

ĐÁNH GIÁ SỰ ẢNH HƯỞNG CỦA QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TRẠNG THÁI CHUYỂN ĐỔI SỐ TỚI HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG XÉT DƯỚI GÓC ĐỘ TÀI CHÍNH CỦA DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRONG NGÀNH THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ: NGHIÊN CỨU TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

● NGUYỄN THỊ VÂN ANH

TÓM TẮT:

Nghiên cứu tìm hiểu các thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực (QTNNL) ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động xét dưới góc độ tài chính của doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) trong ngành Thương mại và Dịch vụ trên địa bàn TP. Hà Nội. Kết quả phân tích cho thấy 5 thành phần thực tiễn QTNNL (gồm: tuyển dụng và lựa chọn lao động, đào tạo lao động, đánh giá kết quả công việc, chế độ lương, thưởng và chuyển đổi số trong QTNNL) đều có tác động cùng chiều đến hiệu quả tài chính của các DNNVV trong ngành Thương mại và Dịch vụ. Mặc dù yếu tố chuyển đổi số trong QTNNL có tác động rất nhỏ đến hiệu quả hoạt động xét dưới góc độ tài chính của doanh nghiệp (DN), nhưng điều này đã chứng tỏ có sự ảnh hưởng của thành phần này đến hiệu quả hoạt động tài chính của DN, đồng thời mở ra hướng nghiên cứu mới trong tương lai.

Từ khóa: doanh nghiệp nhỏ và vừa, quản trị nguồn nhân lực, hiệu quả tài chính, TP. Hà Nội.

1. Đặt vấn đề

Quản trị nguồn nhân lực (QTNNL) bao gồm: các chính sách, thực thi, có tính hệ thống mà các yếu tố này ảnh hưởng đến hành vi của nhân viên, thái độ làm việc của nhân viên và hiệu quả công việc của họ (Sarker, 2017).

Thực tiễn QTNNL được hiểu là một quan điểm đổi mới về việc quản lý tổ chức so với phương pháp truyền thống bởi phương pháp quản lý này buộc các nhà quản lý kết hợp giữa nhận thức, hiểu biết và

việc thực hiện của nhân viên sao cho thể hiện mục tiêu chiến lược của tổ chức một cách cụ thể (Kiptis và cộng sự, 2014). Bên cạnh đó, thực tiễn QTNNL là quá trình thu hút, thúc đẩy và giữ chân nhân viên để đảm bảo sự tồn tại của tổ chức (Hassan, 2016).

Lý thuyết về QTNNL và thực tiễn QTNNL nhận được sự quan tâm rộng rãi của các học giả trên thế giới, do đó trong các nghiên cứu của các tác giả, số lượng và các thành phần của thực tiễn QTNNL có sự khác nhau nhất định. Tuy nhiên, 4 chức năng cơ

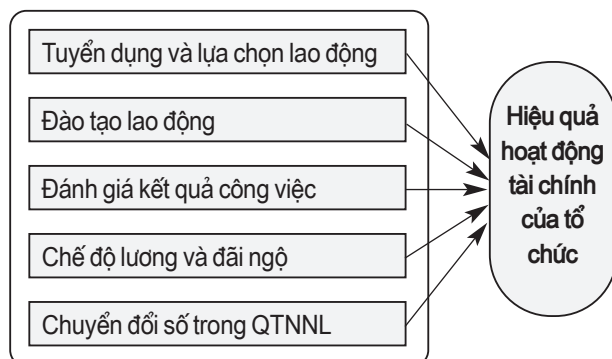
bản và được sử dụng trong hầu hết các nghiên cứu thực tiễn QTNNL, là: tuyển dụng và lựa chọn; đào tạo và phát triển; đánh giá công việc; lương thưởng (Trần Kim Dung và cộng sự, 2017). Với vai trò quan trọng của nguồn nhân lực, thực tiễn QTNNL có ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc, hiệu quả hoạt động của tổ chức (Absar và cộng sự (2010), R Izadi (2013)) xét từ góc độ tài chính.

2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Từ cơ sở lý thuyết về mối quan hệ giữa thực tiễn QTNNL với hiệu quả tổ chức và các nghiên cứu trước đây, dựa trên cơ sở mô hình của Rhee và cộng sự (2014), Trần Kim Dung và cộng sự (2017), và mục tiêu của bài nghiên cứu, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau: (Hình 1).

