

NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP ĐƯỢC PHẨM THANH HÓA

Phạm Thị Hiện¹

TÓM TẮT

Chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong phát triển và tồn tại bền vững của doanh nghiệp. Làm thế nào để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là vấn đề mà các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa rất quan tâm. Mục đích của bài viết là xác định mức ảnh hưởng của 5 yếu tố đến chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa: Công tác tuyển dụng; công tác sử dụng lao động; công tác tiền lương, tiền thưởng; chế độ, chính sách; đào tạo, bồi dưỡng. Từ đó đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, chất lượng, doanh nghiệp được phẩm.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo Ngân hàng thế giới thì nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng (WB, 2000). Tại Việt Nam các tác giả đưa ra khái niệm về nguồn nhân lực (Phạm Minh Hạc, 2001) Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người thuộc các nhóm đó, Võ Thành Khôi (2010) nguồn nhân lực là tổng thể số lượng và chất lượng con người với tổng hoà các tiêu chí về trí lực, thể lực và những phẩm chất đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội.

Như vậy, khái niệm nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa, ngoài nghĩa rộng được hiểu như khái niệm “nguồn lực con người”, thường còn được hiểu theo nghĩa hẹp là nguồn lao động (tổng số người đang có việc làm, số người thất nghiệp và số lao động dự phòng), thậm chí có khi còn được hiểu là lực lượng lao động (số người trong độ tuổi lao động mà có khả năng lao động). Nguồn nhân lực là toàn bộ quá trình chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai.

Theo Susan M health field thì chất lượng nguồn nhân lực bao gồm sự nhận thức, kỹ năng làm việc, ứng dụng công nghệ, sự tin tưởng, sự nhạy cảm, đặc tính cá nhân... của nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực theo tác giả Vũ Thị Hà (2016) thì: “Chất lượng nguồn nhân lực chính là nguồn lực bên trong của người lao động cấu thành năng

¹ Giảng viên khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Hồng Đức

lực lao động của họ có khả năng thỏa mãn những nhu cầu đã đưa ra hoặc tiềm ẩn của người sử dụng lao động”. Tác giả Bùi Văn Nhơn “chất lượng nguồn nhân lực bao gồm trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội”. Theo Nguyễn Hồng Liên (2015), chất lượng nguồn nhân lực là toàn bộ năng lực của lực lượng lao động được biểu hiện thông qua ba mặt: thể lực, trí lực, tâm lực. Ba mặt này có quan hệ chặt chẽ với nhau, trong đó thể lực là nền tảng, là phương tiện để truyền tải tri thức, trí tuệ là yếu tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực, ý thức tác phong làm việc là yếu tố chi phối hoạt động chuyển hóa của thể lực, trí tuệ thành thực tiễn.

Các doanh nghiệp dược phẩm trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa gồm: Công ty cổ phần dược vật tư y tế Thanh Hóa, công ty cổ phần Thiết bị vật tư y tế Thanh Hóa, công ty cổ phần Dược phẩm Bà Giáng. Chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong sản xuất dược phẩm bởi sự đòi hỏi về trình độ chuyên môn, tay nghề, kỹ thuật. Chất lượng nguồn nhân lực càng cao hiệu quả công việc thực hiện càng tốt, vì vậy nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp là một trong những nhiệm vụ trọng tâm và là yêu cầu cần thiết trong công cuộc đổi mới và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp dược phẩm.

