

YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI TỈNH ĐẮK NÔNG

**Nguyễn Thanh Trúc¹, Võ Xuân Hội¹, Huỳnh Thị Nga¹, Vũ Trinh Vương¹,
Nguyễn Thị Mỹ Hạnh²**

Ngày nhận bài: 09/6/2023; Ngày phản biện thông qua: 02/8/2023; Ngày duyệt đăng: 05/8/2023

TÓM TẮT

Dựa trên các số liệu thứ cấp thu thập được và số liệu khảo sát từ 400 mẫu từ cộng đồng dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Đắk Nông, bài viết này tập trung (i) nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Đắk Nông và (ii) đưa ra một số giải pháp nhằm thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tại tỉnh Đắk Nông trong thời gian tới. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Nông gồm: Điều kiện kinh tế, văn hóa - xã hội, chất lượng giáo dục đào tạo, chất lượng lao động cá nhân, tuyển dụng và thu hút lao động, đào tạo và phát triển, y tế và chăm sóc sức khỏe, môi trường làm việc và quan hệ lao động. Để góp phần thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tại tỉnh Đắk Nông trong thời gian tới cần: Cải thiện môi trường kinh tế, văn hóa - xã hội, nâng cao chất lượng lao động cá nhân người lao động dân tộc thiểu số, đổi mới hệ thống giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động dân tộc thiểu số, hoàn thiện công tác tuyển dụng và bố trí sử dụng lao động người dân tộc thiểu số, nâng cao nhận thức của các cấp, ngành về phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số gắn với đổi mới cơ chế quản lý phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong thời gian tới.

Từ khóa: *Nguồn nhân lực, dân tộc thiểu số, yếu tố ảnh hưởng, Đắk Nông.*

1. MỞ ĐẦU

Phát triển nguồn nhân là sự thay đổi tích cực, hài hoà các khía cạnh của nguồn nhân lực như thay đổi về số lượng, cơ cấu, chất lượng. Phát triển nguồn nhân lực có vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, xã hội, đây là điều kiện quan trọng góp phần giúp thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia, vùng, địa phương.

Đắk Nông là một tỉnh thuộc khu vực Tây Nguyên với nhiều dân tộc anh em cùng sinh sống. Theo UBND tỉnh Đắk Nông, dân tộc thiểu số (DTTD) cư trú tại Đắk Nông có 47.321 hộ/216.286 khẩu, chiếm 28,02% số hộ và 31,47% số nhân khẩu toàn tỉnh. Chất lượng nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh đã có bước phát triển, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, giảm nghèo vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, kinh tế - xã hội vùng dân tộc phát triển còn chậm so với yêu cầu, nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số của tỉnh còn thiếu và yếu, cơ cấu chưa đồng bộ. Lao động dân tộc thiểu số chủ yếu tập trung trong lĩnh vực nông nghiệp, tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp, chủ yếu là lao động giản đơn và chưa qua đào tạo.

Do đó, xác định được các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Nông, trên cơ sở đó đề xuất giải pháp nhằm

thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực này trong thời gian tới sẽ tạo ra nhiều ý nghĩa tích cực đối với sự ổn định và phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh Đắk Nông trong thời gian tới.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết

Theo Hunko (2013), yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực thành hai nhóm chính: Nhóm các yếu tố vĩ mô: dân số hoạt động kinh tế, tỷ lệ thất nghiệp, lương trung bình ngành, lương trung bình khu vực, yêu cầu của khu vực đối với người lao động, quá trình di cư; Nhóm các yếu tố vi mô: chính sách nhân sự, giai đoạn vòng đời, trình độ ứng dụng kỹ thuật - công nghệ, đặc điểm kinh doanh.

Genc (2014) cũng phân các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực thành hai nhóm yếu tố chính; bao gồm: a) Các yếu tố môi trường bên ngoài như: những biến động/sự kiện trong nền kinh tế quốc tế, những thay đổi/tiến bộ trong công nghệ, những thay đổi trong nền kinh tế quốc gia; văn hóa truyền thống, đặc điểm của ngành, luật pháp và các quy định; b) Các yếu tố môi trường bên trong như: sứ mệnh của tổ chức, chiến lược/mục tiêu của họ, hoạt động kinh doanh, quy mô của tổ chức, cơ cấu tổ chức, lịch sử/truyền thống/

¹Khoa kinh tế, Trường Đại học Tây Nguyên;

²Sở Tài chính tỉnh Đắk Lắk;

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thanh Trúc, ĐT: 0905467699, Email: nttruc@ttn.edu.vn.

thông lệ trong quá khứ và các ưu tiên của tổ chức.

