
ĐỘNG LỰC CHO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NÔNG NGHIỆP CÔNG NGHỆ CAO: NGHIÊN CỨU Ở TỈNH HÒA BÌNH

Nguyễn Thế Kiên

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội

E-mail: nguyenthekien@vnu.edu.vn

Mã bài: JED-1149

Ngày nhận bài: 11/01/2023

Ngày nhận bài sửa: 23/02/2023

Ngày duyệt đăng: 05/03/2023

DOI: 10.33301/JED.VI.1149

Tóm tắt

Bài báo này nghiên cứu các động lực phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tại tỉnh Hòa Bình. Mẫu nghiên cứu gồm các doanh nghiệp, hợp tác xã nông nghiệp có áp dụng công nghệ cao ở tỉnh Hòa Bình, Việt Nam. Kết quả cho thấy các chính sách và chương trình đào tạo lao động hiện tại của chính phủ không giúp cải thiện nguồn nhân lực cho nông nghiệp công nghệ cao của tỉnh Hòa Bình. Ngược lại, kinh nghiệm làm việc của nhân viên, vai trò công việc được xác định rõ ràng và đánh giá hiệu suất công bằng giúp tạo động lực bồi dưỡng nhân sự. Môi trường làm việc tại các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tại tỉnh Hòa Bình lại có ảnh hưởng tiêu cực đến nguồn nhân lực. Từ kết quả này, bài nghiên cứu đưa ra một số đề xuất nhằm phát triển nguồn nhân lực theo hướng nông nghiệp công nghệ cao tại tỉnh Hòa Bình.

Từ khóa: Các yếu tố tác động, Nguồn nhân lực, Nông nghiệp, Công nghệ cao, Hòa Bình.

Mã JEL: E6, O15.

What drives human resource development in high-tech agriculture? Evidence of Hoa Binh Province, Vietnam

Abstract

This paper studies the dynamics of human resource development in hi-tech agricultural enterprises and cooperatives in Hoa Binh province. The research sample consists of enterprises and agricultural cooperatives with high technology application in Hoa Binh province, Vietnam. At each enterprise or cooperative, we collect one vote representing the employer and two from the employee. The results show that the government's current policies and labor training programs do not help improve human resources for high-tech agriculture in Hoa Binh province. In contrast, employees' work experience, well-defined job roles, and fair performance reviews help create motivation for employee development. Surprisingly, the working environment at high-tech agricultural enterprises and cooperatives in Hoa Binh province has a negative effect on human resources. From these results, the study makes some recommendations to develop human resources towards hi-tech agriculture in Hoa Binh province.

Keywords: Driving factors, Human resources, Agriculture, High-tech, Hoa Binh.

JEL Codes: E6, O15.

1. Giới thiệu

Ngành nông nghiệp, bao gồm trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản và lâm nghiệp, đóng một vai trò quan trọng trong nền kinh tế và xã hội của Việt Nam. Ngành nông nghiệp góp phần đảm bảo an ninh lương thực quốc gia, cung cấp đủ lương thực cho dân số 96,48 triệu dân của Việt Nam. Nó chiếm khoảng 13,96% trong tổng GDP của Việt Nam năm 2019.

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã tiếp cận và ứng dụng nông nghiệp công nghệ cao trong nhiều lĩnh vực như trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản, ... Tuy nhiên, quá trình phát triển sản xuất nông nghiệp của Việt Nam còn nhiều điểm yếu và thách thức như quy mô doanh nghiệp còn nhỏ, ruộng đất manh mún, sản xuất thủ công nên khả năng phát huy năng lực sản xuất kinh doanh nông nghiệp còn hạn chế. Trong khi đó, chất lượng nguồn nhân lực (NNL) ngành nông nghiệp còn thấp. Hầu hết các hộ gia đình, chủ trang trại, hợp tác xã nông nghiệp và các chủ doanh nghiệp nông nghiệp khác chưa được đào tạo bài bản. Việt Nam cũng phải đối mặt với nhiều thách thức về trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực còn thấp (lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật chỉ chiếm hơn 20% lực lượng lao động). Bên cạnh đó, so với nhiều quốc gia khác, năng suất lao động của Việt Nam tương đối thấp.

