

Mô hình về mối quan hệ giữa hệ thống quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao và kết quả hoạt động của doanh nghiệp: Nghiên cứu trường hợp các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long

Model of the relationship between high-quality human resource management system and business performance: A case study of small and medium-sized enterprises in the Mekong Delta

Đặng Xuân Vũ

Công ty TNHH Quản lý nhà An Bình, Thành phố Hồ Chí Minh

Email: vuxuan.dang1978@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu đưa ra mô hình về mối quan hệ nguồn nhân lực chất lượng cao và kết quả hoạt động của doanh nghiệp: Trường hợp các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Nghiên cứu xác định năm nhân tố và đưa ra mô hình được tổng hợp từ tổng quan nghiên cứu có liên quan, bao gồm: Tuyển dụng và lựa chọn nhân sự, Đào tạo và phát triển nghề nghiệp, Chính sách đãi ngộ, Môi trường làm việc, Đổi mới của người lao động. Sau khi thảo luận với lãnh đạo, quản lý và chuyên gia để điều chỉnh sự phù hợp về mối quan hệ nguồn nhân lực chất lượng cao đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp.

Từ khóa: *Doanh nghiệp nhỏ và vừa; đồng bằng sông Cửu Long; quản trị nguồn nhân lực*

Abstract: The study was conducted with the aim of providing a model of high-quality human resource relationship and business performance: The case of small and medium-sized enterprises in the Mekong Delta. The study identifies five factors and provides a model synthesized from relevant research reviews, including: Recruitment and selection of personnel, Training and career development, Remuneration policy, Environment Work, Innovation of workers. After discussing with leaders, managers and experts to adjust the suitability of high-quality human resource relationships to business results.

Keywords: *Human Resource Management; Mekong Delta; small and medium enterprises*

1. Giới thiệu

Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là khu vực kinh tế - văn hóa đặc biệt quan trọng khu vực phía Nam của đất nước, với 13 tỉnh, thành phố. Đây là vùng châu thổ phì nhiêu, được bồi đắp phù sa của sông Cửu Long. Vùng ĐBSCL có diện tích 40.518 km², dân số hơn 18 triệu người, với 4 dân tộc chính Kinh, Hoa, Khmer và Chăm. Điều này đã hình thành cho ĐBSCL một hệ sinh thái đa dạng, tạo nên những cảnh quan đặc sắc,

hấp dẫn. Tuy nhiên, muốn phát triển tiềm năng này của Vùng, cần có một mạng lưới doanh nghiệp để chuyển dịch nền kinh tế theo hướng công nghiệp. Số liệu thống kê từ Sách trắng Doanh nghiệp Việt Nam năm 2022 cho thấy, lượng doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) trong 2 năm 2021, 2022 tăng 7,1% doanh nghiệp, trong đó tập trung ở các tỉnh Kiên Giang, Tiền Giang, An Giang, Bến Tre,... Tuy

nhiên, nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa tại khu vực đồng bằng sông Cửu Long hiện nay với quy mô hoạt động hạn chế, cách làm manh mún, nhỏ lẻ và không có các chiến lược kinh doanh rõ ràng dẫn đến hiệu quả kinh doanh không được như kỳ vọng.

Quản trị nguồn nhân lực (QTNNL) có ảnh hưởng quan trọng đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tuy nhiên ở nước ta có rất ít và chưa có bất kỳ nghiên cứu nào về mối quan hệ này trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Đa số các DNNVV tại khu vực đồng bằng sông Cửu Long chưa quan tâm và chưa đầu tư để hoàn thiện hệ thống QTNNL đặc biệt hệ thống quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao (QTNNLCLC) trong doanh nghiệp. Do đó việc nghiên cứu QTNNLCLC đóng vai trò quan trọng với DN, làm sáng tỏ mối quan hệ QTNNLCLC và kết quả hoạt động của DN, từ đó đánh giá được DN dưới góc độ QTNNLCLC.