Các giả thuyết nghiên cứu đề xuất:

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả tổng hợp và đề xuất

H1: Tuyển dụng và lựa chọn lao động có tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động của tổ chức xét từ góc độ tài chính.

H2: Đào tạo lao động có tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động của tổ chức xét từ góc độ tài chính.

H3: Đánh giá kết quả công việc có tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động của tổ chức xét từ góc độ tài chính.

H4: Chế độ lương và đãi ngộ có tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động của tổ chức xét từ góc độ tài chính.

H5: Chuyển đổi số trong QTNNL có tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động của tổ chức xét từ góc độ tài chính.

3. Phương pháp nghiên cứu và dữ liệu nghiên cứu

3.1. Giai đoạn nghiên cứu

Nghiên cứu tác động của thực tiễn QTNNL đến hiệu quả hoạt động tài chính của DNNVV được thực hiện qua 2 giai đoạn: sơ bộ và chính thức.

- Giai đoạn 1 được thực hiện bằng phương pháp nghiên cứu định tính, tác giả sử dụng phương pháp chuyên gia bằng việc thiết kế và thu thập ý kiến thông qua bảng câu hỏi; đồng thời sử dụng kỹ thuật thảo luận nhóm để điều chỉnh, bổ sung các biến quan sát dùng trong đo lường các khái niệm nghiên cứu. Nghiên cứu được thực hiện trong tháng 2/2023 tại TP. Hà Nội.

- Giai đoạn 2: Tác giả thiết kế bản hỏi được kế thừa từ thang đo thực tiễn QTNNL của Trần Kim Dung và cộng sự (2017), hỏi tư vấn các chuyên gia là những cán bộ quản lý thuộc phòng nhân sự và phòng ban chức năng đang làm việc tại các doanh nghiệp nhằm điều chỉnh biến quan sát trong các thành phần trong các mô hình nghiên cứu. Bên cạnh đó, tất cả chuyên gia đều tán thành các yếu tố trong mô hình thực tiễn QTNNL của Rhee và cộng sự (2014), Trần Kim Dung và cộng sự (2017) đều có tác động đến hiệu quả hoạt động của DNNVV hoạt động trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ tại TP. Hà Nội.

Câu hỏi khảo sát được kế thừa từ thang đo thực tiễn QTNNL của Trần Kim Dung (2017), từ ngữ được điều chỉnh theo các ý kiến đóng góp và nhất trí từ người tham gia khảo sát. Còn thang đo lường chuyển đổi số trong QTNNL được sự góp ý từ các chuyên gia QTNNL với các biến quan sát các chuyên gia cho là phù hợp nhất. Sau khi thử nghiệm để kiểm tra điều chỉnh cách trình bày ngôn ngữ, bảng câu hỏi chính thức được sử dụng cho nghiên cứu định lượng tiếp theo. Thời gian nghiên cứu, từ tháng 12/2022 đến tháng 4/2023.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, nghiên cứu định lượng, sử dụng các kỹ thuật phân tích: phương pháp thống kê mô tả mẫu, phân tích độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, và phân tích hồi quy đa biến. Thang đo của các biến độc lập và biến

phụ thuộc được thiết kế theo Likert 5 (từ mức độ 1 là: Hoàn toàn không đồng ý đến mức độ 5 là: Hoàn toàn đồng ý). Thang đo cho các thành phần thực tiễn QTNNL gồm 5 yếu tố với 27 biến quan sát và Thang đo cho biến hiệu quả hoạt động của tổ chức xét dưới góc độ tài chính gồm 5 biến quan sát.

3.3. Dữ liệu nghiên cứu

Đối tượng khảo sát nghiên cứu là quản lý cấp cao và quản lý cấp trung của các DNNVV (Giám đốc/Phó giám đốc/Trưởng phòng kinh doanh/Trưởng phòng nhân sự) trên địa bàn TP. Hà Nội. Lấy mẫu theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện phi xác suất. Tổng số phiếu khảo sát phát ra là 300 thông qua hình thức phát bảng câu hỏi trực tiếp - thu về và thông qua email gửi trực tiếp, thu về 223. Sau khi lọc, loại 26 phiếu còn 197 phiếu khảo sát đưa vào phân tích chính thức, đạt tỷ lệ 88% so với thu về.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả mẫu

Về lĩnh vực hoạt động chuyên sâu: Kết quả khảo sát tập trung vào DNNVV ngành thương mại và dịch vụ hoạt động trên địa bàn Hà Nội, trong đó có DN hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh trong nhóm nhà hàng, khách sạn, du lịch chiếm tỷ lệ 30%, còn lại tập trung vào nhóm DN hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh thương mại nói chung (bao gồm cả kinh doanh truyền thống và kinh doanh trực tuyến).