Kammar (2011), xác định có sáu yếu tố bên ngoài quan trọng ảnh hưởng đến nguồn nhân lực trong một tổ chức, bao gồm: kinh tế, chính trị - pháp luật, văn hóa xã hội, công nghệ - kỹ thuật, công đoàn, và tính chuyên nghiệp.

Ở khía cạnh môi trường làm việc, Haenisch (2012) cho rằng, yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực bao gồm: môi trường làm việc, quyền tự chủ và tự do trong công việc, sự ghi nhận thành tích cá nhân và trách nhiệm cá nhân trong tập thể.

Theo Bùi Thị Phương Thảo (2015), sự phát triển nguồn nhân lực sẽ chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố như: Trình độ phát triển kinh tế; đào tạo - bồi dưỡng nguồn nhân lực, thu nhập của lao động, khâu tuyển dụng/bổ trí/ sử dụng nguồn nhân lực, chính sách phát triển nguồn nhân lực, thị trường lao động, điều kiện tự nhiên, tập quán và bản sắc văn hóa dân tộc, hệ thống y tế, chăm sóc sức khỏe.

Phạm Cao Tổ (2020) cho rằng, các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực gồm: Chính sách địa phương, sự hợp tác với các cơ sở đào tạo,

quyền lợi của người lao động, môi trường làm việc, đào tạo nghề, đánh giá công việc, tuyển dụng lao động.

Theo sự tổng hợp của tác giả Hồ Quang Vũ (2011), yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số nói riêng gồm: Điều kiện tự nhiên, điều kiện kinh tế, và điều kiện xã hội.

Theo tác giả Trần Thị Linh (2014), phát triển nguồn nhân lực sẽ chịu ảnh hưởng của các yếu tố như: yếu tố về tự nhiên, yếu tố về chính trị - kinh tế, và yếu tố về văn hóa – xã hội.

Ngoài ra tác giả Phạm Minh Rỡ (2014) cho rằng, yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực gồm: nhóm nhân tố nhân khẩu học, nhóm nhân tố về kinh tế - xã hội, thị trường lao động, cơ sở đào tạo, chất lượng tuyển dụng, các chế độ, chính sách.

Kế thừa kết quả của các nghiên cứu đã được thực hiện ở trên, dựa trên hiểu biết của bản thân, tác giả đề xuất các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực DTTS như sau:

Bảng 1. Thành phần, thang đo lường các biến số

STT	Biến quan sát	Mã biến	Nguồn
A	Biến độc lập		
1	Điều kiện kinh tế, văn hóa xã hội	X1	
	Tình hình kinh tế xã hội tỉnh Đắk Nông hiện nay được thể hiện tốt	KTHX1	Hunko (2013)
	Chính sách phát triển dân số hiện nay là hợp lý	KTHX2	Theo Bùi Thị Phương Thảo (2015)
	Lực lượng lao động DTTS địa phương hiện nay rất dồi dào	KTHX3	Phạm Minh Rỡ (2014)
	Ý thức chấp hành kỷ luật lao động được thể hiện cao	KTHX4	Kammar (2011)
2	Chất lượng giáo dục đào tạo	X2	
	Các cơ sở giáo dục đào tạo hiện nay được thể hiện tốt	CLGD1	Phạm Cao Tổ (2020)
	Khả năng cung ứng lao động được thể hiện tốt	CLGD2	Theo Bùi Thị Phương Thảo (2015)
	Thị trường lao động đáp ứng kịp thời nhu cầu tuyển dụng	CLGD3	Phạm Minh Rỡ (2014)
	Chính sách phát triển trình độ chuyên môn cao được thể hiện tốt	CLGD4	Theo Bùi Thị Phương Thảo (2015)
3	Chất lượng lao động cá nhân	X3	
	Thế lực người lao động đáp ứng được yêu cầu của công việc	CLLD1	Phạm Minh Rỡ (2014)
	Người lao động DTTS có đạo đức, tác phong làm việc tốt	CLLD2	Phạm Minh Rỡ (2014)
4	Tuyển dụng, thu hút lao động	X4	
	Hệ thống tuyển dụng của tỉnh đảm bảo tính khoa học cao	TD1	Bùi Thị Phương Thảo (2015)