2. NỘI DUNG

2.1. Mô hình nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Mô hình nghiên cứu

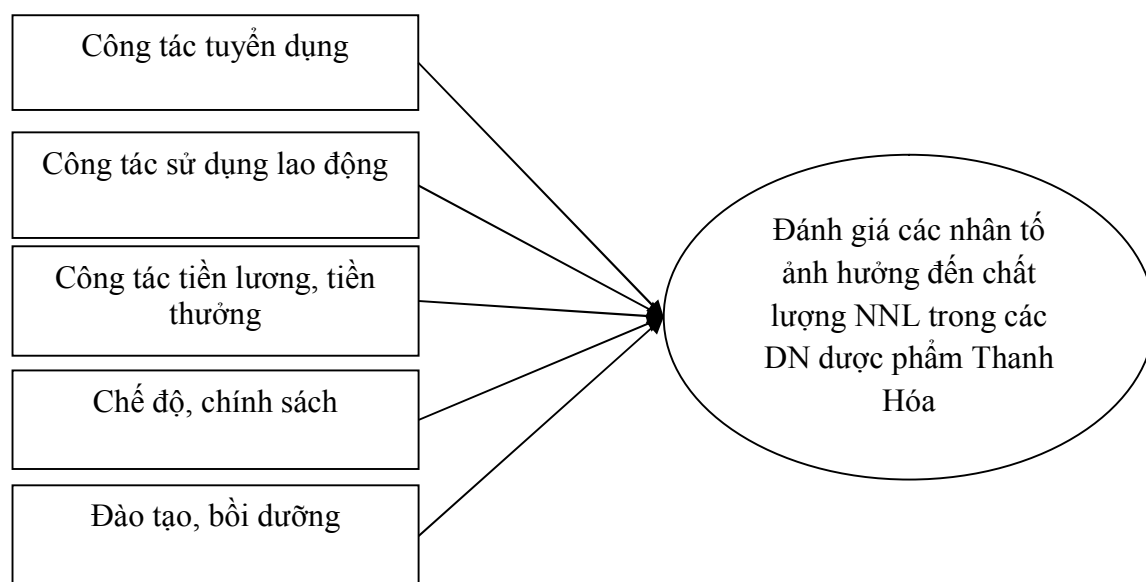
Nghiên cứu của Rosemary Hill and Jim Stewart (2000), Các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp quy mô nhỏ là: Tăng trưởng; Sự đổi mới; Liên kết với kết quả hoạt động kinh doanh; Các quan điểm của chủ doanh nghiệp; Văn hoá; Yếu tố ngành; Công nghệ; Sự khó khăn tuyển dụng; đào tạo; Những sáng kiến thay đổi; Sự mong đợi; Sự giúp đỡ từ bên ngoài; Tính hợp lý của đào tạo. Nghiên cứu của Henrietta Lake (2008), khi thực hiện phân tích nguồn nhân lực ngành công nghiệp chiếu sáng ở Indonesia. Kết quả có 3 nhóm nhân tố ảnh hưởng: *Nhóm nhân tố bên ngoài doanh nghiệp*: pháp luật lao động; điều kiện thị trường lao động và đặc điểm của nguồn cung cấp lao động. *Nhóm nhân tố quản lý doanh nghiệp*: chính sách; tuyển dụng; đào tạo; quản lý hiệu quả công việc và quản lý thông tin kịp thời. *Nhóm nhân tố môi trường làm việc doanh nghiệp*: nơi làm việc, đặc điểm công việc, vị trí nhà máy và nguồn nguyên liệu.

Theo tác giả Nguyễn Thùy Linh (2014) các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực bao gồm các nhân tố: Giới tính, độ tuổi, thể chất; Môi trường và điều kiện đào tạo; Chính sách, chế độ thu hút, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực; Mức độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần; ý thức chủ quan; cơ hội phát triển; điều kiện sống cho nhân lực và gia đình họ. Tác giả Vũ Thị Hà (2016) Điều kiện dinh dưỡng và chăm sóc sức khỏe cho người lao động, điều kiện và môi trường làm việc; chính sách thù lao, đãi ngộ và tạo động lực; chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng nhân lực trong doanh nghiệp; hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp. Ngoài ra, còn các nhân tố khách quan như nhu cầu lao động quốc tế, chính sách pháp luật của Nhà nước và địa phương; chất lượng của hệ thống giáo dục và

đào tạo; sự phát triển kinh tế xã hội và địa phương; thị trường lao động; hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe.