2. Cơ sở lý thuyết và nghiên cứu trước

2.1. Nghiên cứu trong nước

Đảm bảo công việc cho người lao động, các doanh nghiệp tại Việt Nam có thể duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để hướng tới những kết quả đổi mới quan trọng, góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường trong và ngoài nước [1]. Đồng thời, đảm bảo công việc còn giúp tăng cường mối quan hệ giữa nhà quản trị và nhân viên, qua đó nâng cao đổi mới và kết quả hoạt động trong các doanh nghiệp Việt Nam.

Nguyen và Bryant (2004) đã sử dụng phương pháp hồi quy thứ bậc (hierarchical regression) để phân tích 89 doanh nghiệp tư nhân vừa và nhỏ tại Việt Nam [2]. Nghiên cứu chỉ ra rằng mức độ chính thức của quản trị nguồn nhân lực (human resource formality) gồm có: (1) chức năng nhân sự, (2) tuyển dụng, (3) sa thải, (4) nguồn nhân lực, (5) kế hoạch nhân sự, (6) đào tạo, (7) đổi mới của người lao động và (8) đánh giá kết quả tác động tích cực tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cũng tại Việt Nam, Le và Truong (2005) cũng sử dụng phương pháp hồi quy thứ bậc để phân tích tác động của những hoạt động của quản trị nguồn nhân lực tới kết quả hoạt động của 137 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh [3]. Kết quả ước lượng cho thấy những hoạt động: (1) Chia sẻ thông tin (information exchange), (2) quản trị kết quả (performance management), (3) đào tạo và phát triển tác động tích cực tới kết quả thị trường (market performance) và kết quả tổ chức (organizational performance). Tuy các nghiên cứu của Nguyen và Bryant (2004), Le và Truong (2005) đã bao gồm khá đầy đủ các hoạt động của hệ thống quản trị nguồn nhân lực kết quả cao nhưng mối quan hệ trung gian giữa hệ thống quản trị nguồn nhân lực kết quả cao và kết quả hoạt động của doanh nghiệp vẫn đang bị bỏ trống nhưng làm cơ sở lý luận cho việc xây dựng nền tảng lý thuyết về QTNNLCLC [2], [3].

2.2. Nghiên cứu nước ngoài

Datta và cộng sự (2005) đã sử dụng phương pháp OLS để phân tích bộ dữ liệu Compustat trong các doanh nghiệp của Hoa Kỳ kết luận rằng hệ thống quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao tác động tích cực tới kết quả hoạt động của các doanh nghiệp [4]. Đồng thời, nghiên cứu của Datta và cộng sự (2005) chỉ ra rằng quy mô (tính theo số lao động) không tác động tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp [4]. Còn tại Đài Loan, Tsai (2006) đã tiến hành kết hợp nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính với việc phỏng vấn 21 nhà quản trị đồng thời phân tích 1.129 bảng khảo sát trong các doanh nghiệp sản xuất chất bán dẫn (semiconductor design firm) [5]. Kết quả ước lượng theo phương pháp OLS cho thấy những doanh nghiệp nào làm tốt việc trao quyền cho người lao động (employee empowerment) sẽ khiến hệ thống quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao tác động tích cực tới kết quả phi tài chính của doanh nghiệp. Tuy nhiên, khác với nghiên cứu của Delaney và Huselid (1996) [6], Delety và Dory (1996) [7] tại Hoa Kỳ, Tsai (2006) kết luận rằng hệ thống quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao không tác động tới kết quả hoạt động tài chính của các doanh nghiệp Đài Loan [5].