Vì những lý do trên, phát triển nguồn nhân lực (PTNL) đóng vai trò thiết yếu trong quá trình ứng dụng công nghệ cao, hiện đại hóa nông nghiệp Việt Nam. Tuy nhiên, trên thế giới cũng như ở Việt Nam nói riêng chưa có nhiều nghiên cứu tập trung vào tìm hiểu nguồn nhân lực nông nghiệp chất lượng cao. Do đó, nhu cầu cấp thiết về nghiên cứu thực nghiệm nhằm tìm ra các động lực thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực trong nông nghiệp công nghệ cao ở Việt Nam là rất cần thiết. Trong bài báo này, chúng tôi tập trung vào tỉnh Hòa Bình, một tỉnh miền núi Tây Bắc Việt Nam có nhiều nông sản đặc sản, để tìm ra những yếu tố nâng cao NNL trong nông nghiệp công nghệ cao ở khu vực này.

Phần còn lại của bài báo được trình bày như sau. Phần 2 giới thiệu địa bàn nghiên cứu. Phần 3 kiểm tra việc xem xét tài liệu và phát triển các giả thuyết. Phần 4 minh họa khung khái niệm và phương pháp phân tích. Phần 5 trình bày kết quả và thảo luận. Phần 6 đưa ra các kết luận.

2. Khu vực nghiên cứu và thực trạng nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao

Hòa Bình là một tỉnh miền núi Tây Bắc Việt Nam, cách Thủ đô Hà Nội hơn 70 km, có ba vùng biên giới là Tây Bắc, Đông Bắc và Bắc Trung Bộ. Tỉnh Hòa Bình có 10 huyện, một thành phố với 210 xã, phường, thị trấn. Dân số trên 830 nghìn người, với 6 dân tộc chính (Mường, Kinh, Thái, Tày, Dao, H'Mông), trong đó dân tộc Mường chiếm đa số (trên 63%). Năm 2020, GDP bình quân đầu người của tỉnh ước đạt 2625 USD. Tổng diện tích của tỉnh Hòa Bình là 459.524,36 ha. Đất nông nghiệp là 307.986 ha, chiếm 67% tổng diện tích tự nhiên, gồm 55.151 ha đất nông nghiệp; 251.315 ha đất lâm nghiệp; 1.335 ha đất nuôi trồng thủy sản; 185 ha đất nông nghiệp khác (Cục Thống kê tỉnh Hòa Bình, 2020). Do đặc điểm địa lý tiếp giáp với đồng bằng sông Hồng và thủ đô Hà Nội, với điều kiện tự nhiên, đất đai, đặc điểm văn hóa phong phú, đa dạng đã tạo điều kiện cho tỉnh Hòa Bình phát triển nông nghiệp.