Bên cạnh đó, qua khảo sát tại các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa, nghiên cứu đề xuất chất lượng nguồn nhân lực cần được đánh giá từ công tác tuyển dụng; mức độ sử dụng lao động; chính sách tiền lương; đào tạo, bồi dưỡng và các chế độ chính sách khác trong doanh nghiệp. Chính vì vậy, để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tác giả nhận định cần xây dựng mô hình nghiên cứu với 5 thang đo: Công tác tuyển dụng; công tác sử dụng lao động; công tác tiền lương, tiền thưởng; chế độ, chính sách; đào tạo, bồi dưỡng (Hình 1).

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



2.1.2. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng để đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa, cụ thể:

Nghiên cứu sơ bộ: Bước nghiên cứu này tác giả đưa ra các câu hỏi liên quan đến vấn đề nghiên cứu. Sau đó, tiến hành điều tra thử với 10 người là cán bộ, nhân viên các cấp trong doanh nghiệp được phẩm. Bước nghiên cứu này được thực hiện tương tự bước nghiên cứu chính thức tuy nhiên phạm vi và quy mô nhỏ hơn (với 10 người), trong bước này tác giả không chỉ điều tra thử để đánh giá sơ bộ kết quả, mà thông qua đó một lần nữa cũng xác định lại các câu hỏi đã phù hợp với đối tượng điều tra hay chưa, kết quả một số câu hỏi trong bảng hỏi cũng đã được điều chỉnh thêm 1 lần nữa và đây chính là bảng hỏi đã được hoàn thiện phục vụ cho quá trình điều tra chính thức sau này.

Nghiên cứu chính thức: Kết quả của bước nghiên cứu sơ bộ là bảng hỏi chính thức được hoàn thiện phục vụ cho quá trình điều tra thu thập số liệu. Bảng hỏi này được thiết kế theo thang đo 5 bậc Likert nhằm mục đích lượng hóa sự lựa chọn của các đối tượng

được phỏng vấn đối với các thuộc tính phản ánh chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp dược phẩm. Nghiên cứu này khảo sát 250 cán bộ, công nhân viên trong các doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa, kết quả thu được 240 phiếu điều tra. Dựa trên mô hình nghiên cứu với thang chia độ Likert này thì 5 mức độ hài lòng thể hiện từ cao xuống thấp sắp xếp từ 5-1 để từ đó lượng hóa ý kiến của người được phỏng vấn. Trong đó: (5) Rất hài lòng; (4) Hài lòng; (3) Bình thường; (2) Không hài lòng và (1) Rất không hài lòng nhằm mục đích lượng hóa mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa với thang đo gồm 05 thành phần, tương ứng với 24 thang đo.

Bảng 1. Các thang đo của mô hình

Nhân tố	Kí hiệu	Thang đo
Công tác tuyển dụng	TD 1	Có kế hoạch tuyển dụng hợp lý
	TD 2	Quá trình tuyển dụng lao động công khai, minh bạch
	TD 3	Chế độ thi tuyển và thi nâng ngạch hợp lý
	TD 4	Công tác tuyển dụng được thực hiện đúng quy định
	TD5	Có chính sách thu hút lực lượng tri thức
Công tác sử dụng lao động	SD1	Bố trí lao động phù hợp với trình độ chuyên môn và năng lực
	SD 2	Cơ cấu nhân sự ở các bộ phận hợp lý
	SD 3	Có bảng mô tả công việc đối với từng vị trí làm việc
	SD 4	Có hệ thống thang điểm đánh giá chất lượng lao động
	SD 5	Lao động giỏi luôn được trọng dụng
Công tác tiền lương, tiền thưởng	TL1	Có hệ thống thang, bảng lương phù hợp với các vị trí công việc
	TL 2	Chi trả tiền lương cho người lao động đúng thời hạn
	TL 3	Thực hiện tốt chế độ nâng lương cho người lao động
	TL 4	Trích, nộp các khoản trích theo lương đúng quy định
Chế độ, chính sách	CS1	Quan tâm và hỗ trợ người lao động khi gặp khó khăn
	CS 2	Quan tâm chăm sóc sức khỏe, đảm bảo an toàn lao động
	CS 3	Giải quyết kịp thời các chế độ chính sách cho người lao động
	CS 4	Thực hiện tốt chính sách khen thưởng - kỷ luật
	CS 5	Quan tâm chăm sóc đời sống tinh thần cho người lao động