Singh (2004) tiến hành phân tích hồi quy tuyến tính 82 doanh nghiệp tại Ấn Độ với quy mô trên 1.000 nhân viên theo phương pháp OLS [8]. Kết quả ước lượng của Singh (2004) cho thấy hệ thống quản trị nguồn nhân lực kết quả cao tác động tích cực tới kết quả hoạt động gồm kết quả thị trường (market

performance) và kết quả tổ chức (organizational performance). Đồng thời, giống với các nghiên cứu của Delaney và Huselid (1996) tại Hoa Kỳ [6], nghiên cứu của Singh (2004) cũng cho thấy hoạt động đào tạo và trả lương cho người lao động tác động lớn nhất tới kết quả tổ chức và kết quả thị trường. Ngoài ra, hệ thống trả lương được xem như đòn bẩy quan trọng (important lever) giúp kết nối hành vi của người lao động với chiến lược kinh doanh trong các doanh nghiệp Ấn Độ [8].

Còn tại Trung Quốc, kết quả ước lượng theo phương pháp OLS của Zhang và Li (2006) tại 136 doanh nghiệp dược phẩm của Trung Quốc cho thấy hệ thống quản trị nguồn nhân lực kết quả cao tác động tích cực tới kết quả thị trường của doanh nghiệp [9]. Bên cạnh đó tại Singapore, kết quả trong nghiên cứu của Chow (2012) dựa trên phân tích hồi quy thứ bậc tại 190 doanh nghiệp trong các lĩnh vực sản xuất chế tạo, xây dựng, điện tử và công nghệ thông tin cũng cho thấy hệ thống quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao tác động tích cực tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp [10]. Đồng thời, định hướng chiến lược đóng vai trò trung gian giữa hệ thống quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Ngoài ra, khác với kết quả trong nghiên cứu của Datta và cộng sự (2005) tại Hoa Kỳ [4], Chow và cộng sự (2012) kết luận rằng các biến kiểm soát như quy mô (tính theo số lao động) và hình thức sở hữu cũng tác động tích cực tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp [10]. Bên

cạnh đó, Zhang và Moris (2014) cũng sử dụng phương pháp OLS để phân tích dữ liệu từ 168 doanh nghiệp trong các ngành may mặc, dược phẩm và hóa chất, điện tử và kỹ thuật, tài chính ngân hàng, bảo hiểm và dịch vụ tại Trung Quốc. Ngoài ra, nghiên cứu của Zhang và Moris (2014) cũng chỉ ra rằng không có sự khác biệt về kết quả hoạt động trong số các lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp [11].

Tổng quan các nghiên cứu trên thế giới đã sử dụng rất nhiều biến trung gian và điều tiết để nghiên cứu tác động của hệ thống quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp, nhưng tại Việt Nam hiện có rất ít các nghiên cứu kiểu này có sự tham gia của các biến trung gian, đặc biệt là vai trò trung gian của đổi mới hành vi. Các nghiên cứu này làm cơ sở xây dựng mô hình nghiên cứu đánh giá tác động của hệ thống quản trị nguồn nhân lực kết quả cao tới kết quả hoạt động thông qua vai trò trung gian của đổi mới hành vi.

3. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

3.1. Giả thiết nghiên cứu

3.1.1. Giả thuyết về mối quan hệ giữa yếu tố tuyển dụng và lựa chọn nhân sự và kết quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long

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. Nó cũng có thể được mô tả như nhận dạng và thu hút

của ứng viên tiềm năng của tổ chức [12]. Trong khi, lựa chọn là một quá trình làm giảm nhóm ứng viên và việc lựa chọn ứng viên phù hợp được thực hiện từ nhóm dựa trên tiêu chí trình độ chuyên môn liên quan và xác định trước. Lựa chọn đúng các ứng cử viên cần được thực hiện dựa trên đánh giá phù hợp vì đánh giá không phù hợp sẽ dẫn tổ chức đến thất bại trong việc hoàn thành các mục tiêu và cũng đi kèm với một loạt các vấn đề như doanh thu và năng suất thấp, căng thẳng của nhân viên và không hài lòng. Nhiều học giả đã đồng ý về điểm này rằng quá trình tuyển dụng và lựa chọn hiệu quả dẫn đến cả lợi thế cạnh tranh và hiệu quả công việc của nhân viên [12]. Một số học giả đã cho rằng việc tuyển dụng và lựa chọn có liên quan đáng kể và ảnh hưởng tích cực đến việc phát triển NNL [13].