STT	Biên quan sát	Mã biến	Nguồn
	Tiêu chuẩn tuyển chọn người lao động được xác định cụ thể rõ ràng và khách quan	TD2	Phạm Minh Rỡ (2014)
	Người được tuyển dụng có đủ phẩm chất, năng lực để thực hiện công việc	TD3	Phạm Minh Rỡ (2014)
	Chính sách thu hút, bố trí sử dụng lao động người DTTS hiện nay là hợp lý	TD4	Bùi Thị Phương Thảo (2015)
5	Đào tạo, phát triển nghề nghiệp	X5	
	Tỉnh Đắk Nông đầu tư nhiều cho việc xác định nhu cầu đào tạo	DTPT1	Bùi Thị Phương Thảo (2015)
	Kế hoạch đào tạo, phát triển lao động DTTS của tỉnh Đắk Nông có chất lượng cao	DTPT2	Bùi Thị Phương Thảo (2015)
	Người lao động DTTS được đào tạo bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc	DTPT3	Phạm Minh Rỡ (2014)
	Người lao động DTTS có nhiều cơ hội thăng tiến tại tỉnh Đắk Nông	DTPT4	Haenisch (2012)
	Chính sách đề bạt, thăng tiến đối với người DTTS là công bằng	DTPT5	Phạm Minh Rỡ (2014)
6	Y tế và chăm sóc sức khỏe	X6	
	Có chính sách hỗ trợ mua bảo hiểm y tế (BHYT) cho đồng bào DTTS	YTSK1	Bùi Thị Phương Thảo (2015)
	Có chính sách hỗ trợ phụ nữ DTTS sinh con đúng chính sách dân số	YTSK2	Phạm Minh Rỡ (2014)
	Đội ngũ y, bác sỹ của tỉnh đáp ứng được yêu cầu chăm sóc sức khỏe	YTSK3	Bùi Thị Phương Thảo (2015)
7	Môi trường làm việc và quan hệ lao động	X7	
	Điều kiện làm việc, thời gian làm việc an toàn, thoải mái và tiện nghi	MTLV1	Haenisch (2012)
	Trình độ công nghệ (máy móc, thiết bị) được trang bị hiện đại	MTLV2	Kammar (2011)
	Trong cơ quan, đơn vị có sự liên kết, hợp tác chặt chẽ giữa các nhân viên với nhau	MTLV3	Genc (2014)
8	Chế độ đãi ngộ	X8	
	Chính sách lương thưởng trả cho người lao động tương xứng với kết quả công việc	CDDN1	Phạm Minh Rỡ (2014)
	Thu nhập tăng thêm cho người lao động tương xứng với kết quả thu nhập của đơn vị	CDDN2	Phạm Minh Rỡ (2014)
	Tiền lương thưởng trả cho người lao động tương xứng với kết quả đạt được	CDDN3	Phạm Minh Rỡ (2014)
	Có đủ nguồn tài chính đảm bảo cho việc trả lương thưởng, đãi ngộ và phúc lợi	CDDN4	Genc (2014)
B	Biến phụ thuộc		
	Phát triển nguồn nhân lực	Y	
	Trí lực	PTNNL1	Bùi Thị Phương Thảo (2015)
	Thể lực	PTNNL2	Bùi Thị Phương Thảo (2015)
	Phẩm chất tâm lý xã hội	PTNNL3	Bùi Thị Phương Thảo (2015)

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu sơ cấp thu thập thông qua phỏng vấn đối tượng là nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số bằng phiếu điều tra đã được chuẩn hóa.