Đào tạo, bồi dưỡng	DT1	Có văn bản quy định đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ lao động rõ ràng, chặt chẽ
	DT2	Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng người lao động phù hợp với nhu cầu công việc
	DT3	Công tác tập huấn về chuyên môn nghiệp vụ tổ chức hàng năm
	DT4	Thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng lao động theo đúng kế hoạch
	DT5	Việc đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ được tổ chức định kỳ

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1 Kiểm định độ tin cậy của thang đo phân tích với hệ số Cronbach's Alpha

Kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo phân tích đối với yếu tố “chính sách tuyển dụng” có hệ số Cronbach's Alpha có giá trị bằng 0,87. Đồng thời các hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) của các biến đo lường thành phần đều đạt giá trị lớn hơn 0,3. Về “công tác bố trí, sử dụng lao động” hệ số Cronbach's Alpha có giá trị lớn hơn 0,6 tuy nhiên biến quan sát SD4 - Hệ thống thang điểm đánh giá chất lượng có hệ số tương quan nhỏ hơn 0,3 thì hệ số Cronbach's Alpha bằng 0,82. Về yếu tố “công tác tiền lương, tiền thưởng” có hệ số Cronbach's Alpha có giá trị bằng 0,86. Yếu tố “chính sách, chế độ” có hệ số Cronbach's Alpha có giá trị bằng 0,497, sau khi loại biến CS5 vì có hệ số tương quan bé hơn 0,3 thì Cronbach's Alpha đạt 0,749. Yếu tố “Đào tạo, bồi dưỡng” có hệ số Cronbach's Alpha có giá trị bằng 0,4, sau khi loại biến quan sát DT5 - việc đánh giá công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ có hệ số tương quan biến tổng bé hơn 0,3 thì hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,677. Vì vậy, có thể kết luận rằng các thang đo đều đảm bảo mô hình nghiên cứu bao gồm 5 nhân tố, sau khi loại các biến không phù hợp còn lại 21 biến, các câu trả lời của cán bộ công nhân viên về chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa tùy thuộc vào phạm vi và quy mô nghiên cứu.

2.2.2. Phân tích nhân tố (EFA - Exploratory Factor Analysis)

Theo kết quả phân tích thì chỉ số KMO là 0,673, Sig (Bartlett's Test) < 0,05 chứng tỏ các dữ liệu cho phép chúng ta tiến hành phân tích nhân tố. Giá trị kiểm định Bartlett's Test với giả thiết: (H_0) “Các biến không tương quan với nhau trong tổng thể” bằng 0,673 với mức ý nghĩa thống kê dưới 1% (Sig. = 0,000 < 0,05) đã bác bỏ giả thiết (H_0), đồng nghĩa với việc các biến có tương quan với nhau trong tổng thể và việc áp dụng phân tích nhân tố là thích hợp. Từ kiểm định trên cho thấy, phân tích nhân tố là hoàn toàn có thể thực hiện được trong nghiên cứu này, bởi vì quy mô mẫu thích hợp và đủ lớn để thực hiện. Từ mô hình nghiên cứu đề xuất ban đầu, tác giả sử dụng phương pháp Principle Components và phép quay Varimax những biến quan sát có hệ số tải nhân tố < 0,5 hoặc