3.1.2. Giả thuyết về mối quan hệ giữa yếu tố tuyển dụng và lựa chọn nhân sự và đổi mới của người lao động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long

Đổi mới là việc sáng tạo, giới thiệu và áp dụng có chủ ý những ý tưởng mới trong công việc để mang lại lợi ích cho doanh nghiệp [14]. Do vậy, một trong những mục tiêu quan trọng cần đạt được trong doanh nghiệp chính là đổi mới [7]. Khi doanh nghiệp quan tâm và phát triển hệ thống quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ giúp cho người lao động có nhiều đổi mới và sáng tạo trong công việc [15]. Bởi vì hệ thống quản trị nguồn nhân lực kết quả cao sẽ giúp người lao động nhiệt tình chia sẻ và ứng dụng tri

thức mới tại nơi làm việc. Điều này sẽ giúp cho doanh nghiệp biến các ý tưởng và tri thức mới của người lao động trở thành những sản phẩm, quy trình và dịch vụ mới để nâng cao lợi thế cạnh tranh và đáp ứng những nhu cầu đang thay đổi của khách hàng. Nhiều nghiên cứu hiện nay trên thế giới cũng cho thấy khi doanh nghiệp tăng cường đầu tư cho hệ thống quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ giúp thúc đẩy đổi mới và sáng tạo.

3.1.3. Giả thuyết về mối quan hệ giữa yếu tố đào tạo và phát triển nghề nghiệp và kết quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long

Landy (1985) đã định nghĩa: “Đào tạo là một tập hợp các hoạt động đã được lên kế hoạch trên một phần của một tổ chức để nâng cao kiến thức và kỹ năng công việc hoặc để sửa đổi thái độ và hành vi xã hội của các thành viên theo những cách phù hợp với mục tiêu của tổ chức và yêu cầu của công việc” [16]. Đào tạo và sự phát triển có hệ thống về kiến thức, kỹ năng và chuyên môn theo yêu cầu của cá nhân để thực hiện một cách hiệu quả một nhiệm vụ hoặc công việc nhất định. Theo một số nghiên cứu thì đào tạo được yêu cầu với nhiều lý do bao gồm 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.

3.1.4. Giả thuyết về mối quan hệ giữa yếu tố đào tạo và phát triển nghề nghiệp và đổi mới của người lao động của các

doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long

Khi các doanh nghiệp có hệ thống đào tạo và phát triển sẽ giúp gia tăng các hoạt động đổi mới. Đây chính là nhân tố then chốt giúp thúc đẩy kết quả hoạt động trong doanh nghiệp. Ngoài ra, nó còn làm tiền đề cho các cá nhân trong việc thăng tiến và phát triển sự nghiệp và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Đây là vấn đề then chốt có ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển NNL của doanh nghiệp du lịch. Các NC có đề cập đến tác động của đào tạo và phát triển nghề nghiệp đến PTNNL [17] – [19].

3.1.5. Giả thuyết về mối quan hệ giữa yếu tố chính sách đãi ngộ và kết quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long

Đãi ngộ là một trong những hợp đồng thiết yếu thỏa thuận giữa nhân viên và tổ chức [20]. Các nhà nghiên cứu đã giải thích một cách nhất quán rằng đãi ngộ đóng vai trò then chốt trong việc thu hút nhân viên tiềm năng có trình độ và tăng cam kết của người lao động. Đội ngũ NLD tận tâm và tận tụy thực sự là một chiến lược phi thường [21]. Thịnh vượng tổ chức đưa ra mức đãi ngộ hấp dẫn để giữ chân lực lượng lao động lành nghề [22]. Đãi ngộ là một khía cạnh chính của động lực lực lượng lao động [22]. Các gói thù lao 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. Khi nhân viên cảm thấy rằng họ đang nhận đủ tiền

thường kết quả hoạt động của các doanh nghiệp tăng lên.