Dung lượng mẫu được chọn là 400, dựa theo công thức của Yamane (1967), mức ý nghĩa 5%:

$$n = \frac{119.390}{1 + 119.390 * 0,05^2} = 389,6 \text{ mẫu}$$

2.2.2. Phương pháp xử lý dữ liệu

Thông tin, dữ liệu của các phiếu khảo sát hợp lệ được mã hóa thành số liệu:

- Kết quả đánh giá các biến quan sát mã hóa theo thang đo khoảng (interval scale).

- Kết quả các biến định tính, sàng lọc, phân loại đối tượng khảo sát mã hóa theo thang đo định danh (nominal scale).

Số liệu được nhập vào máy tính và xử lý bằng phần mềm SPSS 18.0.

2.2.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

* Phân tích Cronbach's Alpha

Được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy của thang đo. Thông thường, thang đo có hệ số Cronbach's Alpha từ 0,7 đến 0,8 là sử dụng được. Nhiều nhà nghiên cứu cho rằng khi thang đo có độ tin cậy từ 0,8 đến gần 1 là thang đo tốt.

* Phân tích tương quan Pearson

Phân tích tương quan Pearson được sử dụng để xác định mức độ chặt chẽ trong mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu. Ngoài ra, hệ số tương quan pearson còn được sử dụng để nhận diện vấn đề đa cộng tuyến trong mô hình.

* Phân tích hồi quy tương quan bội

Ma trận tương quan với các Hệ số tương quan phản ánh mức độ tương quan giữa các biến.

Kiểm định Hệ số tương quan với Cặp giả thuyết nghiên cứu: H0: “Không tồn tại mối tương quan giữa 2 biến”; H1: “Tồn tại mối tương quan giữa 2 biến”.

Với mức ý nghĩa kiểm định là 5%, Sig ≤ 0,05: Bác bỏ H₀; Sig > 0,05: Chưa có cơ sở bác bỏ H₀.

Từ phân tích hồi quy tuyến tính bội giúp xác định phương trình hồi quy tuyến tính bội:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6 + \beta_7X_7 + \beta_8X_8 + e$$

Trong đó:

B₀ là giá trị hằng số, e là sai số ngẫu nhiên.

B_i là hệ số hồi quy tuyến tính đo lường sự thay đổi giá trị trung bình của biến phụ thuộc sau khi 1 biến độc lập thay đổi 1 đơn vị và các biến độc lập còn lại không đổi.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Nông

3.1.1. Phân tích Cronbach's Alpha và mô hình nghiên cứu

* Phân tích Cronbach's Alpha các thang đo

Phân tích Cronbach's Alpha được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy của thang đo. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha cho thấy các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy, hệ số Cronbach's Alpha đều trên 0,7, hệ số tương quan biến – tổng đều đạt trên 0,3. Vậy, thang đo các yếu tố ảnh hưởng phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông đều đảm bảo độ tin cậy.

Bảng 2. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha các thang đo

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến-tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
1. Điều kiện kinh tế - văn hóa xã hội, Cronbach's Alpha = 0,861				
KTHX1	13,43	2,722	0,891	0,799
KTHX2	13,88	4,374	0,712	0,825
KTHX3	13,45	3,711	0,897	0,769
KTHX4	13,44	4,159	0,862	0,791
2. Chất lượng Giáo dục đào tạo, Cronbach's Alpha = 0,788				
CLGD1	12,89	5,258	0,828	0,656
CLGD2	12,84	4,624	0,830	0,626
CLGD3	12,46	4,279	0,597	0,750
CLGD4	13,71	6,265	0,672	0,729

