

HIỆU QUẢ CHÍNH SÁCH THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở VIỆT NAM

TS. Nguyễn Thị Giáng Hương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

gianghuongnt@ulsa.edu.vn

TS. Vũ Thị Thanh Thủy

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thuyhuong7879@gmail.com

TS. Vũ Thị Ánh Tuyết

Học Viện Ngân hàng

tuyetvu.ulsu@gmail.com

ThS. Hà Thị Trang

Công ty cổ phần Kiến trúc và Đầu tư xây dựng AE Việt Nam

hatrang2310@gmail.com

Tóm tắt: Vùng dân tộc thiểu số (DTTS) ở Việt Nam là vùng kém phát triển về kinh tế - xã hội (KT - XH) so với các vùng, miền khác trong nước. Chính vì vậy, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách thu hút nguồn nhân lực (NNL) về vùng DTTS để khắc phục tình trạng trên. Nhưng làm thế nào để đánh giá được hiệu quả của chính sách đó trong thực tiễn. Nhóm tác giả đã xây dựng mô hình nghiên cứu; nghiên cứu khảo sát thực địa tại tỉnh Lào Cai; thông qua mô hình nghiên cứu để phân tích chỉ ra hiệu quả của từng nội dung chính sách xem nội dung nào có tác động mạnh nhất và thứ tự của từng nội dung đó trong chính sách thu hút NNL như thế nào để có cơ sở ưu tiên phù hợp trong từng nội dung của chính sách.

Từ khóa: Chính sách, hiệu quả, thu hút NNL, phát triển kinh tế - xã hội, dân tộc thiểu số.

EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCES ATTRACTION POLICY FOR SOCIO - ECONOMIC DEVELOPMENT IN ETHNIC MINORITY AREAS IN VIETNAM

Abstract: Ethnic minority areas in Vietnam are less socio-economically developed than other regions in the country. Therefore, the State has issued many policies to attract human resources to ethnic minority areas to overcome the above situation. But how to evaluate the effectiveness of that policy in practice? The authors have built a research model; conducted field surveys in Lao Cai province, using research model to analyze and indicate the effectiveness of each policy, finding which content has the strongest impact and ordering them in attracting human resources in order to have an appropriate priorities basis in each content of the policy.

Keywords: policy, efficiency, attract human resources, socio-economic development, ethnic minorities.

Mã bài báo: JHS - 45

Ngày nhận bài sửa: 14/5/2022

Ngày nhận bài: 25/4/2024

Ngày duyệt đăng: 20/5/2022

Ngày nhận phản biện: 4/5/2022

1. Giới thiệu

Ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách phát triển vùng DTTS và miền núi, trọng điểm là các chính sách ưu tiên cho vùng đồng bào DTTS, bao quát nhiều lĩnh vực của đời sống chính trị, KT - XH, văn hóa, giáo dục, y tế, quốc phòng, an ninh... Nhưng vùng DTTS vẫn là vùng kém phát triển hơn so với các vùng, miền khác trong cả nước, mà trong đó nguyên nhân quan trọng nhất là NNL thấp. Chính vì vậy, Nhà nước đã ban hành chính sách thu NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS, để khắc phục tình trạng trên. Nhiều chính sách ra đời để nhằm thu hút NNL về vùng DTTS được ban hành trong thời gian qua. Vậy hiệu quả của chính sách đó ra sao cũng cần phải có nghiên cứu, đánh giá cụ thể về vấn đề này. Nhóm tác giả sẽ tiến hành điều tra, khảo sát, phân tích, đánh giá hiệu quả của từng nội chính sách trong thực tiễn để có cơ sở kiến nghị Nhà nước cải tiến chính sách trong xây dựng, ban hành chính sách trong tương lai.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Nghiên cứu về chính sách thu hút nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội nói chung và vùng dân tộc thiểu số, vùng khó khăn nói riêng ở các quốc gia trên thế giới thì có nhiều tác giả quan tâm đến vấn đề này.

Miles và nnk (2006) với “*Attraction and retention of professional for regional area*” đã nghiên cứu và đưa ra phân tích về thực trạng di chuyển của nhân lực có chuyên môn từ các vùng xa xôi sang phía ven biển và khu vực trung tâm kinh tế tại bang Queensland, Úc. Nhóm tác giả cũng đưa ra ý kiến về các giải pháp, theo đó, cần thiết phải xây dựng một chiến lược mang tầm quốc gia, và thay đổi phù hợp cho từng vùng miền nhằm khắc phục tình trạng này.

Michigan State University (2009), “*Innovative Strategies for Talent Retention and Attraction in Rural Regions*” chỉ ra những phương thức nhằm thu hút và giữ chân người tài tại những vùng nông thôn ở Mỹ.