3.1.6. Giả thuyết về mối quan hệ giữa yếu tố chính sách đãi ngộ và đổi mới của người lao động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long

Service và Boockhold (1998) chỉ ra rằng nếu doanh nghiệp có được một hệ thống đãi ngộ vững chắc sẽ tạo ra nền tảng thúc đẩy những ý tưởng đổi mới và sáng tạo của người lao động [23]. Bên cạnh đó, một số nhà nghiên cứu đã phân tích hồi quy nhiều giai đoạn (multiple stepwise regression model) kết luận rằng hệ thống quản trị đãi ngộ vững chắc tác động tích cực tới đổi mới dịch vụ và đổi mới quy trình (process innovation) tại 173 doanh nghiệp tư vấn kỹ thuật tại Tây Ban Nha. Còn tại Đan Mạch, Laursen và Foss (2003) sử dụng phương pháp phân tích hồi quy probit (ordered probit analysis) đối với dữ liệu tại 1.900 doanh nghiệp tư nhân kết luận rằng hệ thống đãi ngộ vững chắc tác động tích cực tới đổi mới sản phẩm của doanh nghiệp [24].

3.1.7. Giả thuyết về mối quan hệ giữa yếu tố môi trường làm việc và kết quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long

Môi trường làm việc được định nghĩa bao gồm tổng thể các lực lượng, hành động và các yếu tố ảnh hưởng khác hiện đang và hoặc có khả năng cạnh tranh với các hoạt động và năng suất của nhân viên [25]. Môi trường làm việc là tổng

thể các mối quan hệ qua lại giữa NLD và môi trường làm việc. Brenner (2004) cho rằng: “Khả năng chia sẻ kiến thức xuyên suốt các tổ chức phụ thuộc vào cách môi trường làm việc được thiết kế để cho phép các tổ chức sử dụng môi trường làm việc như thể nó là một tài sản. Điều này giúp các tổ chức nâng cao hiệu quả và cho phép nhân viên hưởng lợi từ kiến thức tập thể” [26]. Ngoài ra, ông cho rằng môi trường làm việc được thiết kế để phù hợp với sự hài lòng của nhân viên và tự do trao đổi ý kiến là một phương tiện tốt hơn để thúc đẩy nhân viên hướng tới năng suất cao hơn.

3.1.8. Giả thuyết về mối quan hệ giữa yếu tố môi trường làm việc và đổi mới của người lao động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long

Môi trường làm việc là nơi mà một công việc cụ thể sẽ được thực hiện. Nó bao gồm các yếu tố như chất lượng, số lượng, quy trình, thủ tục và lợi ích. Chan & Huak (2004) cho rằng môi trường làm việc là bàn về các biểu hiện xã hội, sinh thái, thể chất, môi trường, tinh thần và cảm xúc của nhân viên trong tổ chức mà họ làm việc [27]. Môi trường là một lĩnh vực làm việc dễ chịu không tạo ra căng thẳng cho nhân viên để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Người lao động hoàn toàn hài lòng và được khuyến khích với điều kiện và môi trường làm việc tốt, do điều kiện tốt nhân viên cảm thấy hạnh phúc, an toàn, thoải mái, sáng tạo, đổi mới và cam kết gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Từ đó sẽ giúp doanh nghiệp thực hiện các mục tiêu của mình.

3.1.9. Giả thuyết về mối quan hệ giữa đổi mới của người lao động doanh nghiệp và kết quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long

Kết quả hoạt động là kết quả đầu ra của một doanh nghiệp và được đo lường theo các chỉ tiêu tài chính hoặc phi tài chính [28]. Đổi mới được công nhận như là một yếu tố hỗ trợ quan trọng giúp cho các doanh nghiệp có thể duy trì và nâng cao lợi thế cạnh tranh trong môi trường kinh doanh phức tạp và thay đổi nhanh chóng bằng cách gia tăng các kết quả hoạt động. Bởi vì đổi mới dẫn tới việc cải tiến sản phẩm và quy trình, tạo ra những tiến bộ đáng kể giúp doanh nghiệp phát triển nhanh chóng cũng như gia tăng hiệu suất là lợi nhuận so với những doanh nghiệp không đổi mới. Ngoài ra, các doanh nghiệp đổi mới tốt hơn sẽ thành công hơn trong việc đáp ứng những nhu cầu của khách hàng và phát triển những năng lực mới cho phép họ đạt được những kết quả hoạt động tốt hơn hay thậm chí là tạo ra được lợi nhuận vượt trội [29].