Đối với nguồn nhân lực phục vụ cho nông nghiệp công nghệ cao, Hòa Bình đã tập trung xây dựng tiềm lực cho khoa học và công nghệ và phát triển nhân lực cho toàn tỉnh nói chung và ngành nông nghiệp nói riêng, quan tâm ban hành nhiều chính sách thu hút và phát huy đội ngũ trí thức trên các lĩnh vực. Hiện có 20 tổ chức khoa học và công nghệ, 10 doanh nghiệp khoa học và công nghệ. Tổng số cán bộ khoa học và công nghệ là 673. Trong giai đoạn từ 2018 - 2020, các cấp hội nông dân trong tỉnh đã trực tiếp tổ chức 33 lớp cho 1.320 Hội viên Nông dân; phối hợp tổ chức 89 lớp cho 3.560 lượt người cung cấp những kiến thức theo chương trình đào tạo trình độ sơ cấp nghề và hướng dẫn thực hành của giảng viên tại cơ sở sản xuất, trang trại, các mô hình tiêu biểu ở địa bàn nông thôn. Ngoài ra, hằng năm tỉnh đã trực tiếp tổ chức hàng chục lớp dạy nghề và cấp chứng chỉ sơ cấp nghề cho 526 lao động nông thôn với các nghề trồng cây có múi theo VietGap, chăn nuôi gia súc, gia cầm và nuôi trồng thủy sản. Bên cạnh đó, việc xây dựng mô hình chi, tổ hội nghề nghiệp cũng được triển khai. Hiện, toàn tỉnh thành lập được 102 tổ Hội nghề nghiệp với 1.610 thành viên tham gia, là tiền đề cho việc thành lập các tổ hợp tác, hợp tác xã, góp phần đổi mới và thúc đẩy xây dựng các mô hình kinh tế, hình thức tổ chức sản xuất có hiệu quả ở nông thôn, tạo thêm nhiều việc làm cho nông dân (Hà Linh, 2020).

Mặc dù đạt được kết quả đáng ghi nhận, nhưng trong nội tại phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao của Hòa Bình vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định, đặc biệt là nguồn nhân lực cho phát triển nông nghiệp công nghệ cao của tỉnh Hòa Bình còn thiếu và yếu, công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu của nền nông nghiệp công nghệ cao.

3. Tổng quan tài liệu và các giả thuyết nghiên cứu

3.1. Nông nghiệp công nghệ cao và nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao

Nông nghiệp công nghệ cao là hình thức nông nghiệp sử dụng các công nghệ tiên tiến và mới nhằm tăng cường hiệu suất và đạt được những tiến bộ quan trọng trong sản xuất nông sản, nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của xã hội và bảo đảm sự phát triển bền vững của ngành nông nghiệp (Đỗ Kim Chung, 2021). Công nghệ mới được tích hợp và áp dụng trong nông nghiệp công nghệ cao bao gồm tự động hóa và cơ giới hóa quy trình sản xuất nông nghiệp, công nghệ thông tin, công nghệ vật liệu mới, công nghệ sinh học; cùng với việc sử dụng giống cây trồng và vật nuôi mới có năng suất và chất lượng cao. Các phương pháp canh tác tiên tiến và canh tác hữu cơ cũng được áp dụng để tăng hiệu quả kinh tế trên mỗi đơn vị sản xuất. Khái niệm này đã trở nên phổ biến như một hình thức nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao nhằm tăng cường hiệu quả sản xuất, đạt được những tiến bộ quan trọng về năng suất và chất lượng nông sản, để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của con người và đảm bảo sự phát triển bền vững trong lĩnh vực nông nghiệp (Nguyễn Thị Kim Phụng & Nguyễn Thị Trang Thanh, 2022).

Trong bối cảnh phát triển nông nghiệp công nghệ cao chạy đua với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4, một trong những yêu cầu cấp bách là đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao. Nhân lực nông nghiệp công nghệ cao là đội ngũ những người làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp có trình độ và kỹ năng đáp ứng được yêu cầu của hoạt động nghiên cứu, phát triển, ứng dụng công nghệ cao, dịch vụ công nghệ cao, quản lý hoạt động công nghệ cao, vận hành các thiết bị, dây chuyền sản xuất sản phẩm công nghệ cao (Phạm Thị Minh Nguyệt & cộng sự, 2022).