Về thời gian hoạt động: Nhóm DN có thời gian hoạt động từ 2 - 5 năm chiếm tỷ lệ cao nhất (57,2%), kế đến là nhóm DN có thời gian hoạt động dưới 2 năm (13%), nhóm hợp tác xã có thời gian hoạt động từ 6 - 10 năm (20%) và nhóm DN có thời gian hoạt động trên 10 năm, chiếm ít nhất (9,8%).

Về số lượng lao động: Theo kết quả khảo sát cho thấy, nhóm DN có từ 11 - 30 lao động chiếm tỷ lệ cao nhất (44 %), kế đến là nhóm DN có từ 1 - 10 lao động (40,6%), nhóm hợp tác xã có từ 31 - 50 lao động (10%), cuối cùng là nhóm DN có trên 50 lao động (5,4%).

4.2. Thống kê mô tả các biến quan sát

Trong 197 phiếu khảo sát được lựa chọn là phù hợp với nghiên cứu. Sau khi tổng hợp kết quả khảo sát, tác giả đã tiến hành xử lý và phân tích dữ liệu

thông qua phần mềm SPSS 22. Bảng 1 thể hiện kết quả thống kê mô tả các biến trong mô hình.

4.3. Phân tích hồi quy

Trước khi thực hiện phân tích nhân tố khám phá, nghiên cứu thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua Cronbach's Alpha của phần mềm SPSS 22 trong mô hình nghiên cứu thể hiện ở Bảng 2. Các thang đo được dùng để đo lường các khái niệm trong mô hình nghiên cứu với độ tin cậy đều lớn hơn 0,6, và các biến quan sát đều đủ điều kiện sử dụng cho bước phân tích nhân tố khám phá EFA (Hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3), và giữ nguyên tổng số biến quan sát là 32.

Tại Bảng 3, kết quả kiểm định KMO và Barlett, đã cho thấy các biến độc lập có mối quan hệ với nhau và đủ điều kiện để phân tích nhân tố, với hệ số KMO = 0,819 và giá trị p (Sig) = 0,000 < 0,05.

Kết quả Bảng 4 cho thấy tại mức giá trị Eigenvalues lớn hơn 1, với phương pháp trích nhân tố Principal Components Analysis và phép quay Varimax có 27 biến quan sát được nhóm thành 5 nhân tố với tổng phương sai trích (TVE) 58,664% > 50%. Cũng từ kết quả Bảng 2 chọn những biến có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 để đảm bảo ý nghĩa của EFA. Kết quả là 27 biến quan sát đều đạt yêu cầu.

Kết quả kiểm định KMO và Barlett, đã cho thấy các biến quan sát của thang đo hiệu quả hoạt động của tổ chức xét từ góc độ tài chính có mối quan hệ với nhau và đủ điều kiện để phân tích nhân tố, với hệ số KMO = 0,865 và giá trị p (Sig) = 0,000 < 0,05.

Kết quả Bảng 6 cho thấy, tại mức giá trị Eigenvalues lớn hơn 1, với phương pháp trích nhân tố Principal Components Analysis và phép quay Varimax có 5 biến quan sát được nhóm thành 1 nhân tố với tổng phương sai trích (TVE) 73,85% > 50%. Cũng từ kết quả Bảng 4 chọn những biến có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 để đảm bảo ý nghĩa của EFA. Kết quả tất cả 5 biến đều đạt yêu cầu.

4.4. Phương trình hồi quy

Sau khi phân tích EFA, các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu được giữ nguyên tên, được trình bày và ký hiệu các biến TD, DT, DG, DN, CDS thể hiện qua phương trình hồi quy tuyến tính