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến-tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
3. Chất lượng lao động cá nhân, Cronbach's Alpha = 0,723				
CLLD1	6,66	1,755	0,503	0,686
CLLD2	6,59	1,012	0,836	0,150
4. Tuyển dụng và thu hút lao động, Cronbach's Alpha = 0,757				
TD1	11,25	4,684	0,587	0,669
TD2	11,48	4,855	0,562	0,688
TD3	11,22	4,860	0,542	0,701
TD4	11,21	5,810	0,537	0,693
5. Đào tạo và phát triển nghề nghiệp, Cronbach's Alpha = 0,797				
DTPT1	11,35	7,634	0,564	0,769
DTPT2	11,33	7,211	0,648	0,740
DTPT3	11,67	7,767	0,511	0,781
DTPT4	11,45	7,005	0,654	0,734
DTPT5	11,60	7,592	0,560	0,767
6. Y tế, chăm sóc sức khỏe, Cronbach's Alpha = 0,783				
YTSK1	11,05	3,446	0,535	0,732
YTSK2	10,64	3,458	0,505	0,591
YTSK3	10,82	3,327	0,517	0,630
7. Môi trường làm việc và quan hệ lao động, Cronbach's Alpha = 0,793				
MTLV1	13,22	6,604	0,539	0,765
MTLV2	12,70	4,550	0,627	0,718
MTLV3	12,74	4,228	0,671	0,766
8. Chế độ đãi ngộ, Cronbach's Alpha = 0,764				
CDDN1	11,53	6,522	0,504	0,727
CDDN2	11,62	5,318	0,662	0,660
CDDN3	11,69	6,006	0,519	0,714
CDDN4	11,36	6,117	0,518	0,719

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu điều tra của tác giả.

** Mô hình nghiên cứu*

Để xác định vai trò quan trọng của các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực thiếu số tỉnh Đắk Nông, mô hình hồi quy bội được sử dụng. Mô hình hồi quy được biểu diễn qua phương trình hồi quy tuyến tính như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6 + \beta_7X_7 + \beta_8X_8 + e$$

Trong đó Y là biến phụ thuộc đại diện cho sự phát triển của nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Nông, các biến X là biến độc lập đại diện cho các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển của nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Nông.

3.1.2. Kiểm định mô hình nghiên cứu và lượng hóa

tác động

** Phân tích tương quan Pearson*

Theo số liệu phân tích cho thấy, giữa biến phụ thuộc phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông (Y) với 8 biến độc lập là các yếu tố ảnh hưởng có tồn tại mối quan hệ (các giá trị Sig. < 0,05), nên có thể đưa các biến độc lập vào mô hình hồi quy để giải thích cho sự thay đổi của biến phụ thuộc.

Bảng 3. Kết quả phân tích Pearson

		Y	X7	X8	X3	X6	X1	X4	X5	X2
Pearson	Y	1,000	0,166	0,232	0,147	0,374	0,253	0,135	0,470	0,262
Correlation	X7	0,166	1,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	X8	0,232	0,000	1,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	X3	0,147	0,000	0,000	1,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	X6	0,374	0,000	0,000	0,000	1,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	X1	0,253	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000	0,000	0,000	0,000
	X4	0,135	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000	0,000	0,000
	X5	0,470	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000	0,000
	X2	0,262	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	0,0	0,004	0,000	0,009	0,000	0,000	0,015	0,000	0,000
	X7	0,004	0,0	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500
	X8	0,000	0,500	0,0	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500
	X3	0,009	0,500	0,500	0,0	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500
	X6	0,000	0,500	0,500	0,500	0,0	0,500	0,500	0,500	0,500
	X1	0,000	0,500	0,500	0,500	0,500	0,0	0,500	0,500	0,500
	X4	0,015	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,0	0,500	0,500
	X5	0,000	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,0	0,500
	X2	0,000	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,500	0,0

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu của tác giả.

** Phân tích hồi quy tuyến tính bội*

Kết quả phân tích cho ra mô hình được chấp nhận với 8 yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông.

Theo kết quả hồi quy nội dung phân tích hồi quy với độ tin cậy được chọn là 95%, tương ứng với các biến độc lập đều có Sig. < 0,05 và có hệ số chuẩn hóa beta dương. Như vậy, các biến độc lập X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8 tương quan có ý nghĩa với biến phụ thuộc Y. Tất cả các biến đều thỏa mãn theo yêu cầu và mô hình phù hợp với nghiên cứu. Phương trình hồi quy có dạng như sau:

$$Y = 0,304X1 + 0,168X2 + 0,215X3 + 0,482X4 + 0,370X5 + 0,459X6 + 0,262X7 + 0,429X8$$

Biến X1: Khi nhân tố “Điều kiện kinh tế - văn hóa xã hội” tăng lên 1 điểm thì mức độ ảnh hưởng của nó đến phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông tăng thêm 0,304 điểm.