3.2. Mô hình nghiên cứu

H1: Yếu tố tuyển dụng và lựa chọn nhân sự có ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long.

H2: Yếu tố tuyển dụng và lựa chọn nhân sự có ảnh hưởng tích cực đến đổi mới của người lao động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long

H3: Yếu tố yếu tố đào tạo và phát triển nghề nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long.

H4: Yếu tố đào tạo và phát triển nghề nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến đổi mới của người lao động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long.

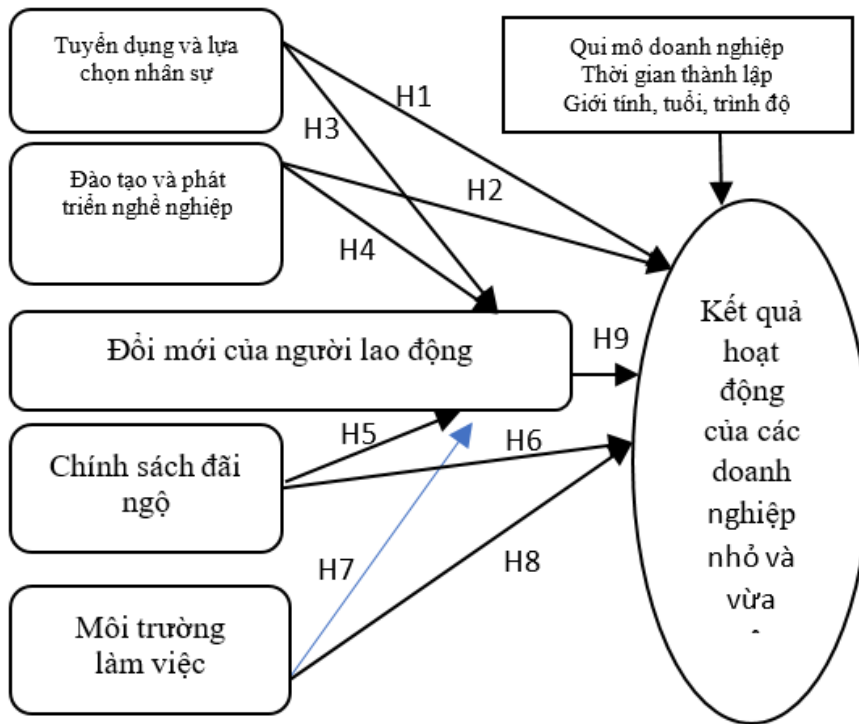
H5: Yếu tố chính sách đãi ngộ có ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long.

H6: Yếu tố chính sách đãi ngộ có ảnh hưởng tích cực đến đổi mới của người lao động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long.

H7: Yếu tố chính sách đãi ngộ có ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long.

H8: Yếu tố môi trường làm việc có ảnh hưởng tích cực đến đổi mới của người lao động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long.

H9: Yếu tố đổi mới của người lao động có ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

4. Phương pháp nghiên cứu

Từ mục tiêu NC là xác định và đo lường những nhân tố của thực tiễn QTNNL chất lượng cao tác động vào đổi mới của người lao động của doanh nghiệp và kết quả hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Tác giả kết hợp hai phương pháp NC định tính và NC định lượng để thực hiện nghiên cứu. Tuy nhiên sự kết hợp này là việc thực hiện đan xen, thay thế giữa hai phương pháp trong quy trình nhằm giải quyết từng vấn đề, mục tiêu cụ thể mà thiết kế nghiên cứu đã đặt ra.