Bảng 1. Thống kê mô tả các biến quan sát

Mã hóa	Biến quan sát	N	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Thang đo: Tuyển dụng và lựa chọn lao động						
TD1	DN có thực hiện nhiều chương trình tuyển dụng khác nhau để thu hút những nhân viên có năng lực	197	2	5	3,39	,727
TD2	DN có xây dựng tiêu chí cụ thể về kỹ năng và năng lực cần thiết mà nhân viên mới phải có	197	2	5	3,75	,692
TD3	DN có quan tâm đến trình độ chuyên môn của nhân viên	197	2	5	3,70	,725
TD4	Quá trình tuyển dụng nhân sự mới của DN diễn ra công bằng	197	2	5	3,25	,710
TD5	Thông tin tuyển dụng nhân sự của DN được công khai	197	2	5	3,15	,739
TD6	Nhà quản lý chủ chốt của DN có tham gia vào quá trình tuyển dụng nhân sự mới	197	2	5	3,30	,713
Thang đo: Đào tạo lao động						
DT1	DN có thường xuyên khảo sát về nhu cầu nâng cao trình độ nhân viên	197	2	5	3,32	,659
DT2	DN có đào tạo cho nhiều đối tượng nhân viên trong DN như: nhân viên kinh doanh, nhân viên kỹ thuật, nhân viên hành chính-kế toán,...	197	1	5	3,22	,743
DT3	DN có thường xuyên lập kế hoạch đào tạo nhân viên	197	2	5	3,4	,721
DT4	DN có đào tạo theo nhu cầu của nhân viên	197	2	5	3,13	,679
DT5	DN có đánh giá kết quả đào tạo sau khi nhân viên hoàn thành khóa đào tạo	197	1	5	3,15	,775
DT6	DN có đào tạo nhân viên theo định hướng phát triển của DN	197	2	5	3,20	,704
Thang đo: Đánh giá kết quả công việc						
DG1	DN đánh giá kết quả công việc của nhân viên rõ ràng	197	2	5	3,44	,796
DG2	DN đánh giá kết quả công việc của nhân viên công bằng	197	2	5	3,45	,717
DG3	DN thông báo đầy đủ kết quả đánh giá kết quả công việc của nhân viên	197	2	5	3,60	,763
DG4	DN thực hiện đánh giá kết quả công việc của nhân viên thường xuyên	197	2	5	3,65	,761
DG5	Trong DN, người thẩm định đánh giá kết quả công việc là người có kiến thức chuyên sâu	197	2	5	3,35	,736
Thang đo: Chế độ lương, thưởng						
DN1	Chế độ lương, thưởng của DN phản ánh đúng tính chất công việc	197	2	5	3,65	,621
DN2	Chế độ lương, thưởng của DN phản ánh đúng yêu cầu công việc của mỗi nhân viên	197	2	5	3,28	,578

Mã hóa	Biến quan sát	N	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
<i>Thang đo: Chế độ lương, thưởng</i>						
DN3	Chế độ lương, thưởng của DN là khách quan, không làm phương hại đến hiệu quả của DN	197	2	5	3,15	,585
DN4	Chế độ lương, thưởng của DN được công bố công khai trong DN	197	1	5	3,57	,688
DN5	Chế độ lương, thưởng của DN là công bằng cho tất cả nhân viên	197	1	5	3,17	,625
<i>Thang đo: Chuyển đổi số trong quản trị nhân lực</i>						
CDS1	DN áp dụng chuyển đổi số thông qua việc trao quyền cho nhân viên sử dụng dữ liệu phù hợp	197	2	5	3,14	,604
CDS2	DN áp dụng chuyển đổi số trong tuyển dụng minh bạch, công khai và nhanh chóng	197	2	5	3,15	,558
CDS3	DN áp dụng chuyển đổi số trong đánh giá nhu cầu đào tạo nhanh và hiệu quả	197	2	5	3,27	,747
CDS4	DN áp dụng chuyển đổi số trong đánh giá kết quả công việc công bằng	197	2	5	3,24	,558
CDS5	DN áp dụng chuyển đổi số trong trả lương, thưởng cho người lao động rõ ràng	197	2	5	3,11	,531
<i>Thang đo: Hiệu quả hoạt động xét dưới góc độ tài chính</i>						
TC1	Doanh thu của DN ngày càng tăng	197	2	5	3,31	,519
TC2	Lợi nhuận DN ngày càng tăng	197	2	5	3,31	,531
TC3	Năng suất sản phẩm DN ngày càng tăng	197	1	5	3,32	,566
TC4	Thị phần DN ngày càng tăng	197	2	5	3,31	,528
TC5	Về tổng quan, hiệu quả kinh doanh DN ngày càng tăng	197	1	5	3,28	,584