Kate và nnk (2011), “*Employee Attraction and Retention in the Australian Resources Sector*” đã nghiên cứu về các yếu tố nhằm thu hút nhân lực cho ngành khai khoáng tại Úc năm 2009, theo đó, các điều kiện về làm việc và chăm sóc đời sống cũng như chiến lược nhằm tăng tính thu hút cho các vị trí công việc tại vùng xa xôi là rất cần thiết.

Fiona (2011), “*Attracting and retaining skilled and professional staff in remote locations of Australia*”

nghiên cứu về xu hướng dịch chuyển dân cư cũng như nhân lực và những vấn đề về thu hút, giữ chân nhân lực tại các vùng hẻo lánh của nước Úc. Nghiên cứu cũng đề cập đến các biện pháp và chiến lược được phát triển bởi cả khu vực công lẫn khu vực tư nhằm thu hút nhân lực chuyên nghiệp cho những vùng này.

Edson & Akiko (2013), “*How to recruit and retain health workers in rural and remote areas in developing countries*” khái quát về thực trạng phân bố không đồng đều của nhân lực ngành chăm sóc sức khỏe. Theo đó, nơi có xu hướng tập trung nhân lực đông hơn là khu vực nội đô và các vùng kinh tế phát triển tốt và đặc biệt thể hiện rõ ở các nước đang phát triển. Nghiên cứu cũng chỉ ra những yếu tố tác động dẫn đến sự phân bố không đều này và một số chính sách đang được thực hiện trước thực trạng trên. Ngoài ra, nghiên cứu cũng đưa ra phương pháp giúp khám phá ưu tiên lựa chọn và xác định được các yếu tố tác động đến khả năng nhận việc tại những vùng nông thôn hẻo lánh của nhân lực ngành sức khỏe.

David và nnk (2014) “*Factors affecting motivation and retention of primary health care workers in three disparate regions in Kenya*” đã chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến vấn đề này, bao gồm giáo dục, giới tính, môi trường làm việc, chăm sóc sức khỏe gia đình, lương và các phúc lợi khác.

Delores và nnk (2018) “*Professionals attraction and retention-in-Labrado-Report*” đã thực hiện báo cáo về thực trạng thu hút và giữ chân nhân lực có chuyên môn tại Labrado, một khu vực thuộc vùng hẻo lánh của Canada. Báo cáo cũng chỉ ra những phương pháp giúp cải thiện tình trạng này.

Vụ Giáo dục dân tộc - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), “*Báo cáo nghiên cứu thực trạng công tác cử học sinh dân tộc thiểu số giai đoạn 2010 - 2015 và đề xuất chính sách giai đoạn 2017 - 2020*” trên cơ sở phân tích quan điểm của Đảng và Nhà nước về chính sách liên quan đến công tác cử tuyển và phát triển NNL vùng DTTS, miền núi kết hợp với học tập kinh nghiệm xây dựng chính sách đối với người DTTS của một số nước phát triển trên thế giới để rút ra một số bài học định hướng trong xây dựng chính sách cử tuyển tiếp theo.

Vụ Giáo dục dân tộc - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), “*Báo cáo kết quả nghiên cứu ban hành chính sách hỗ trợ đào tạo, thu hút nhân tài, giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi là người DTTS, phát triển NNL chất lượng cao cho các DTTS*”, trên cơ

sở đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ người DTTS và việc thực hiện chính sách hỗ trợ, thu hút, giải quyết việc làm, phát triển NNL cho người DTTS hiện nay, từ đó đề ra định hướng, giải pháp về chính sách cán bộ DTTS nói chung và chính sách liên quan tới hỗ trợ, thu hút, giải quyết việc làm và phát triển NNL cho các DTTS.

Để phân tích hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT-XH vùng DTTS ở Việt Nam, trong nghiên cứu của mình, tác giả kế thừa kết quả nghiên cứu của tác giả Matthias Baum và cộng sự (2014) tiếp tục điều tra ảnh hưởng của các nguồn tuyển dụng đến thu hút nguồn nhân lực sau khi thực hiện nghiên cứu, tác giả bổ sung thêm các biến sau: kiến thức nền tổ chức, kinh nghiệm, giáo dục, thu nhập mong muốn và hiệu suất. Đồng thời, khẳng định việc lựa chọn nguồn tuyển dụng thông qua giới thiệu nhân viên sẽ tạo ra chất lượng ứng viên cao hơn, do kinh nghiệm và kiến thức nền có sẵn lớn hơn, dẫn đến hiệu suất cao hơn. Quan điểm của Roberson và cộng sự (2005), chỉ ra rằng đặc tính tuyển dụng cũng là thông tin có tầm quan trọng ảnh hưởng đến người tìm việc và thu hút nguồn nhân lực cho các tổ chức. Hay nghiên cứu của tác giả Maurer & Cook, 2011; Ryan, Horvath & Kriska, 2005 cho rằng tuyển dụng giúp thu hút số lượng lớn ứng viên đủ điều kiện về mức độ phù hợp với công việc.