Biến X2: Khi nhân tố “Chất lượng giáo dục đào tạo” tăng lên 1 điểm thì mức độ ảnh hưởng của nó đến phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông tăng thêm 0,168 điểm.

Biến X3: Khi nhân tố “Chất lượng lao động cá nhân” tăng lên 1 điểm thì mức độ ảnh hưởng của nó đến phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông tăng thêm 0,215 điểm.

Biến X4: Khi nhân tố “Tuyển dụng và thu hút lao động” tăng lên 1 điểm thì mức độ ảnh hưởng của nó đến phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông tăng thêm 0,482 điểm.

Biến X5: Khi nhân tố “Đào tạo và phát triển” tăng lên 1 điểm thì mức độ ảnh hưởng của nó đến phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông tăng thêm 0,370 điểm.

Biến X6: Khi nhân tố “Y tế và chăm sóc sức khỏe” tăng lên 1 điểm thì mức độ ảnh hưởng của nó đến phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông tăng thêm 0,459 điểm.

Biến X7: Khi nhân tố “Môi trường làm việc và quan hệ lao động” tăng lên 1 điểm thì mức độ ảnh hưởng của nó đến phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông tăng thêm 0,262 điểm.

Biến X8: Khi nhân tố “Chế độ đãi ngộ” tăng lên 1 điểm thì mức độ ảnh hưởng của nó đến phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông tăng thêm 0,429 điểm.

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Độ lệch chuẩn của ước lượng	Thông kê thay đổi				Mức ý nghĩa F thay đổi	Durbin-Watson
					R ² thay đổi	F thay đổi	df1	df2		
1	0,828 ^a	0,701	0,696	0,354056	0,697	70,000	7	260	0,000	1,804

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa		Thông kê đa cộng tuyến			
	B	Sai lệch chuẩn	Beta	t	Sig.	Hệ số tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,213	0,333		0,000	1,000		
	X1	0,304	0,033	0,304	7,442	0,000	0,855	1,414
	X2	0,168	0,023	0,168	4,890	0,000	0,960	1,009
	X3	0,215	0,031	0,215	4,321	0,000	0,650	1,530
	X4	0,482	0,034	0,482	3,970	0,000	0,652	1,115
	X5	0,370	0,033	0,37	14,072	0,000	0,667	1,003
	X6	0,459	0,042	0,459	11,064	0,000	0,612	1,557
	X7	0,262	0,070	0,262	7,741	0,000	0,773	1,502
	X8	0,429	0,013	0,429	6,899	0,000	0,682	1,001

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của tác giả.

Kết quả kiểm định các giả định của mô hình hồi quy rút ra từ phương pháp Enter cũng cho thấy các giả định không bị vi phạm và không có hiện tượng đa cộng tuyến vì chỉ số VIF nhỏ hơn 2.

** Mức độ giải thích và phù hợp của mô hình*

Trị số R = 0,828 cho thấy mối quan hệ giữa các biến trong mô hình là khá chặt chẽ. Giá trị R² = 0,701 điều này nói lên độ thích hợp của mô hình là 70,01%. Kiểm định F với giá trị F là 70.000 tại mức ý nghĩa Sig. rất nhỏ là 0,000.

R² hiệu chỉnh = 0,696 nhỏ hơn R² = 0,701 cho thấy sự tương thích của mô hình với biến quan sát là rất lớn và biến phụ thuộc phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông gần như hoàn toàn được giải thích bởi 8 biến độc lập trong mô hình.

Giả định về tính độc lập của phần dư cũng không bị vi phạm thể hiện qua hệ số Durbin-Watson bằng 1,804 nằm trong khoảng từ 1 đến 3. Vì vậy, có thể kết luận các tính độc lập của phần dư đã được bảo đảm, không có sự tương quan bậc nhất.