Phỏng vấn 100 đối tượng tham gia trong doanh nghiệp nhỏ và vừa khu vực đồng bằng sông Cửu Long và 20 chuyên gia nhằm điều chỉnh sự phù hợp của mô hình NC lý thuyết dự kiến cũng như khám phá, bổ sung, điều chỉnh những

thang đo dùng để đo lường, khám phá mức độ quan trọng của mối quan hệ quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao đến kết quả hoạt động cũng như sự tác động của các nhân tố loại hình doanh nghiệp, số năm thành lập, lĩnh vực hoạt động đến mối quan hệ này; góp phần đảm bảo tính khoa học cũng như phù hợp với bối cảnh NC của các thang đo. Kết quả nghiên cứu này sẽ giúp tác giả làm sáng tỏ vấn đề NC và trả lời các câu hỏi NC đã đặt ra.

5. Ý nghĩa và đóng góp mới của nghiên cứu

5.1. Ý nghĩa lý luận

Nghiên cứu sẽ là sự tổng hợp và hệ thống hóa các lý thuyết về thực tiễn QTNNL chất lượng cao, lý thuyết đổi mới và lý thuyết hoạt động doanh nghiệp. Vì vậy, tác giả hy vọng NC này sẽ góp phần hình thành khung lý thuyết

để triển khai trong các nghiên cứu khác về các chủ đề liên quan.

Nghiên cứu sử dụng tổng hợp các kỹ thuật, phương pháp hiện đại trong NC định tính, định lượng như phỏng vấn chuyên gia, thảo luận nhóm, phân tích Cronbach's Alpha, EFA, CFA, phân tích mô hình cấu trúc SEM, kiểm định Bootstrap,... Vì vậy, NC này có ý nghĩa khoa học nhất định về phương pháp luận và sẽ là nguồn tài liệu tham khảo về phương pháp luận, về thiết kế mô hình nghiên cứu và xử lý dữ liệu nghiên cứu cho các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực quản trị.

5.2. Ý nghĩa thực tiễn và đóng góp mới của nghiên cứu

Thông qua việc kiểm định mô hình nghiên cứu, NC chỉ ra những hoạt động quản trị nguồn nhân lực tốt nhất tác động trực tiếp tới đổi mới cũng như kết quả hoạt động trong các doanh nghiệp sản xuất và dịch vụ tại khu vực đồng bằng sông Cửu Long, qua đó giúp các doanh nghiệp có thể đưa ra các giải pháp phù hợp. Vì thế, nghiên cứu này sẽ đặt cơ sở cho việc nâng cao hiệu quả hoạt động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa khu vực đồng bằng sông Cửu Long.

Tài liệu tham khảo

[1] V. Ngo, Nguyen, V.T, Janssen, F and Hine, D, "Employment contract and SMES' innovation in developing and transition economies: The case of Vietnam," *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 1750027-20, 2017.

[2] V. Nguyen and Bryant, S.E, "A study of the formality of human resource management practices in small and medium size in enterprises in Việt Nam," *International*

Small Business Journal, vol. 22, no. 6, pp. 595-618, 2004.

[3] C. Le and Truong, Q. , "Antecedents and consequences of dimensions of human resource management practices in Vietnam," *The International Human Resource of Management*, vol. 16, no. 10, pp. 1830-1846, 2005.

[4] D. Datta, Guthrie, J and Wright, P, "Human resource management and labor productivity: Does industry matter?," *Academy of Management Journal*, vol. 48, no. 1, pp. 135-145, 2005.

[5] C.-J. Tsai, "High performance work systems and organizational performance: An empirical study of Taiwan's semiconductor design firms," *The international journal of human resource management*, vol. 17, no. 9, pp. 1512-1530, 2006.

[6] J. Delaney and Huselid, M.A, "The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance," *Academy of Management Journal*, vol. 39, no. 4, pp. 949-969, 1996.