Bên cạnh đó, có rất nhiều tác giả khi nghiên cứu về ảnh hưởng của chính sách đãi ngộ đến hiệu quả của việc thu hút nguồn nhân lực cho tổ chức như: Michael Armstrong & Hellen Murlis (2007) cho biết khoản thù lao ảnh hưởng trực tiếp đến việc thu hút nguồn nhân lực của tổ chức. Đồng quan điểm này, tác giả Boswell và cộng sự (2011), cũng chỉ ra rằng các khoản đãi ngộ mà tổ chức trả cho người lao động chắc chắn là yếu tố quyết định để họ lựa chọn làm việc. Đây cũng là nhân tố chính thu hút người lao động đến làm việc cho tổ chức.

Như vậy, có thể nói rất nhiều công trình nghiên cứu đến chính sách và các giải pháp để làm thế nào thu hút được nhiều nhân lực có chất lượng về vùng dân tộc thiểu số, vùng xa xôi hẻo lánh, vùng khó khăn ở các nước trên thế giới. Qua đó, nâng cao chất lượng nhân lực, chất lượng cuộc sống ở các vùng này, giúp những vùng đó bứt phá và phát triển, khắc phục sự phát triển chênh lệch giữa các vùng, miền trong các quốc gia. Đây là những nghiên cứu có giá trị trong

hoạt động thực tiễn. Tuy nhiên, chưa có công trình nghiên cứu khoa học nào đánh giá được hiệu quả của chính sách thu hút NNL về các vùng đó như nào? Tác động của các nội dung trong chính sách đó ra sao? Thứ tự tác động mạnh yếu như nào đều chưa được xem xét, nghiên cứu chỉ ra. Cho nên, nhóm tác giả muốn đánh giá được đầy đủ các nội dung trong quá trình tác động để chỉ ra được hiệu quả của chính sách đó là do những nội dung nào? Mức độ ra sao? Đây sẽ là câu hỏi mà nhóm tác giả sẽ trả lời trong nghiên cứu, khảo sát thực địa này.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu nhóm tác giả lựa chọn là kết hợp giữa nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính được sử dụng giúp nhóm tác giả điều chỉnh và bổ sung các thang đo cho phù hợp (nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở phương pháp nghiên cứu thực nghiệm, theo đó để đảm bảo tính khách quan, chặt chẽ và phổ quát, nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu bắt đầu bằng việc xác định mục tiêu nghiên cứu, sau đó tiến hành tổng quan nghiên cứu về lý thuyết và thực tế các vùng DTTS ở Việt Nam để xác định các giả thuyết nghiên cứu). Tiếp theo tác giả thực hiện nghiên cứu khám phá tại vùng DTTS của tỉnh Lào Cai để xác định rõ hiện trạng chính sách và hoàn thiện các biến số đo lường các khái niệm nghiên cứu (nghiên cứu khám phá) và đây cũng là những bước hỗ trợ cho nghiên cứu định lượng chính thức. Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phương pháp khảo sát ý kiến đánh giá của lãnh đạo, quản lý, cán bộ, người lao động được làm việc tại các vùng dân tộc thiểu số theo các nội dung nghiên cứu. Nghiên cứu định lượng giúp thu thập, xử lý dữ liệu để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu và báo cáo kết quả nghiên cứu. Các dữ liệu thu thập được làm cơ sở để đánh giá chất lượng thang đo, kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu. Các kỹ thuật phân tích dữ liệu như phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA) nhóm tác giả sử dụng để đánh giá chất lượng thang đo và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 22.0 và AMOS.