3.2. Chính sách hỗ trợ của Chính phủ và phát triển nhân lực

Nhiều tài liệu (ví dụ: Godard, 2002; Botero & cộng sự, 2004) gợi ý rằng chính phủ ở tất cả các quốc gia, mặc dù ở một mức độ khác nhau, là những chủ thể chính trong việc định hình các chính sách và thực tiễn về nguồn nhân lực. Brewster (2005), khi xem xét các tài liệu Quản trị nguồn nhân lực toàn cầu, lập luận, “Rõ ràng là trong tất cả các lĩnh vực quản lý, Quản trị nguồn nhân lực là lĩnh vực nhạy cảm nhất với bối cảnh địa phương”. Bên cạnh đó, các công ty trong nước cần chính thức hóa chính sách nhân sự của mình để đáp ứng các yêu cầu của chính phủ. Do đó, Nguyen & Bryant (2004) lập luận rằng các công ty cần thực hành nhân sự chính thức để đáp ứng các quy định của chính phủ và duy trì tính cạnh tranh. Thu hút nhân viên giỏi làm việc lâu dài và đáp ứng yêu cầu của khách hàng nước ngoài đi kèm với các hoạt động nhân sự bài bản và hiệu quả. Những hoạt động như vậy làm cho công ty trở nên minh bạch hơn và do đó, hấp dẫn hơn trong mắt các nhân viên tiềm năng. Trong lĩnh vực nông nghiệp, Roy & Chan (2014) chỉ ra rằng các chính sách hỗ trợ từ chính phủ như hỗ trợ ngân sách, hỗ trợ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giúp tăng sự chú ý của người lao động.

Từ các kết quả nghiên cứu trước đây, chúng tôi tạo ra giả thuyết sau:

H1: Các chính sách của Chính phủ có tác động tích cực đáng kể đến đào tạo lao động cho các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tại tỉnh Hòa Bình.

H2: Các chính sách của Chính phủ có tác động tích cực đáng kể đến phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tại tỉnh Hòa Bình.

3.3. Đào tạo lao động và phát triển nhân lực

Đào tạo là một cấu phần quan trọng của phát triển nguồn nhân lực và được nhấn mạnh trong nhiều nghiên cứu. Jain (1999) chứng minh rằng đào tạo chuyên nghiệp trong công việc giúp nâng cao tính chuyên nghiệp và năng suất của nhân viên. Smith & Smith (2007) phân tích tác động của việc đào tạo được công nhận trên toàn quốc đối với thực tiễn quản lý nguồn nhân lực trong các công ty của Úc và thấy rằng việc áp dụng đào tạo dẫn đến sự phát triển của một cách tiếp cận chiến lược tích hợp hơn đối với quản lý nguồn nhân lực. Rowold (2008) khám phá tác động đồng thời của việc nhân viên tham gia đào tạo phi kỹ thuật, đào tạo kỹ thuật và huấn luyện đối với hiệu suất công việc tiếp theo, sự tham gia vào công việc và sự hài lòng trong công việc. Kết quả của nghiên cứu này cho thấy rằng đào tạo phi kỹ thuật ảnh hưởng đến các kỹ năng mềm tiếp theo và đào tạo kỹ thuật dự đoán các kỹ năng cứng tiếp theo cũng như sự tham gia vào công việc.

Nghiên cứu tác động của đào tạo đến phát triển nguồn nhân lực với sự xuất hiện của công nghệ thông tin, Haritha & Reddy (2017) cho rằng hội thảo trên web, mạng xã hội và youtube đang đóng một vai trò trong

kịch bản đào tạo hiện nay. Bằng cách tập trung vào quá trình đào tạo, lợi ích, phương pháp, xu hướng hiện có, những thay đổi trong việc hình thành bộ kỹ năng và hành vi của nhân viên trong tổ chức, nghiên cứu kết luận rằng đào tạo là một trong những thành phần quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực nhằm truyền đạt các kỹ năng cần thiết, kiến thức, hành vi và thái độ tại nơi làm việc. Các kết quả tương tự có thể thu được từ nhiều nghiên cứu khác (Mulang, 2015; Manzoor & cộng sự, 2019). Joshi & cộng sự (2022) cũng chỉ ra rằng đào tạo lao động giúp nâng cao nguồn nhân lực trong nông nghiệp công nghệ cao bằng cách cung cấp kiến thức và kỹ năng mới, từ đó giúp tăng cường chất lượng sản phẩm, giảm chi phí sản xuất, và đáp ứng nhu cầu thị trường.