[7] J. Delery and Doty, D.H, "Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic contingency and configurations performance productions," *Academy of Management Journal*, vol. 39, no. 4, pp. 802-835, 1996.

[8] K. Singh, "Impact of human practices on perceived firm performance in India," *Aisa pacific journal of human resources*, vol. 42, no. 3, pp. 301-317, 2004.

[9] Y. Li, Zhao, Y and Liu, Y., "The relationship between HRM, technology innovation and performance in China," *International Journal of Manpower*, vol. 27, no. 7, pp. 679-697, 2006.

[10] I. Chow, Teo, S.T.T and Chew, I.K.-H, "Human resource management systems and firm performance: The mediation role of strategic orientation," *Asia pacific journal of management*, vol. 30, pp. 53-72, 2012.

[11] Zhang and Moris , "Organizational Culture and Organisational Performance: Empirical Evidence from the Banking

Industrial in Ghana," International Journal Business, Humanities and Technology, vol. 3, no. 1, pp. 95-107, 2014.

[12] M. Amin, Khairuzzaman Wan Ismail, W, Zaleha Abdul Rasid, S and Daverson Andrew Selemani, R, "The impact of human resource management practices on performance: Evidence from a Public University," The TQM Journal, vol. 26, no. 2, pp. 125-142, 2014.

[13] M. Y. Alsabbah and Ibrahim, H., "HRM practices and employee competence: A general system perspective," International Journal of Business Economics and Law, vol. 4, no. 1, pp. 11-17, 2014.

[14] Jansen, "Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy," Journal of work business, vol. 43, pp. 290-306, 2000.

[15] K. Lu, Zhu, J and Bao, H, "High-performance human resource management and firm performance: The mediating role of innovation in China," Industrial Management & Data Systems, vol. 115, no. 2, pp. 353-382, 2015.

[16] F. J. Landy, "Psychology of work behavior," Homewood, IL: Dorsey Press Le, C.T, 1985.

[17] L. T. M. Linh, "Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế," Luận án tiến sĩ Kinh tế, 2009.

[18] N. T. Vũ, "Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tinh Tiền Giang," Luận án tiến sĩ kinh tế, 2015.

[19] N. P. T. Hằng, "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn dầu khí Việt Nam đến năm 2025," Luận án tiến sĩ Kinh tế học, 2017.

[20] J. Chew and Chan, C. C, "Human resource practices, organizational commitment and intention to stay," International journal of manpower, vol. 29, no. 6, pp. 503-522, 2008.

[21] A. Ahmad, Majid, A. H. A and Zin, M. L. M, "Do compensation and organizational climate affect organizational commitment in higher educational institutions," Paper presented at the International Conference on Entrepreneurship, Business and Social Science, 2015.

[22] S. Nazire and Zamane, "The impact of high performance HRM practices on employee commitment, service quality and value," a study conducted in the hotel sector, 2012.

[23] R. Service and Boockholdt, J.L, "Factors leading to innovation: a study of managers' perspectives," Creativity Research Journal, vol. 11, no. 4, pp. 295-307, 1998.

[24] Laursen and Foss , "Introduction to HumanResource Management," 2nd ed. London: Chartered Institute of Personnel and Development., 2003.

[25] S. Kohun, "Business environment," Ibadan: University Press, 1992.

[26] Brenner, "Workers physical surrounding," Impact bottom line accounting: Smarts , 2004.

[27] Chan and Huak, "Relationship between innovativeness, quality, growth, profitability, and market value," Strategic Management Journal, vol. 26, no. 6, pp. 555-570, 2004.

[28] S. Y. Lee, "Expectations of employees toward the workplace and environmental satisfaction," Facilities, vol. 24, no. 9-10, pp. 343-353, 2008.

[29] Calatone et al, "Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance," Industrial Marketing Management, vol. 31, no. 6, pp. 515-524, 2002.

Ngày nhận bài: 29/5/2023

Ngày hoàn thành sửa bài: 25/6/2023

Ngày chấp nhận đăng: 28/6/2023