả (2024)
($p < 0.01$ có ý nghĩa thống kê)

Nhóm 2: Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (ĐTBDNL); Nhóm 3: Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực (BTSDNL); Nhóm 4: Thu hút nguồn nhân lực (THNL). Việc phân tách thành 4 nhóm là phù hợp với lý thuyết quản trị nhân lực hiện đại, vốn phân chia các chức năng quản lý nguồn nhân lực theo các khâu: tuyển dụng, bố trí, đào tạo và đãi ngộ (Armstrong, 2009).

Quan sát tại bảng Rotated Component Matrix, biến ĐGĐNNL4 có hệ số tải trên nhiều thành phần (>0.4 ở 3 nhân tố). Điều này cho thấy biến có hiện tượng cross-loading. Tuy nhiên, hệ số tải cao nhất của ĐGĐNNL4 vẫn thuộc về nhóm 1 (ĐGĐNNL). Ngoài ra, hệ số tải đều trên 0.4 và không có giá trị tải chênh lệch quá nhỏ (chênh lệch lớn hơn 0.2 giữa nhân tố chính và nhân tố phụ). Vì vậy, nhóm tác giả quyết định giữ lại biến ĐGĐNNL4 trong nhân tố

Đánh giá và đãi ngộ để đảm bảo tính toàn diện về nội dung thang đo, đồng thời vẫn đảm bảo tiêu chí phân tích nhân tố (Hair et al., 2010). Như vậy, cấu trúc nhân tố phù hợp với mô hình lý thuyết ban đầu.

4.3. Xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố

Phân tích tương quan

Kết quả phân tích Pearson cho thấy các nhân tố Thu hút nguồn nhân lực (THNL), Bố trí sử dụng nguồn nhân lực (BTSDNL), Đào tạo và phát triển (ĐTBDNL), Đánh giá và đãi ngộ (ĐGĐNNL) đều có tương quan tuyến tính dương với mức độ sử dụng nguồn nhân lực (ĐGSDNL) với $\text{Sig} < 0.01$. (Bảng 2)

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy tất cả các nhân tố Thu hút nguồn nhân lực (THNL), Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực (BTSDNL), Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (ĐTBDNL), Đánh

Bảng 2. Kết quả tương quan giữa các nhân tố sử dụng nguồn nhân lực

Correlations						
ĐGSDNL			THNL	BTSDNL	ĐTBDNL	ĐGĐNNL
ĐGSDNL	Pearson Correlation	1	.649**	.682**	.577**	.549**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	600	600	600	600	600
THNL	Pearson Correlation	.649**	1	.414**	.417**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	600	600	600	600	600
BTSDNL	Pearson Correlation	.682**	.414**	1	.493**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	600	600	600	600	600
ĐTBDNL	Pearson Correlation	.577**	.417**	.493**	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	600	600	600	600	600
ĐGĐNNL	Pearson Correlation	.549**	.452**	.376**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	600	600	600	600	600

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả (2024)
($p < 0.01$ có ý nghĩa thống kê)

giá và đãi ngộ nguồn nhân lực (ĐGĐNNL) đều có tương quan tuyến tính dương với hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực (ĐGSDNL), với hệ số tương quan lần lượt là 0.649, 0.682, 0.577 và 0.549 (Sig < 0.01). Các nhân tố đều có tương quan dương mạnh với hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực (ĐGSDNL). Trong đó, mối tương quan mạnh nhất thuộc về BTSDNL (r = 0.682), tiếp theo là THNL (r = 0.649). Mối tương quan thấp nhất là giữa ĐGĐNNL và ĐGSDNL (r = 0.549), nhưng vẫn ở mức khá cao.

Phân tích hồi quy tuyến tính bội

Kết quả kiểm định ANOVA cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính bội có ý nghĩa thống kê với Sig = 0.000 < 0.05. (Bảng 3)

Chỉ số R² hiệu chỉnh đạt 0.671 (67.1%), cho thấy mô hình giải thích được 67.1% sự biến thiên của biến phụ thuộc ĐGSDNL (Bảng 4). Chỉ số Durbin-Watson = 1.681 nằm trong khoảng từ 1.5 đến 2.5, xác nhận mô hình không có hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất.