3.1. Dữ liệu và mẫu nghiên cứu

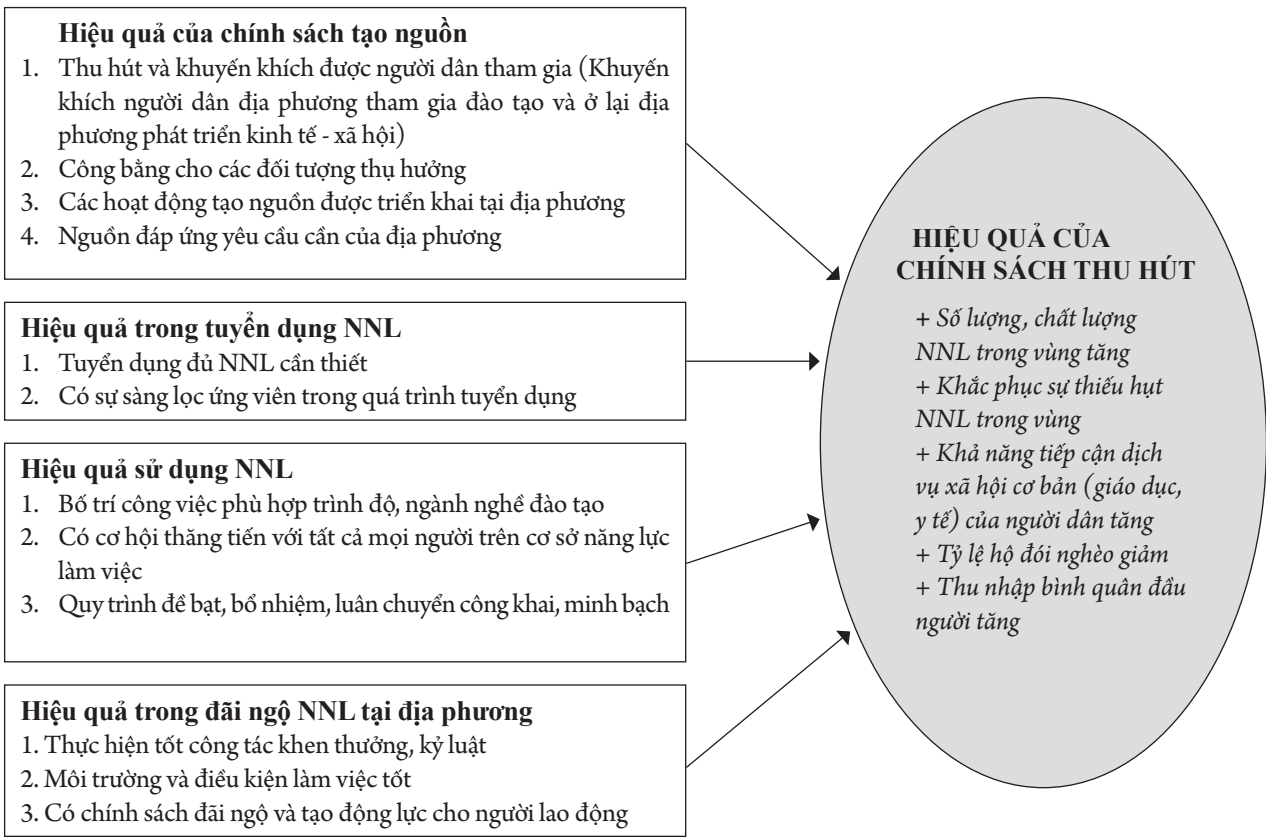
Về kích thước mẫu như trên cũng phù hợp với phương pháp chứng minh giả thuyết nghiên cứu bằng hồi quy đa biến theo Hair và cộng sự (2006). Đối với phương pháp hồi quy đa biến thì cỡ mẫu tối

thiếu được tính bằng công thức: $50 + 8 \cdot m$ (m là số biến độc lập). Trong nghiên cứu này, số biến độc lập là 4 do đó cỡ mẫu tối thiểu là: $50 + 8 \cdot 4 = 82$ quan sát. Do đó, nhóm tác giả thu thập được kết quả phản hồi từ 352 người lao động, cán bộ quản lý thuộc vùng dân tộc thiểu số. Kết quả này phù hợp với công thức tính toán quy mô mẫu ở trên, với độ tin cậy 95% và sai số chọn mẫu 5%, cũng như lớn hơn số mẫu yêu cầu cho phương pháp hồi quy đa biến (Hair và cộng sự, 2006).

3.2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Từ mục tiêu nghiên cứu và tổng quan tài liệu như trên, đặc biệt căn cứ mô hình nghiên cứu của Michael Armstrong (2007), Boswell và cộng sự (2011), nghiên cứu của Matthias Baum và cộng sự (2014), Roberson và cộng sự (2005), là cơ sở để nhóm tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu của mình. Nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:

Hình 1. Mô hình nghiên cứu giữa hiệu quả của nội dung chính sách đến hiệu quả chính sách thu hút NNL



- Nhân tố “Hiệu quả của chính sách tuyển dụng” có 2 chỉ báo

- Nhân tố “Hiệu quả của chính sách sử dụng” có 3 chỉ báo

- Nhân tố “Hiệu quả của chính sách đãi ngộ” có 3 chỉ báo.

Biến phụ thuộc “Hiệu quả của chính sách thu hút” có 4 thang đo.

Chi tiết các thang đo trong bảng khảo sát dành cho cán bộ quản lý

4.1. Phân tích nhân tố khám phá

Với giả thuyết nghiên cứu là các nhân tố trong mô hình có mối quan hệ thuận chiều với hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Nhóm tác giả thực hiện đánh giá theo thang đo Likert với 5 bậc: 1- Chưa tốt đến 5 - Rất tốt.