Chúng ta có thể nhận thấy rằng hầu hết các nghiên cứu về văn học đều đồng ý rằng đào tạo là rất quan trọng đối với phát triển nguồn nhân lực. Do đó, chúng tôi đưa ra giả thuyết rằng:

H3: Chính sách đào tạo lao động có tác động tích cực đáng kể đến kinh nghiệm làm việc của lao động cho các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tại tỉnh Hòa Bình.

H4: Chính sách đào tạo lao động có tác động tích cực đáng kể đến phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tỉnh Hòa Bình.

3.4. Tích lũy kinh nghiệm làm việc và phát triển nhân lực

Hiểu và tận dụng trải nghiệm của nhân viên là một trong những chủ đề được các tổ chức quan tâm vì trải nghiệm tích cực của nhân viên ảnh hưởng đến sự gắn bó, gắn bó và lòng trung thành của nhân viên đối với tổ chức (Yildiz & cộng sự, 2020). Collins (2021) chỉ ra rằng kinh nghiệm làm việc giúp nâng cao nguồn nhân lực trong nông nghiệp công nghệ cao bằng cách nâng cao kỹ năng và kiến thức, tăng cường khả năng giải quyết vấn đề, tăng cường khả năng tương tác và hợp tác, và tăng tính chuyên nghiệp của nhân viên.

H5: Kinh nghiệm làm việc có tác động tích cực đáng kể đến phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tỉnh Hòa Bình.

3.5. Môi trường làm việc và phát triển nhân lực

Tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh sẽ khuyến khích và hỗ trợ nhân viên làm việc hiệu quả nhất. Nó giúp nhân viên có nhiều năng lượng hơn, xử lý căng thẳng, quản lý xung đột, xây dựng sự hợp tác và làm việc theo nhóm, dễ thích nghi và kiên cường hơn, đồng thời đạt được kết quả tốt hơn. Trong nghiên cứu này, chúng tôi tập trung vào hai đặc điểm của môi trường làm việc bao gồm mối quan hệ nhân viên và cơ hội thăng tiến.

Rodwell & cộng sự (1998) thấy rằng nhận thức của nhân viên về làm việc theo nhóm, giao tiếp, sự hài lòng trong công việc của nhân viên, cam kết và căng thẳng dự đoán đáng kể hiệu suất tự đánh giá. Nó cho thấy vai trò của giao tiếp là một trong những nâng cao tinh thần đồng đội, sự hài lòng trong công việc và cam kết. Tương tự, Rahman & Taniya (2017) nghiên cứu tác động của Quản lý quan hệ nhân viên (ERM) đối với hiệu suất của nhân viên và thấy rằng mối quan hệ của nhân viên bao gồm giao tiếp và niềm tin tác động đáng kể đến hiệu suất của nhân viên. Akintayo (2012) cho rằng một trong những yếu tố ảnh hưởng đến năng suất của người lao động là môi trường làm việc vật chất. Điều kiện này sẽ ảnh hưởng đến mức độ thoải mái của nhân viên và nó cũng ảnh hưởng đến năng suất. Vì vậy, điều rất quan trọng là thiết kế một môi trường làm việc thoải mái.

Robbins & Judge (2013) tuyên bố rằng thăng tiến trong công việc sẽ mang lại cơ hội phát triển cá nhân, trách nhiệm hơn và nâng cao địa vị xã hội. Nếu thăng tiến công việc là tốt, nó mang lại sự hài lòng cho nhân viên. Thăng tiến trong công việc là sự gia tăng lực lượng lao động hoặc người lao động ở những công việc tốt hơn, so với trách nhiệm, thành tích, cơ sở vật chất, địa vị cao hơn, yêu cầu trình độ cao hơn trước đó và tiền lương hoặc tiền lương bổ sung và các lợi ích khác (Neck & cộng sự, 2018). Nếu các cá nhân có động cơ làm việc, họ sẽ có những lựa chọn tích cực để làm điều gì đó, bởi vì điều đó có thể thỏa mãn mong muốn của họ. Kết quả nghiên cứu của Gathungu & cộng sự (2015) cho thấy thăng tiến trong công việc ảnh hưởng đáng kể đến động lực làm việc.