Bảng 2. Kết quả kiểm định Cornbach's Alpha

Yếu tố	Số biến quan sát ban đầu	Số biến quan sát còn lại	Cronbach's Alpha
Tuyển dụng và lựa chọn lao động	6	6	0,864
Đào tạo lao động	6	6	0,860
Đánh giá kết quả công việc	5	5	0,858
Chế độ lương, thưởng	5	5	0,866
Chuyển đổi số trong quản trị nhân lực	5	5	0,712
Hiệu quả hoạt động dưới góc độ tài chính	5	5	0,891
Tổng	32	32	

Bảng 3. Kiểm định KMO và Barlett's đối với các thang đo biến độc lập

Kiểm định KMO và Barlett's	
Chỉ số KMO	,819
Kiểm định Barlett's	2979,666
df	378
Sig.	,000

bội xem sự tác động của các yếu tố đến hiệu quả hoạt động của DN dưới góc độ tài chính:

$$TC = \beta_0 + \beta_1TD + \beta_2DT + \beta_3DG + \beta_4DN + \beta_5CDS$$

Trong đó, các biến nhân tố đưa vào phân tích hồi quy được tính bằng cách tính $TC_j = \sum W_{kj}Z_k$ ($\lambda > 0,3$), tức là trọng số nhân tố được trích từ bảng ma trận trọng số nhân tố Z_k (Component Score Coefficient Matrix) nhân với biến quan sát X_{kj} có hệ số tải $\lambda > 0,3$.

Từ bảng ma trận tương quan và các biến nhân tố, các biến độc lập đo lường thực tiễn quản trị nhân lực tác động đến hiệu quả hoạt động của DN NVV dưới góc độ tài chính, cho phép dự đoán biến độc lập tác động đồng biến lên biến phụ thuộc.

Phương trình hồi quy tuyến tính đánh giá mức độ tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tác động đến hiệu quả hoạt động của DN NVV xét dưới góc độ tài chính sau khi đã chuẩn hóa được xác định như sau:

$$TC = 0,278TD + 0,283DT + 0,254DG + 0,398DN + 0,175CDS$$

Phân tích ANOVA đối với mô hình hồi quy đa biến cho thấy giá trị kiểm định $F = 56,975$ có ý nghĩa ở mức thống kê 1% chứng tỏ rằng mô hình hồi quy xây dựng là phù hợp với bộ dữ liệu thu thập được và giả thuyết H_1 đến H_5 được chấp nhận. Giá trị R^2 của mô hình tổng thể bằng 63,9% cho thấy sự thay đổi của biến phụ thuộc TC được giải thích bởi các biến nhân tố TD, DT, DG, DN, CDS.

Giải thích ý nghĩa hệ số hồi quy: Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, với mức

Bảng 4. Kết quả phân tích nhân tố EFA đối với các thang đo biến độc lập

Mã hóa	1	2	3	4	5
DT3	,798				
DT2	,785				
DT4	,780				
DT5	,737				
DT1	,735				
DT6	,699				
TD1		,804			
TD6		,783			
TD3		,778			
TD5		,762			
TD2		,758			
TD4		,701			
DG4			,804		
DG 1			,783		
DG 5			,778		
DG 3			,762		
DG 2			,758		
DN3				,856	
DN2				,833	
DN1				,831	
DN5				,744	
DN4				,726	
CDS1					,765
CDS4					,744
CDS5					,665
CDS6					,753
CDS3					,682
CDS2					,549
Eigenvalues	6,508	3,545	2,967	2,778	1,473
Phương sai trích (%)	13,028	26,022	38,501	50,605	58,664

Bảng 5. Kiểm định KMO và Barlett's đối với thang đo hiệu quả hoạt động xét từ góc độ tài chính

Kiểm định KMO và Barlett's	
Chỉ số KMO	,865
Kiểm định Barlett's	692,568
df	10
Sig.	,000

ý nghĩa ở mức 1% nếu F1 tăng 1 đơn vị thì TC tăng 0,278 đơn vị; F2 tăng 1 đơn vị thì TC tăng 0,283 đơn vị; F3 tăng 1 đơn vị thì TC tăng 0,254 đơn vị; F4 tăng 1 đơn vị thì TC tăng 0,398 đơn vị; F5 tăng 1 đơn vị thì TC tăng 0,175 đơn vị. So sánh hệ số hồi quy giữa các biến cho thấy, chế độ lương, thưởng có ảnh hưởng mạnh nhất đến hiệu quả hoạt động của DNNVV xét từ góc độ tài chính. Nhận xét tương tự đối với các nhân tố khác có thể thấy cả 5 biến đưa vào mô hình đều có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả hoạt động của DNNVV xét từ góc độ tài chính, kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp và có nhiều điểm tương đồng với các nghiên cứu trước đó.