3.2. Gợi ý giải pháp nhằm thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Nông trong thời gian tới

Kết quả nghiên cứu cho thấy, sự phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Nông có thể chịu ảnh hưởng từ các yếu tố: Điều kiện kinh tế - văn hóa xã hội, chất lượng giáo dục đào tạo, chất lượng lao động cá nhân, tuyển dụng và thu hút lao động, đào tạo và phát triển, y tế và chăm sóc sức khỏe, môi trường làm việc và quan hệ lao động, chế độ đãi ngộ. Từ kết quả nghiên cứu ở trên, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Nông trong thời gian tới như sau:

3.2.1. Cải thiện môi trường kinh tế, văn hóa - xã hội

Cải thiện môi trường đầu tư, hoàn thiện các chính sách thu hút đầu tư nhằm đảm bảo tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, phát triển nhanh, bền vững. Từng bước đổi mới và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển các lĩnh vực có hiệu quả kinh tế cao gắn với bảo vệ môi trường và tăng trưởng theo chiều sâu. Nâng cao hành vi, tâm lý và ý thức chấp hành pháp luật và kỷ luật cá nhân người lao động DTTS.

3.2.2. Nâng cao chất lượng lao động cá nhân người lao động dân tộc thiểu số

Nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động thông qua cải tiến giáo dục và cải thiện môi trường làm việc. Tăng cường thể lực cá nhân người lao động thông qua đẩy mạnh phong trào thể dục – thể thao, nâng cao chất lượng dịch vụ y tế và đảm bảo dinh dưỡng các bữa ăn hàng ngày.

3.2.3. Đổi mới hệ thống giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động dân tộc thiểu số

Đổi mới giáo dục theo hướng định hướng lý tưởng nghề nghiệp cho học sinh ngay từ khi còn trên ghế nhà trường phổ thông. Tăng cường sự liên kết, phối hợp giữa nhà trường, doanh nghiệp, cơ quan quản lý đào tạo và cả người học nghề trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo. Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động các nhà

máy, khu công nghiệp, các lĩnh vực. Tăng tỷ lệ chi ngân sách cho dạy nghề, ưu tiên ngân sách cho cơ sở đào tạo nghề dân tộc nội trú, nghề đào tạo khó tuyển sinh và nghề nghiệp cho người tàn tật.

Hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động như hoàn thiện khung pháp luật, chính sách về quan hệ lao động. Bộ Luật Lao động cần có những quy định bảo vệ quyền lợi của các chủ doanh nghiệp, có những chế tài cần thiết để xử lý các vi phạm của người lao động tự ý bỏ việc hoặc thôi việc. Tăng cường sự tham gia của đại diện lao động và chủ sử dụng lao động vào quá trình xây dựng chính sách về lao động và phát triển thị trường lao động.

3.2.4. Hoàn thiện công tác tuyển dụng và bố trí sử dụng lao động người dân tộc thiểu số

Cần có chính sách, chế độ thu hút nguồn nhân lực là người DTTS đã qua đào tạo làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị sự nghiệp thông qua nghiên cứu sửa đổi tiêu chuẩn tuyển dụng, bổ nhiệm và các cơ chế, chính sách đãi ngộ cán bộ là người DTTS và ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi. Thực hiện quy hoạch, sắp xếp, bố trí nguồn nhân lực DTTS một cách hợp lý, khoa học nhằm phát huy cao nhất được năng lực của nguồn nhân lực này.

3.2.5. Nâng cao nhận thức của các cấp, ngành về phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số gắn với đổi mới cơ chế quản lý phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong thời gian tới

Quán triệt quan điểm con người là nền tảng, là yếu tố quyết định nhất trong phát triển bền vững kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh - quốc phòng của đất nước, sự hưng thịnh của vùng. Tăng cường

sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng và chính quyền các cấp đối với việc thực hiện mục tiêu phát triển nguồn nhân lực các DTTS tỉnh Đắk Nông hiện nay.

Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chương trình hành động của Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến 2030.