Chúng tôi đưa ra một giả thuyết:

H6: Môi trường làm việc tốt có tác động tích cực đáng kể đến phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tỉnh Hòa Bình.

3.6. Tác động của phân định rõ vai trò công việc và đánh giá hiệu suất công bằng đối với phát triển nhân lực

Theo Dar & cộng sự (2014), hệ thống đánh giá hiệu suất công bằng sẽ giúp đảm bảo hoàn thành các mục tiêu của tổ chức bằng cách phát triển lực lượng lao động có động lực và tài năng. Kết quả của Setiawati & Ariani (2019) chỉ ra rằng sự công bằng trong đánh giá hiệu suất và sự hài lòng trong công việc có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến hiệu suất công việc. Bằng cách đánh giá công bằng hiệu suất của nhân viên, tổ chức có thể có được một hệ thống khen thưởng hiệu quả, đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao khả năng sáng tạo của nhân viên (Nigusie & Getachew, 2019).

Để đánh giá hiệu quả làm việc công bằng, cần xác định rõ vai trò công việc. Các tổ chức xác định rõ ràng vai trò và trách nhiệm có thể đơn giản hóa quy trình tuyển dụng của họ. Nó có thể trao quyền cho nhân viên của họ làm tốt hơn và tập trung hơn trong công việc. Nó cũng giúp tăng hiệu quả hoạt động bằng cách giảm nhầm lẫn và dư thừa. Dựa trên cuộc thảo luận này, chúng tôi phát triển giả thuyết sau:

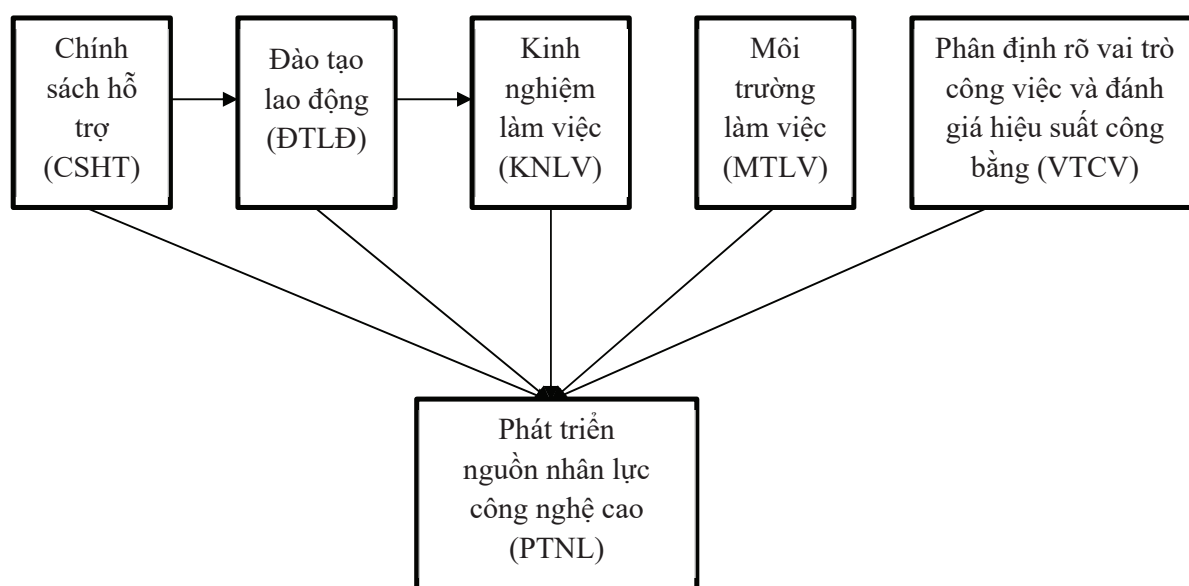
H7: Phân định rõ vai trò công việc và đánh giá hiệu quả công việc công bằng có tác động tích cực đáng kể đến phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tỉnh Hòa Bình.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Khung nghiên cứu

Từ những cơ sở lý thuyết trên, chúng tôi minh họa khung khái niệm cho nghiên cứu của chúng tôi trong Hình 1.