5. Kết luận

Dựa trên phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, bài báo tiếp tục đưa ra bằng chứng chứng minh sự phù hợp của quan điểm thực tiễn QTNNL có ảnh hưởng tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động của DNNVV xét từ góc độ tài chính.

QTNNL là một trong những nguồn có giá trị góp phần tạo ra lợi thế cạnh tranh và nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của DN. Mô hình nghiên cứu

Bảng 6. Kết quả phân tích nhân tố EFA đối với thang đo hiệu quả tài chính

Mã hóa	Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố
TC4	Thị phần DN ngày càng tăng	821
TC2	Lợi nhuận DN ngày càng tăng	,848
TC1	Doanh thu của DN ngày càng tăng	,865
TC3	Năng suất sản phẩm DN ngày càng tăng	,834
TC5	Về tổng quan, hiệu quả kinh doanh DN ngày càng tăng	,803
Eigenvalues		3,692
Phương sai trích (%)		73,835

bổ sung thêm yếu tố “chuyển đổi số trong QTNNL” và nghiên cứu này đã chứng tỏ vai trò quan trọng của chuyển đổi số trong thực tiễn QTNNL DN. Tuy vậy, điểm yếu của nghiên cứu này là đối tượng nghiên cứu tập trung vào các nhà quản trị cấp trung và cấp cao trong DNNVV, chính vì vậy, kết quả nghiên cứu chưa được kiểm chứng cho các đối tượng nghiên cứu không phải là quản lý trong DN. Những hạn chế trên cũng chính là những gợi mở để có định hướng khắc phục cho những nghiên cứu tiếp theo. Gợi mở cho các nghiên cứu tiếp theo là mô hình nghiên cứu nên được nghiên cứu cho các đối tượng lao động không phải là nhà quản trị trong DN, nhằm kiểm định lại vai trò của nhân tố “chuyển đổi số trong QTNNL” ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Absar và cộng sự (2010). Impact of HR Practices on Organizational Performance in Bangladesh. *International Journal of Business Insights and Transformation*, 3(2), 15-19.
2. Hassan, S. (2016), Impact of HRM practices on employees performance. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(1), 15-22.
3. Kiptis và cộng sự (2014), Effect of human resource management practices on employee performance in Kenya: A case of large scale tea farms in Kuresoi South District, Kenya. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 4(6), 39-52.
4. Izadi R. (2013). The impact of human resource management on performance of oil and gas industry in Iran. *Global Journal Of Biodiversity Science And Management*, 3(2), 175-181.

5. Resul K. (2019), Industry 4.0 in Terms of Industrial Relations and Its Impacts on Labour Life. *Procedia Computer Science*, 158, 590-601.
6. Rhee, J. H., Zhao, X. F., & Kim, C. H. (2014). Effects of HRM practices on Chinese firms organizational performance: The moderating effect of CEO support. *Asian Social Science*, 10(13), 210-221.
7. Sarker, A.S. (2017), Human Resource Management Practices and Employee Performance in Banking Sector of Bangladesh. *Journal of Human Resource Management*, 20(1), 68-80.
8. Trần Kim Dung và cộng sự (2017a). Cấu trúc tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, 28 (1), 84-100.

Ngày nhận bài: 15/5/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 4/6/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 9/6/2023

Thông tin tác giả:

NGUYỄN THỊ VÂN ANH

Trường Đại học Điện lực

ASSESSING THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON THE PERFORMANCE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED TRADING AND SERVICE ENTERPRISES IN HANOI CITY FROM A FINANCIAL PERSPECTIVE

● NGUYEN THI VAN ANH

Electric Power University

ABSTRACT:

This study explores the components of human resource management practices that affect the performance of small and medium-sized trading and service enterprises in Hanoi City from a financial perspective. The study finds that there are five practical components of human resource management practices that have a positive correlation with the financial performance of small and medium-sized trading and service enterprises in Hanoi. These components are recruitment and selection, employee training, performance assessment, salary and bonus, and digital transformation in human resource management. Although the digital transformation component has a very small impact on the financial performance of enterprises, it has proven its influence on their financial health, opening up new research approaches in the future.

Keywords: small and medium-sized enterprises, human resource management, financial efficiency, Hanoi City.