được trích vào 2 nhân tố mà khoảng cách chênh lệch về hệ số tải nhân tố. Trên cơ sở 24 biến ban đầu có 21 biến đủ điều kiện và đưa vào phân tích tiếp theo. Nhận thấy, 5 nhân tố mới tổng hợp từ 21 biến quan sát của thang đo có hệ số tin cậy Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 và có tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) > 0,3. Phương sai tổng hợp (Eigenvalue) của 5 nhân tố thỏa mãn điều kiện > 1, năm nhân tố trên giải thích 65,863% biến thiên của dữ liệu (bảng 2).

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố EFA

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
TD3	,937				
TD2	,934				
TD4	,925				
TD5	,665				
TD1	,583				
TL2		,926			
TL1		,901			
TL3		,785			
TL4		,662			
SD2			,890		
SD5			,870		
SD1			,795		
SD3			,597		
CS1				,766	
CS3				,762	
CS2				,715	
CS4				,702	
DT3					,808
DT2					,713
DT1					,668
DT4					,540
Eigenvalues	3,963	3,325	2,741	1,984	1,817
Phương sai trích (%)	18,873	15,835	13,053	9,447	8,653
Phương sai tích lũy (%)	18,873	34,708	47,761	57,211	65,863

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả)

2.2.3 Phân tích hồi quy

Bảng 2 chỉ ra kết quả phân tích ma trận xoay với 5 nhân tố mới được đặt tên cụ thể như sau: Nhân tố (F_TD) “Công tác tuyển dụng” gồm 5 biến quan sát có tương quan chặt chẽ với nhau: Kế hoạch tuyển dụng hợp lý; công tác tuyển dụng được thực hiện đúng quy định; quá trình tuyển dụng lao động; chế độ thi tuyển và thi nâng ngạch; chính sách thu hút lực lượng tri thức. Đây là nhân tố giải thích được 18,873% biến thiên của dữ liệu điều tra. Nhân tố (F_SD) “Công tác sử dụng lao động” gồm: Có hệ thống thanh điểm đánh giá chất lượng lao động; thực hiện tốt chính sách trọng dụng lao động giỏi, nhân tố giải thích được 13,053 % biến thiên của dữ liệu. Nhân tố (F_TL) “Công tác tiền lương, tiền thưởng” gồm 4 biến quan sát trong bảng hỏi: hệ thống thang, bảng lương phù hợp với các chức danh, vị trí công việc; chi trả tiền lương cho người lao động đúng thời hạn; thực hiện tốt chế độ nâng lương cho người lao động; trích, nộp các khoản trích theo lương đúng quy định, nhân tố giải thích được 15,834% biến thiên của dữ liệu. Nhân tố (F_DT) “Đào tạo, bồi dưỡng” gồm: đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ lao động; kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng người lao động phù hợp với nhu cầu công việc; công tác tập huấn về chuyên môn nghiệp vụ tổ chức hàng năm, nhân tố giải thích được 8,653% biến thiên của dữ liệu. Nhân tố (F_CS) “Chính sách, chế độ” gồm: quan tâm và hỗ trợ người lao động khi gặp khó khăn; quan tâm chăm sóc sức khỏe và đảm bảo an toàn lao động; giải quyết kịp thời các chế độ chính sách cho người lao động; thực hiện tốt chính sách khen thưởng - kỷ luật, nhân tố giải thích được 9,447% biến thiên của dữ liệu.