Hình 1. Khung nghiên cứu



4.2. Phương pháp nghiên cứu

Quy trình nghiên cứu được mô tả ngắn gọn qua các bước sau. Bước 1 xác định vấn đề nghiên cứu, tổng quan tài liệu giúp xác định các lý thuyết nền tảng làm cơ sở nghiên cứu, kết quả nghiên cứu trước đã thực hiện cũng như các khoảng trống nghiên cứu. Bước 2 thực hiện thảo luận với các chuyên gia để hiệu chỉnh thang đo, tiến hành thực hiện khảo sát thử và đánh giá độ tin cậy của thang đo. Bước 3 thu thập dữ liệu nghiên cứu thông qua việc sử dụng phiếu khảo sát để điều tra mẫu nghiên cứu. Mẫu nghiên cứu được lấy từ các doanh nghiệp, hợp tác xã nông nghiệp có áp dụng công nghệ cao ở tỉnh Hòa Bình, Việt Nam. Ở mỗi huyện, thành phố của tỉnh Hòa Bình, tác giả lựa chọn ngẫu nhiên 5 doanh nghiệp, hợp tác xã có ứng dụng công nghệ cao trong danh sách của địa phương. Các địa phương xác định doanh nghiệp, hợp tác xã có ứng dụng công nghệ cao được dựa vào danh mục công nghệ cao theo quy định của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (2017, Điều 3).

Các câu hỏi được gửi đến cho người lao động, chủ sở hữu, người quản lý hoặc nhân viên được ủy quyền trả lời khi không có người quản lý-chủ sở hữu. Tại mỗi doanh nghiệp, hợp tác xã, chúng tôi thu thập một

phiếu đại diện người sử dụng lao động và hai phiếu từ người lao động. Sau khi loại bỏ các phiếu trả lời không đạt yêu cầu, có tổng cộng 150 phiếu được sử dụng cho quá trình phân tích. Bước 4 kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố và kiểm định giả thuyết thông qua mô hình SEM. Việc phân tích định lượng được thực hiện thông qua phần mềm SmartPLS4.

5. Kết quả và thảo luận

5.1. Độ tin cậy và giá trị hội tụ

Trước khi nghiên cứu tác động nhân quả của các biến, trước tiên chúng tôi đảm bảo tính hợp lệ và độ tin cậy của mô hình nghiên cứu bằng cách sử dụng hệ số tải nhân tố, Cronbach's alpha (CA), hệ số tải từ phân tích nhân tố khám phá (EFA), Phương sai trích trung bình (AVE) và Độ tin cậy tổng hợp (CR).

Bảng 1 và 2 minh họa mô hình đo lường. CA đạt giá trị khuyến nghị cao hơn 0,70, giá trị nằm trong khoảng từ 0,71 đến 0,95. CR nằm trong khoảng từ 0,817 đến 0,944 cũng đáp ứng các tiêu chí vì nó cao hơn giá trị khuyến nghị tối thiểu là 0,70 (Hair & cộng sự, 2019). Giá trị AVE của bốn biến nằm trong phạm vi 0,601 và 0,849, đáp ứng giá trị khuyến nghị trên 0,50. Hệ số tải nhân tố thỏa mãn giá trị khuyến nghị trên 0,4 (Hair & cộng sự, 2019).