Phân tích hệ số hồi quy cho thấy tất cả các biến độc lập đều có tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê đến biến phụ thuộc (Sig < 0.05). Không có hiện tượng đa cộng tuyến khi các hệ số VIF đều nhỏ hơn 5. Ngoài ra, nhóm tác giả tiến hành kiểm tra các giả định hồi quy nhằm đảm bảo độ tin cậy của mô hình, kết quả cho thấy: Hiện tượng đa cộng tuyến không xảy ra khi tất cả các hệ số VIF đều nhỏ hơn 5, và chỉ số Tolerance đều lớn hơn 0.2 (Hair et al., 2010); Phân phối chuẩn của phần dư được xác nhận thông qua biểu đồ Normal P-P Plot và Histogram, cho thấy phần dư phân bố xấp xỉ chuẩn, không có biểu hiện lệch đáng kể; Giả định tuyến tính và độ độc lập của sai số cũng được đảm bảo khi chỉ số Durbin-Watson đạt 1.681, nằm trong khoảng chấp nhận từ 1.5 đến 2.5. Như vậy, mô hình hồi quy tuyến tính bội đạt yêu cầu về mặt thống kê và có độ phù hợp cao, tạo cơ sở vững chắc cho việc diễn giải các kết quả hồi quy trong nghiên cứu. (Bảng 5)

Bảng 3. Kết quả ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.060	4	17.265	103.381	.000b
	Residual	32.900	197	.167		
	Total	101.959	201			
^a . Dependent Variable: ĐGSDNL						
^b . Predictors: (Constant), ĐGĐNNL, BTSDNL, THNL, ĐTBĐNL						

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả (2024)
(p < 0.01 có ý nghĩa thống kê)

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.671	.40866	1.681
^a . Predictors: (Constant), ĐGĐNNL, BTSDNL, THNL, ĐTBĐNL					
^b . Dependent Variable: ĐGSDNL					

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả (2024)
(p < 0.01 có ý nghĩa thống kê)

Bảng 5. Kết quả mô hình hồi quy các nhân tố tác động

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.159	.178		.892	.373		
	THNL	.304	.043	.341	7.084	.000	.707	1.415
	BTSDNL	.341	.042	.399	8.211	.000	.695	1.439
	ĐTBDNL	.150	.048	.158	3.123	.002	.643	1.555
	ĐGĐNNL	.147	.042	.170	3.493	.001	.689	1.451
a. Dependent Variable: ĐGSDNL								

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả (2024)
($p < 0.01$ có ý nghĩa thống kê)

Phương trình hồi quy được xác định như sau:
 $\text{ĐGSDNL} = 0.341 \cdot \text{THNL} + 0.399 \cdot \text{BTSDNL} + 0.158 \cdot \text{ĐTBDNL} + 0.17 \cdot \text{ĐGĐNNL} + \varepsilon$

Trong đó:

Bố trí sử dụng nguồn nhân lực (BTSDNL) có ảnh hưởng mạnh nhất (Beta = 0.399), Thu hút nguồn nhân lực (THNL) (Beta = 0.341), Đánh giá và đãi ngộ (ĐGĐNNL) (Beta = 0.17), Đào tạo và phát triển (ĐTBDNL) (Beta = 0.158). (bảng 5)

Như vậy, kết quả phân tích cho thấy yếu tố bố trí và sử dụng nguồn nhân lực hợp lý đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

5.1. Kết luận

Kết quả hồi quy cho thấy:

Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực (BTSDNL) có ảnh hưởng mạnh nhất, cho thấy, sắp xếp nhân lực đúng người, đúng việc giúp giảm thiểu chi phí đào tạo lại, tối ưu hóa năng suất làm việc và giảm thiểu tỷ lệ nghỉ việc, (THNL) cũng có ảnh hưởng đáng kể, phản ánh doanh nghiệp có chiến lược tuyển dụng tốt sẽ tiếp cận được những ứng viên chất lượng cao, giúp doanh nghiệp cạnh tranh hiệu quả trong thị trường lao động đang ngày càng khan hiếm, đặc biệt tại khu vực miền Trung như Nghệ

An. Các yếu tố: Đào tạo và phát triển (ĐTBDNL), Đánh giá và đãi ngộ (ĐGĐNNL) tuy có ảnh hưởng thấp hơn, nhưng vẫn đóng vai trò quan trọng trong việc giữ chân nhân tài và nâng cao trình độ tay nghề cho đội ngũ nhân viên lâu dài.

Như vậy, các doanh nghiệp trên địa bàn Nghệ An cần ưu tiên việc bố trí nhân lực phù hợp với năng lực chuyên môn, đồng thời xây dựng các chiến lược thu hút và giữ chân nhân tài, nhằm đảm bảo hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tối ưu trong điều kiện cạnh tranh hiện nay.

5.2. Hàm ý chính sách

Từ các kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số hàm ý nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tại địa phương: Doanh nghiệp cần chú trọng phân công công việc phù hợp với năng lực chuyên môn và sở trường của người lao động, nhằm phát huy tối đa hiệu quả làm việc; Cải thiện môi trường làm việc, thiết kế chính sách đãi ngộ cạnh tranh và tạo cơ hội thăng tiến rõ ràng để thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao; Gắn kết hoạt động đào tạo với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp, chú trọng cả kỹ năng mềm và chuyên môn nghiệp vụ; Xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả công việc công bằng, minh bạch, dựa trên kết quả đầu ra và có liên kết chặt chẽ với chính sách khen thưởng, phúc lợi ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

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

Phạm Việt Dũng (2014). Kinh nghiệm của một số quốc gia trong phát triển, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực. Tạp chí Công sản. Truy cập tại <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/17961/kinh-nghiem-cua-mot-so-quoc-gia-trong-phat-trien%2C-quan-ly-va-su-dung-nguon-nhan-luc.aspx>

Lê Văn Đại. (2022). Sử dụng và phát triển nguồn nhân lực ở TP. Hồ Chí Minh và TP. Hà Nội: Bài học kinh nghiệm cho tỉnh Bình Dương. Tạp chí Công Thương, (5), 172-178.

Ahmad, A., Majid, A. H. A., & Zin, M. L. M. (2015). Do compensation and organizational climate affect organizational commitment in higher educational institutions? Paper presented at the International Conference on Entrepreneurship, Business and Social Sciences, Kuala Lumpur, Malaysia.

Ngày nhận bài: 6/8/2025

Ngày phản biện và sửa chữa: 30/8/2025

Ngày chấp nhận đăng bài: 24/9/2025

**FACTORS INFLUENCING HUMAN RESOURCE UTILIZATION
IN NGHE AN PROVINCE'S ENTERPRISES**

● NGUYEN THI HANH DUYEN¹

● NGUYEN THI THUY QUYNH¹

● NGUYEN THI BICH THUY¹

¹School of Economics, Vinh University

ABSTRACT:

This study examines the factors influencing human resource utilization in enterprises in Nghe An province, Vietnam. A survey of 600 enterprise managers and employees was conducted, and data were analyzed using Cronbach's Alpha, exploratory factor analysis (EFA), and multiple linear regression. The results identify four key factors that positively impact HR utilization: (1) human resource attraction, (2) allocation and deployment, (3) training and development, and (4) evaluation and compensation. Among these, allocation and deployment exerts the strongest influence, highlighting the critical importance of effective labor arrangement in enhancing enterprise performance. Based on these findings, the paper provides policy recommendations to improve human resource management practices and promote sustainable socio-economic development in the region.

Keywords: human resource utilization, influencing factors, Nghe An province