Trên cơ sở các nhân tố hội tụ, tác giả tiến hành phân tích hồi quy nhằm xác định cụ thể các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa. Mô hình nghiên cứu được điều chỉnh lại dưới dạng phương trình hồi quy tuyến tính đa biến như sau (mô hình hồi quy tương quan):

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 F_TD + \beta_2 F_TL + \beta_3 F_SD + \beta_4 F_CS + \beta_5 F_DT + e_i$$

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy R^2 điều chỉnh là 0,569 nhỏ hơn giá trị R^2 là 0,578. Vì vậy dùng R^2 điều chỉnh đánh giá độ phù hợp của mô hình sẽ an toàn phù hợp hơn. Kết quả cho thấy độ phù hợp của mô hình là 57,8%, nghĩa là mô hình hồi quy đa biến được sử dụng phù hợp với tập dữ liệu ở mức 57,8% hay 57,8% sự biến thiên của “Chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa” (Y) có thể được giải thích bởi 5 biến độc lập trong mô hình nói trên với mức độ phù hợp của mô hình tương đối cao.

Tại bảng 3 phân tích hồi quy mô hình chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa có độ chấp nhận (Tolerance) đều từ 0,892 trở lên đến 0,986 > 0,1 và hệ số phóng đại phương sai VIF của các thành phần trong mô hình rất nhỏ nằm trong khoảng từ 1,014 đến 1,121 < 10. Điều này cho thấy về cơ bản các biến độc lập này không có quan hệ tương quan chặt chẽ với nhau nên không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra.

Bảng 3. Kết quả phân tích hồi quy tương quanCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,019	,162		,118	,906		
1 F_TD	,179	,024	,324	7,585	,000	,986	1,014
F_TL	,208	,022	,431	9,452	,000	,868	1,151
F_SD	,200	,031	,278	6,432	,000	,962	1,039
F_CS	,216	,029	,332	7,480	,000	,915	1,093
F_DT	,203	,028	,330	7,351	,000	,892	1,121

a. Dependent Variable: Y

(Nguồn: kết quả phân tích dữ liệu của tác giả)

Theo bảng 3, kết quả mô hình hồi quy tuyến tính cho thấy, các biến độc lập đều có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa với $\text{Sig} < 0,05$, vì vậy sẽ có phương trình hồi quy về “Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa” được xác định như sau:

$$Y_i = 0,324 F_TD + 0,431 F_TL + 0,278 F_SD + 0,332 F_CS + 0,33 F_DT$$

Qua việc phân tích ý nghĩa của các nhân tố trong phương trình hồi quy chuẩn hóa đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa cho thấy, tất cả các nhân tố trong mô hình đều có tác động tích cực đến chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa. Tuy nhiên, mức độ tác động cũng như ý nghĩa của từng nhân tố đến chất lượng nguồn nhân lực là khác nhau. Nhân tố “Công tác tiền lương, tiền thưởng” hệ số hồi quy bằng 0,431 với mức ý nghĩa $< 0,05$ tác động mạnh nhất đến hàm Y (Chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa). Trong điều kiện các nhân tố khác của mô hình không thay đổi, nếu điểm số của nhân tố này tăng lên 1% thì quản trị nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa tăng lên 0,431% và ngược lại. Nhân tố “Chính sách” hệ số hồi quy bằng 0,332 với mức ý nghĩa $< 0,05$ cho thấy, trong điều kiện các nhân tố khác của mô hình không thay đổi, nếu điểm số của nhân tố này tăng lên 1% thì chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa tăng lên 0,332% và ngược lại, nhân tố “Đào tạo nguồn nhân lực” hệ số hồi quy bằng 0,33 với mức ý nghĩa $< 0,05$ cho thấy, trong điều kiện các nhân tố khác của mô hình không thay đổi, nếu điểm số của nhân tố này tăng lên 1% thì chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hóa tăng lên 0,33% và ngược lại. Nhân tố “tuyển dụng lao động” hệ số hồi quy bằng 0,324 với mức ý nghĩa $< 0,05$ cho thấy, trong điều kiện các nhân tố khác của

mô hình không thay đổi, nếu điểm số của nhân tố này tăng lên 1% thì chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa tăng lên 0,324% và ngược lại.