Để tiến hành kiểm định các thang đo và xây dựng mô hình hồi quy, nhóm tác giả tiến hành mã hóa các biến sử dụng trong mô hình trong bảng sau:

Bảng 1. Danh mục các biến trong mô hình phân tích

STT	Tên biến	Giải thích biến	Nguồn gốc
1	TN	Hiệu quả về mặt tạo nguồn	Nhóm tác giả đề xuất
2	TN1	Thu hút và khuyến khích được người dân tham gia (khuyến khích người dân địa phương tham gia đào tạo và ở lại địa phương phát triển KT - XH)	
3	TN2	Công bằng cho các đối tượng thụ hưởng	
4	TN3	Các hoạt động tạo nguồn được triển khai tại địa phương	
5	TN4	Nguồn đáp ứng yêu cầu cần của địa phương	
6	TD	Hiệu quả trong tuyển dụng	Nhóm tác giả đề xuất
7	TD1	Tuyển dụng đủ nguồn nhân lực cần thiết	
8	TD2	Có sự sàng lọc ứng viên trong quá trình tuyển dụng	
9	SD	Hiệu quả sử dụng	Nhóm tác giả đề xuất
10	SD1	Bố trí công việc phù hợp trình độ, ngành nghề đào tạo	
11	SD2	Có cơ hội thăng tiến trên cơ sở năng lực làm việc	
12	SD3	Quy trình đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển công khai, minh bạch	
13	DN	Hiệu quả trong đãi ngộ	Nhóm tác giả đề xuất
14	DN1	Thực hiện tốt công tác khen thưởng, kỷ luật	
15	DN2	Môi trường và điều kiện làm việc tốt	
16	DN3	Có chính sách đãi ngộ và tạo động lực cho người lao động	
17	HQ	Hiệu quả thu hút nguồn nhân lực	Nhóm tác giả đề xuất
18	HQ1	Số lượng, chất lượng NNL trong vùng tăng	
19	HQ2	Khắc phục sự thiếu hụt NNL trong vùng	
20	HQ3	Tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản (giáo dục, y tế) tăng	
21	HQ4	Tỷ lệ hộ đói nghèo giảm	
22	HQ5	Thu nhập bình quân đầu người tăng	

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất các biến trong mô hình nghiên cứu thuộc đề tài cấp Nhà nước “Nghiên cứu chính sách thu hút nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số đến năm 2030”.

Ngoài ra, nhóm tác giả thực hiện kiểm định KMO và Barlett để đánh giá mối tương quan giữa các biến quan sát có tác động tới hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Bên cạnh đó, nhóm tác giả cũng phân tích độ tin cậy nhằm kiểm tra tính thống nhất của các câu hỏi dùng để đo về hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Theo Williams và cộng sự (2010), dữ liệu được cho là phù hợp để tiến hành phân tích nhân tố khi thỏa mãn các điều kiện:

- (i). Quy mô mẫu từ 100 trở lên
- (ii). Tỷ lệ giữa quy mô mẫu và số biến quan sát nằm trong khoảng 3:1 đến 20:1
- (iii). Các biến quan sát phải có hệ số tương quan cao ($\geq 0,6$)

(iv). Hệ số $0,5 \leq KMO \leq 1$ cho thấy số biến quan sát đủ để tạo thành một nhân tố; kiểm định Bartlett cần có ý nghĩa thống kê ($Sig. \leq 0,05$) để chứng tỏ các biến có mối tương quan trong tổng thể.

Như vậy, với quy mô mẫu là 352, thỏa mãn điều kiện thứ nhất (lớn hơn 100). Chúng tôi sử dụng 12 biến quan sát dùng để đo 04 nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Tỷ lệ quy mô mẫu và số biến quan sát là 352:12, tỷ lệ này lớn hơn 3:1, thỏa mãn điều kiện thứ hai. Bước đầu, dữ liệu này là phù hợp cho phân tích nhân tố khám phá. Nhóm tác giả xét tiếp điều kiện qua kiểm định KMO và Barlett.

Kết quả kiểm định KMO và Barlett được thể hiện qua bảng 2 sau.

Bảng 2. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett lần thứ nhất

Hệ số Kaiser – Meyer - Olkin đánh giá sự đầy đủ của biến		0,552
Bartlett's Test of Sphericity (Kiểm tra tính cầu của Bartlett)	Approx. Chi-Square (bình phương xấp xỉ)	1132,921
	Df/ Bậc tự do	210
	Sig./Mức ý nghĩa	0,000

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát và tính toán của nhóm tác giả

Hệ số $KMO = 0,552 > 0,05$ chứng tỏ nghiên cứu có đủ biến quan sát để cấu thành một nhân tố. Mức ý nghĩa $Sig. = 0 < 0,05$ chứng tỏ kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê và các biến quan sát đều có mối tương quan với nhau. Kết quả phân tích nhân tố khám phá lần thứ nhất với 4 nhóm nhân tố dự kiến ban đầu đã có sự khác biệt. Các biến kết hợp với nhau và tạo ra 4 nhóm mới, tuy nhiên biến “TN2- Công bằng cho các đối tượng thụ hưởng”

có hệ số Factor loading $< 0,5$ và TN2 tải về 2 thành phần nên nhóm tác giả loại bỏ biến TN2 khỏi mô hình (vì nếu giữ lại biến này sẽ không tạo ra sự phân tách giữa 2 thành phần). Sau khi loại bỏ biến quan sát TN2, thực hiện phân tích lại EFA và kết quả như sau:

Hệ số $KMO = 0,570 > 0,05$ chứng tỏ nghiên cứu có đủ biến quan sát để cấu thành một nhân tố. Mức ý nghĩa $Sig. = 0 < 0,05$

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố lần thứ hai

STT	Biến quan sát	Component					
		1	2	3	4	5	6
1	TN1	0.63					
2	TN3	0.72					
3	TN4	0.68					
4	TD1		0.65				
5	TD2		0.77				
6	SD1			0.80			
7	SD2			0.67			

¹ Công việc đó là công việc cho thu nhập cao nhất

STT	Biến quan sát	Component					
		1	2	3	4	5	6
8	SD3			0.65			
9	DN1				0.62		
10	DN2				0.71		
11	DN3				0.68		
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 11 iterations.							

Nguồn: Phân tích từ kết quả điều tra của nhóm tác giả

Căn cứ vào dự kiến ban đầu cùng với kết quả phân tích nhân tố khám phá lần thứ hai (bảng 3), nhóm nhân tố ảnh hưởng hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS (bao gồm 11 nhân tố) được kế thừa từ các nhóm nhân tố trong mô hình đề xuất như sau: “Hiệu quả về mặt tạo nguồn”- TN1, TN2, TN4; “Hiệu quả trong tuyển dụng”- TD1, TD 2; “Hiệu quả sử dụng”- SD1, SD2, SD3; “Hiệu quả trong đãi ngộ”- DN1, DN2, DN3.

Do vậy, mô hình nghiên cứu chỉnh sửa sẽ gồm 4 nhân tố trên ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Các nhân tố này có thể giải thích 68,58% sự biến thiên của hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT

- XH vùng DTTS (theo như kết quả phân tích). Tuy nhiên, để có thể khẳng định được một cách chắc chắn liệu các biến quan sát này có đủ gắn kết trong hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS không thì cần thực hiện thêm phân tích nữa, đó là phân tích đánh giá độ tin cậy của biến.

4.2. Phân tích đánh giá độ tin cậy

Phân tích đánh giá độ tin cậy nhằm kiểm tra tính thống nhất của các câu hỏi với vấn đề nghiên cứu. Trong phân tích này, hệ số Cronbach's Alpha sẽ được sử dụng để đánh giá độ tin cậy. Nếu hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn hoặc bằng 0,60 thì ta có thể khẳng định các biến quan sát có thang đo đủ độ tin cậy (Kline, 1998).

Bảng 4. Phân tích, đánh giá độ tin cậy của các biến

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số tương quan đa phương	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Hiệu quả về tạo nguồn: $\alpha = 0,82$					
TN1	14,23	6,572	0,482	0,406	0,807
TN3	14,50	5,520	0,620	0,589	0,767
TN4	14,75	5,692	0,762	0,651	0,740
Hiệu quả trong tuyển dụng: $\alpha = 0,72$					
TD1	15,48	4,767	0,473	0,242	0,687
TD2	16,40	4,857	0,381	0,159	0,726
Hiệu quả sử dụng: $\alpha = 0,69$					
SD1	10,47	3,321	0,557	0,310	0,648
SD2	9,91	4,556	0,518	0,521	0,671
SD3	11,28	4,225	0,394	0,224	0,739
Hiệu quả trong đãi ngộ NNL: $\alpha = 0,78$					
DN1	7,63	1,226	0,567	0,355	0,613
DN2	6,62	2,060	0,387	0,151	0,719
DN3	7,23	1,602	0,584	0,358	0,787
Hiệu quả thu hút NNL: $\alpha = 0,794$					
HQ1	41,55	27,339	0,524	0,578	0,762
HQ2	42,20	25,308	0,740	0,804	0,741
HQ3	42,75	25,731	0,418	0,381	0,772
HQ4	41,75	26,108	0,592	0,745	0,754
HQ5	41,73	25,033	0,683	0,803	0,743

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

Theo Kline (1998), Nunnally & Burnstein (1994) các thang đo trong nghiên cứu được đánh giá thông qua phương pháp hệ số tin cậy Cronbach Alpha. Tiêu chuẩn để đánh giá một thang đo đạt tiêu chuẩn là Cronbach's Alpha: $\alpha > 0,6$; hệ số tương quan biến tổng $> 0,3$; kết quả phân tích hệ số Cronbach's Alpha và độ tin cậy của các biến trong mô hình cho thấy:

(1) *Đánh giá độ tin cậy của nhóm nhân tố "Hiệu quả về mặt tạo nguồn"*

Kết quả phân tích hệ số Cronbach's alpha = 0,82, lớn hơn 0,6, đồng thời, hệ số tương quan biến tổng của 3 biến quan sát đều lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến này có đủ độ tin cậy về tính gắn kết cho đánh giá nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT-XH vùng DTTS.