4. KẾT LUẬN

Đắk Nông là một tỉnh thuộc khu vực Tây Nguyên với nhiều dân tộc anh em cùng sinh sống, trong đó cộng đồng DTTS chiếm 28,02% tổng dân số toàn tỉnh. Kết quả phân tích cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực DTTS tỉnh Đắk Nông gồm: Điều kiện kinh tế, văn hóa - xã hội, chất lượng giáo dục đào tạo, chất lượng lao động cá nhân, tuyển dụng và thu hút lao động, đào tạo và phát triển, y tế và chăm sóc sức khỏe, môi trường làm việc và quan hệ lao động. Trên cơ sở kết quả phân tích, bài viết cũng đề xuất một số giải pháp nhằm thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực DTTS tại tỉnh Đắk Nông trong thời gian tới là: Cải thiện môi trường kinh tế, văn hóa - xã hội, nâng cao chất lượng lao động cá nhân người lao động DTTS, đổi mới hệ thống giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động DTTS, hoàn thiện công tác tuyển dụng và bố trí sử dụng lao động người DTTS, nâng cao nhận thức của các cấp, ngành về phát triển NNL các DTTS gắn với đổi mới cơ chế quản lý phát triển nguồn nhân lực DTTS trong thời gian tới. Hạn chế của nghiên cứu là chỉ áp dụng đối với lao động phổ thông người dân tộc thiểu số.

FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES FOR ETHNIC MINORITIES IN DAK NONG PROVINCE

Nguyen Thanh Truc¹, Vo Xuan Hoi¹, Huynh Thi Nga¹, Vu Trinh Vuong¹,
 Nguyen Thi My Hanh²

Ngày nhận bài: 09/6/2023; Ngày phản biện thông qua: 02/8/2023; Ngày duyệt đăng: 05/8/2023

ABSTRACT

Based on secondary data and survey data from 400 samples from ethnic minority communities in Dak Nong province, this article focuses on (i) studying the factors influencing the development of human resources in Dak Nong province, and (ii) proposing solutions to promote the development of human resources for ethnic minorities in Dak Nong province in the future. The research results show that the factors influencing the development of human resources for ethnic minorities in Dak Nong province include: socio-economic conditions, the quality of education and training, the quality of individual labor, recruitment and attraction of labor, training and development, health and healthcare, and the work environment and labor relations. To contribute to the promotion of human resources development for ethnic minorities in Dak Nong province in the future, it is necessary to: improve the economic and socio-cultural environment, enhance the quality of individual labor for ethnic minority workers, innovate the education and training system and the legal framework for ethnic minority labor, improve recruitment and employment arrangements for ethnic minority workers, and raise awareness among different levels and sectors regarding the development of human resources for ethnic minorities, linked with the innovation of the management mechanism for the development of human resources for ethnic minorities in the future.

Keywords: Human resources, ethnic minorities, influencing factors, Dak Nong.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt

- Trần Thị Linh (2014). Phát triển nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Thái Nguyên. Luận văn thạc sĩ. Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh – Đại học Thái Nguyên.
- Phạm Minh Rỡ (2014). Phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn thị xã Quảng Yên, tỉnh Quảng Ninh. Luận văn thạc sĩ. Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh – Đại học Thái Nguyên.
- Bùi Thị Phương Thảo (2015). Phát triển nguồn nhân lực ngành nông nghiệp tỉnh Hòa Bình. Luận án tiến sĩ. Học viện Nông nghiệp Việt Nam.
- Phạm Cao Tổ (2020). Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực du lịch tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu. Luận án tiến sĩ. Trường Đại học Lạc Hồng.
- UBND tỉnh Đắk Nông (2021). “Báo cáo Kết quả thực hiện Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến 2030”.
- Hồ Quang Vũ (2011). Phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số tỉnh Kon Tum. Luận văn thạc sĩ. Đại học Đà Nẵng.

Tài liệu tiếng nước ngoài

- Genc, K.Y. (2014). Environmental factors affecting human resources management activities of Turkish large firms. *International Journal of Business and Management*, 9(11): 102-122. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n11p102>.
- Haenisch, J.P. (2012). Factors affecting the productivity of government workers. *SAGE Open*, 2(1). <https://doi.org/10.1177/2158244012441603>.
- Hunko, N. (2013). Factors influencing the formation of human resources. *Economics and Sociology*, 6(2): 65-72. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2013/6-2/6>.
- Kammar, S. (2011). External factors affecting human resources. Available online at: <https://bit.ly/2GRtJI7>.

¹Faculty of Economics, Tay Nguyen University;

²Department of Finance, Dak Lak Province;

Corresponding author: Nguyen Thanh Truc, Tel: 0905467699, Email: nttruc@ttn.edu.vn.