2.3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa

Dựa trên kết quả phân tích định lượng cho thấy nhân tố tác động chính đó là “Công tác sử dụng lao động”, “Công tác tiền lương, tiền thưởng”, “Đào tạo, bồi dưỡng”. Trên cơ sở đó tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa.

2.3.1. Giải pháp về công tác tiền lương, tiền thưởng

Xây dựng chính sách lương riêng phù hợp với đặc điểm của từng doanh nghiệp dược phẩm cũng như phù hợp chung với các doanh nghiệp dược phẩm trên cùng địa bàn Thanh Hóa. Chẳng hạn công ty cổ phần Dược - Vật tư y tế Thanh Hóa với đặc điểm vừa sản xuất, vừa kinh doanh thì ở mỗi phòng ban, phân xưởng, chi nhánh, cửa hàng có mỗi hình thức trả lương khác nhau phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất và kinh doanh của công ty. Tiếp tục hoàn thiện hệ thống thang, bảng lương phù hợp với các chức danh, vị trí công việc từ cấp phân xưởng (phân xưởng thuốc tiêm, phân xưởng thuốc viên, phân xưởng đông y); Chi trả tiền lương cho người lao động đúng thời hạn; Thực hiện tốt chế độ nâng lương cho người lao động thông qua việc thi nâng cao tay nghề; Trích, nộp các khoản trích theo lương đúng quy định của pháp luật; Có chế độ lương, thưởng đặc biệt dành cho lao động giỏi, lao động xuất sắc.

Hàng năm các công ty dược phẩm cần thực hiện soát xét mức lương chung cho toàn thể cán bộ công nhân viên, qua đó đánh giá năng lực từng cán bộ, công nhân viên để có quyết định điều chỉnh lương phù hợp hơn.

2.3.2. Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng

Để có biện pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, các doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa cần đánh giá một cách toàn diện và sát với thực tế chất lượng lao động. Các doanh nghiệp dược phẩm cần tổ chức kiểm tra đánh giá toàn bộ lao động nắm bắt được những kiến thức kỹ năng còn thiếu hoặc yếu của người lao động để xác định lại đối tượng, chương trình đào tạo phù hợp:

Đối với lao động trực tiếp: Trọng tâm đào tạo bồi dưỡng tập huấn là nâng cao kỹ năng tay nghề, ý thức cho người lao động bởi đây là loại hình sản xuất kinh doanh đặc thù ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe người tiêu dùng. Với hình thức này không thể đào tạo theo kiểu đại trà được, những lao động sau khi được đào tạo, nắm vững các kỹ năng thì kèm cặp người khác. Do đặc thù của ngành dược phẩm là các quy trình công nghệ đều nhập ngoại của Nhật Bản, Đức, Pháp,... do vậy công tác đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, trung hạn và dài hạn cần có lộ trình cụ thể đặc biệt là gắn với các dây chuyền công nghệ sản xuất thuốc mới hoặc các thiết bị y tế hiện đại như máy cộng hưởng từ, máy điện tim (công ty cổ phần thiết bị vật tư y tế Thanh Hóa)

Đối với lao động quản lý: Lập kế hoạch đào tạo và đào tạo lại cho lao động quản lý trong doanh nghiệp được phẩm là việc làm cần thiết. Tăng cường tập huấn công tác chuyên môn, năng lực và kỹ năng quản lý. Do vậy, cần tổ chức các lớp học đào tạo cơ bản về quản lý cho các lao động quản lý chưa qua đào tạo, tổ chức các buổi trao đổi kinh nghiệm ở các tình huống trong quản lý điều hành. Bên cạnh đó, về lâu dài cần thiết cử số lao động quản lý này tham gia học các khóa đào tạo như dài hạn hoặc các nghiệp vụ phụ trợ phù hợp với lĩnh vực quản lý: kỹ thuật, marketing, quản trị,... Đối với đội ngũ cán bộ quản lý trong diện quy hoạch, cần phải có chương trình đào tạo cụ thể, có chế độ sát hạch nghiêm túc trước khi đề bạt vị trí mới.