(2). *Đánh giá độ tin cậy của nhóm nhân tố "Hiệu quả trong tuyển dụng"*

Hệ số Cronbach's alpha = 0,72, lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan biến tổng của 2 biến quan sát đều lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến này có đủ độ tin cậy về tính gắn kết cho đánh giá nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS.

(3) *Đánh giá độ tin cậy của nhóm nhân tố "Hiệu quả sử dụng"*

Bảng 4 cho thấy hệ số Cronbach's alpha = 0,69, lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan biến tổng của 3 biến quan sát đều lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến này có đủ độ tin

cậy về tính gắn kết cho đánh giá nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS.

(4) *Đánh giá độ tin cậy của nhóm nhân tố "Hiệu quả trong đãi ngộ NNL"*

Bảng 4 cho thấy hệ số Cronbach's alpha = 0,78, lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan biến tổng của 3 biến quan sát đều lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến này có đủ độ tin cậy về tính gắn kết cho đánh giá nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS.

(5) *Đánh giá độ tin cậy của nhóm biến phụ thuộc "Hiệu quả thu hút nguồn nhân lực"*

Bảng 4 cho thấy hệ số Cronbach's alpha = 0,794, lớn hơn 0,5. Sau khi phân tích kết quả về độ tin cậy của các thang đo ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS, nhận thấy các thang đo đều có hệ số lớn hơn 0,5 cho thấy thang đo sử dụng cho biến phụ thuộc là hợp lý, được chấp nhận sử dụng cho mô hình nghiên cứu.

4.3. Phân tích hồi quy đa biến

Nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của 4 nhóm nhân tố "Hiệu quả về mặt tạo nguồn", "Hiệu quả trong tuyển dụng", "Hiệu quả sử dụng" và "Hiệu quả trong đãi ngộ" đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS theo các giả thuyết đã nêu, nhóm tác giả thực hiện phân tích hồi quy đa biến. Mô hình tác động bảng 5.

Bảng 5. Mô hình của phân tích hồi quy đa biến

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,720 ^a	0,519	0,693	4,40900

a. Predictors: (Constant), TN, TD, SD, DN

Bảng 5 chỉ ra có 1 mô hình duy nhất được lựa chọn, theo đó, tác động đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS với hệ số R^2 điều chỉnh = 0,693 cho thấy 4 nhân tố "Hiệu quả

về mặt tạo nguồn", "Hiệu quả trong tuyển dụng", "Hiệu quả sử dụng" và "Hiệu quả trong đãi ngộ" và giải thích được 69,3% tổng tác động đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS.

Bảng 6. Kết quả phân tích hồi quy đa biến - ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2009,639	5	401,928	20,676	0,000 ^b
Residual	1866,174				
96					
19,439					
Total	3875,814	101			

a. Dependent Variable: HQTHNNL

b. Predictors: (Constant), TN, TD, SD, DN

Kết quả phân tích hồi quy ở bảng 6 khẳng định độ tác động của từng nhân tố được thể hiện trong các giả thuyết được ủng hộ ($P_value < 0.01$). Mức bảng 7.

Bảng 7. Kết quả phân tích hồi quy đa biến - Coefficients

Coefficients ^a						
Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Std. Error	Beta				
(Constant)	12,149	4,547		2,232	0,028	
TN	0,381	0,183	0,381	6,087	0,000	
TD	0,652	0,171	0,687	3,666	0,000	
SD	0,500	0,191	0,520	0,763	0,447	
DN	0,181	0,928	0,104	6,187	0,000	

a. Dependent Variable: Hiệu quả thu hút nguồn nhân lực

Kết quả phân tích hồi quy đa biến Coefficients bảng 7 cho thấy khi đưa cả 4 nhân tố vào mô hình thì chỉ có cả 4 biến có mối liên hệ thuận chiều và có ý nghĩa thống kê với “hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS”.

Mối quan hệ giữa các biến được thể hiện qua phương trình sau:

$$HQTHNNL = 0,381 \cdot TN + 0,687 \cdot TD + 0,520 \cdot SD + 0,104 \cdot DN$$

Kết quả hồi quy đã ủng hộ các giả thuyết: “Hiệu quả về mặt tạo nguồn”, “Hiệu quả trong tuyển dụng”, “Hiệu quả sử dụng” và “Hiệu quả trong đãi ngộ” đều có mối quan hệ thuận chiều và có ý nghĩa thống kê đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Cụ thể, ảnh hưởng của nhân tố “Hiệu quả trong tuyển dụng” có tác động, chi phối lớn nhất đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS, với hệ số 0,687. Điều đó có nghĩa: nếu bất kỳ sự thay đổi nào liên quan đến chính sách tuyển dụng, khuyến khích tuyển dụng đủ nguồn lực cần thiết, hay có chính sách để sàng lọc trong quá trình tuyển dụng thì hiệu quả thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS tăng lên 0,687 đơn vị. Nhân tố có ảnh hưởng mạnh xếp thứ hai đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS là nhân tố “Hiệu quả sử dụng”, với hệ số 0,52, cho thấy bất kỳ sự thay đổi nào trong chính sách sắp xếp,

bố trí công việc cho người được tuyển dụng. Hay có những chính sách tạo điều kiện giúp người lao động cơ hội được thăng tiến, được thể hiện năng lực của mình ở một vị trí mới. Hay quy trình để đạt, bổ nhiệm luân chuyển công tác có sự minh bạch, công khai, rõ ràng sẽ làm tăng hiệu quả thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Hai nhân tố còn lại là “Hiệu quả tạo nguồn” và “Hiệu quả trong đãi ngộ” có ảnh hưởng ít hơn song cũng có tác động thuận chiều đến biến phụ thuộc.

5. Kết luận

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu có thể khẳng định chính sách tuyển dụng là quan trọng nhất, thứ hai là hiệu quả của chính sách sử dụng, sau đó đến hai yếu tố còn lại hiệu quả tạo nguồn và hiệu quả đãi ngộ. Đây cũng là điều bất ngờ so với trước khi tiến hành nghiên cứu. Vì thường quan tâm đến chính sách đãi ngộ thì sẽ thu hút được NNL, nhưng trong thực tế nghiên cứu thì chính sách tuyển dụng và sử dụng mới là những chính sách quyết định hiệu quả của chính sách thu hút. Với kết quả này sẽ giúp cho nhóm tác giả đưa ra được các khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS trong thời gian tới.

Như vậy, trên cơ sở kết quả ước lượng cho thấy các giả thuyết nghiên cứu đều được chấp nhận và hiệu quả của từng chính sách tác động đến chính sách thu hút NNL vùng DTTS theo các mức độ khác nhau.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Acarlar, G. & Bilgic, R. (2012). "Factors influencing applicant willingness to apply for the advertised job opening: the mediational role of credibility, satisfaction and attraction". *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 24, No. 1, 50-77.
- Armstrong, Michael, Murlis & Helen. (2007). "Reward Management". Kogan Page, London and Philadelphia.
- Boswell và cộng sự. (2011). "The relative influence of Total Rewards Elements on Attraction, Motivation and Retention". *Worldat Work Journal*, Vol. 20, Nr. 1, 1-45.
- David Ojaka, Susan Olango & Jordan Jarvis. (2014). "Factors affecting motivation and retention of primary health care workers in three disparate regions in Kenya". *Human Resources for Health*.
- Delores V. Mullings, Paul Banahene Adjei, Lesley A. Derragh, Leo Taho (2018). "Professionals attraction and retention in LabradoReport". Memorial University.
- Edson Araújo và Akiko Maeda (2013). "How to recruit and retain health workers in rural and remote areas in developing countries". *HNP discussion paper*. The World Bank.
- Fiona Haslam McKenzie (2011). "Attracting and retaining skilled and professional staff in remote locations of Australia". *The Rangeland Journal*, 33.
- Hair J.F, Anderson, R.E., Tatham, R.L., and Black, W.C. (2006). *Multivariate data analysis*.
- Kate Hutchings, Helen De Cieri, Tracey Shea, 2011. "Employee Attraction and Retention in the Australian Resources Sector". *Journal of Industrial Relations*.
- Matthias Baum và cộng sự (2014), "The Effectiveness of Recruitment Advertisements and Recruitment Websites: Indirect and Interactive Effects on Applicant Attraction, University of Kaiserslautern, Gottlieb-Daimler, Firm Reputation, Recruitment, Websites and Attracting Applicants". *Human Resource Management*. Vol. 49, No. 4, 669-687, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21571>
- Michigan State University. (2009). "Innovative Strategies for Talent Retention and Attraction in Rural Regions". Center for Community and Economic Development.
- Miles, Robert L; Marshall, Carmel; Rolfe, John; Noonan & Sally. (2006). "Attraction and retention of professional for regional area". *Australasian Journal of Regional Studies*, the Volume 12 Issue 2 (2006).
- Hương, N. T. G. Đề tài Khoa học và Công nghệ cấp Nhà nước: "Nghiên cứu chính sách thu hút NNL cho phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số, đến năm 2030", mã số CTDT.20 - 17/16 - 20.
- Vụ Giáo dục dân tộc, Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2017): "Báo cáo kết quả nghiên cứu ban hành chính sách hỗ trợ đào tạo, thu hút nhân tài, giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi là người DTTS, phát triển NNL chất lượng cao cho các DTTS".
- Vụ Giáo dục dân tộc, Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2017). "Báo cáo nghiên cứu thực trạng công tác cử học sinh dân tộc thiểu số giai đoạn 2010 - 2015 và đề xuất chính sách giai đoạn 2017 - 2020".
- Williams, C.R., Labig Jr., C.E. & Stone, T.H. (1993). "Recruitment Sources and Posthire Outcomes for Job Applicants and New Hires: A Test of Two Hypotheses". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 2, 163-172.