2.3.3. Giải pháp bố trí sử dụng lao động

Tăng cường phân công lại lao động trong các bộ phận của doanh nghiệp được phẩm Thanh Hoá cho hợp lý hơn, cụ thể: Cần tập trung cơ cấu lại lao động của các bộ phận sản xuất tại các phân xưởng (thuốc ống, thuốc viên, thuốc đông y). Cơ sở của việc cơ cấu lại là kết quả của việc đánh giá lại chất lượng lao động trong các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hoá. Bên cạnh đó việc bố trí lại lao động phải nhất thiết trên cơ sở yêu cầu công việc, đồng thời tính đến yếu tố định hướng phát triển của các doanh nghiệp được phẩm Thanh Hoá. Việc bố trí lại lao động cũng giúp cho các doanh nghiệp được phẩm phù hợp với chuyên môn hơn qua đó năng suất lao động được nâng cao, hiệu quả kinh doanh cải thiện, đồng thời người lao động cũng có điều kiện phát huy năng lực và nâng cao thu nhập.

3. KẾT LUẬN

Trong những năm gần đây, dưới sức ép cạnh tranh của nền kinh tế thị trường, ngành dược phẩm nói chung và dược phẩm Thanh Hóa nói riêng đứng trước những cơ hội và thách thức mới. Bài viết đã xây dựng mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa. Từ đó đề xuất giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đồng thời giúp doanh nghiệp dược phẩm Thanh Hóa xem xét biên chế của các bộ phận cho phù hợp với nhu cầu kinh doanh hiện nay. Tuy nhiên hạn chế của nghiên cứu này là mô hình nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực mà chưa đề cập khả năng đáp ứng của người lao động trong điều kiện của doanh nghiệp dược phẩm, trong các nghiên cứu tiếp theo tác giả sẽ đề cập đến vấn đề này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Vũ Thị Hà (2016), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội*, luận án tiến sĩ, Viện Hàn Lâm khoa học Xã hội Việt Nam.
- [2] Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb. Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.

- [3] Võ Thành khôi (2010), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở các tỉnh vùng đồng bằng nam bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, đề tài nghiên cứu khoa học Học viên Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Tp. Hồ Chí Minh.
- [4] Nguyễn Hồng Liên (2015), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Lạng Sơn*, Luận án thạc sỹ Đại học Lao động xã hội.
- [5] Nguyễn Thùy Linh (2014), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh đến 2020*, Luận văn thạc sỹ Đại học Thái Nguyên.
- [6] Henrietta Lake (2008), *Analysis of human resource management practices indonesia's labor intensive light manufacturing industries*, Stta henrietta lake
- [7] Rosemary Hill and Jim Stewart, (2000), *Human resource development in small organizations*, Journal of European Industrial Training. Bradford: Vol.24, Iss. 2/3/4; pg. 105
- [8] Susan, M. Heath field (2001), *Employee Satis faction, the Balance.com* (Retrieved from About.com on 27th February 2018), <http://humanresources.about.com/od/Employeesurvey1/g/employee-satisfy.htm>
- [9] WB (2002), *World Development Indicators*, Oxford Univesity Press Washington DC.

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN THANH HOA PHARMACEUTICAL ENTERPRISES

Pham Thi Hien

ABSTRACT

The quality of human resources plays an important role in the development and sustainability of enterprises. Improving the quality of human resources is a big concern which Thanh Hoa pharmaceutical enterprises are really interested in. The purpose of this article is to determine the influence of 5 factors on the quality of human resources in Thanh Hoa pharmaceutical enterprises: Recruitment; employment; wage, bonus; policies; training program. The research also proposes solutions to improve the quality of human resources in Thanh Hoa pharmaceutical enterprises.

Keywords: *Human resources, quality, pharmaceutical enterprises.*