Bảng 1. Kết quả độ tin cậy và giá trị hội tụ

Biến		Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Chính sách hỗ trợ của chính phủ (CSHT)	CSHT1	0.814	0.873	0.700
	CSHT2			
	CSHT3			
Đào tạo lao động (ĐTLĐ)	ĐTLĐ1	0.884	0.849	0.660
	ĐTLĐ2			
	ĐTLĐ3			
Kinh nghiệm làm việc (KNLV)	KNLV1	0.958	0.944	0.849
	KNLV2			
	KNLV3			
Môi trường làm việc (MTLV)	MTLV1	0.853	0.877	0.705
	MTLV2			
	MTLV3			
Phân định rõ vai trò công việc và đánh giá hiệu suất công bằng (VTCV)	VTCV1	0.710	0.830	0.618
	VTCV2			
	VTCV3			
Sự phát triển nguồn nhân lực công nghệ cao ở Hòa Bình	PTNL1	0.799	0.817	0.601
	PTNL2			
	PTNL3			

5.2. Kết quả mô hình phương trình cấu trúc

Bảng 3 cho thấy kết quả phân tích hệ số đường dẫn của các giả thuyết (H1 đến H7). Nhìn chung, ba giả thuyết (H1, H3, H5 và H7) được hỗ trợ bởi các kết quả thực nghiệm của chúng tôi trong khi ba giả thuyết khác bị bác bỏ.

Chính sách của nhà nước, đào tạo lao động và phát triển NNL: Các chính sách của nhà nước và chính quyền địa phương có tác động tốt đến công tác đào tạo lao động của các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tỉnh Hòa Bình. Điều này được chứng minh từ các kết quả hỗ trợ cho H1 trong Bảng 3. Tuy nhiên, cả chính sách của chính phủ và đào tạo lao động đều không có tác động đến phát triển nguồn nhân lực cho nông nghiệp công nghệ cao (kết quả của H2 và H4). Nó cho thấy một vấn đề là chính sách của chính phủ hiện nay chỉ tập trung vào việc tăng số lượng các chương trình đào tạo lực lượng lao động mà thiếu kiểm soát chất lượng của các chương trình đào tạo đó. Hệ quả là, công tác đào tạo nguồn nhân lực cho NNL còn nhiều yếu kém bao gồm (1) Chất lượng giáo dục các cấp còn thấp; (2) Hiệu quả hoạt động giáo dục

Bảng 2. Ma trận mẫu từ EFA

Items	Factor					
	1	2	3	4	5	6
CSHT1	0.609					
CSHT2	0.916					
CSHT3	0.814					
ĐTLĐ1		0.864				
ĐTLĐ2		0.981				
ĐTLĐ3		0.482				
KNLV1			0.943			
KNLV2			0.973			
KNLV3			0.940			
MTLV1				0.808		
MTLV2				0.948		
MTLV3				0.730		
VTCV1					0.767	
VTCV2					0.827	
VTCV3					0.613	
PTNL1						0.657
PTNL2						0.925
PTNL3						0.694

Bảng 3. Kết quả mô hình phương trình cấu trúc

Giả thuyết	Mối quan hệ	Ước lượng hệ số	S.E.	P-value
H1	CSHT → ĐTLĐ	0.634	0.163	0.000
H2	CSHT → PTNL	0.099	0.115	0.390
H3	ĐTLĐ → KNLV	0.311	0.087	0.000
H4	ĐTLĐ → PTNL	0.020	0.067	0.766
H5	KNLV → PTNL	0.261	0.061	0.000
H6	MTLV → PTNL	-0.484	0.082	0.000
H7	VTCV → PTNL	0.573	0.151	0.000

thấp; (3) Cơ cấu đào tạo nhân lực chưa hợp lý về trình độ, ngành nghề và vùng miền; v.v... (Ủy ban Nhân dân Tỉnh Hòa Bình, 2022) Để giải quyết vấn đề này, chính phủ Việt Nam nói chung và chính quyền tỉnh Hòa Bình nói riêng cần chú trọng hơn nữa vào việc cải tiến công tác đánh giá, giám sát các chương trình đào tạo để đảm bảo chất lượng và hiệu quả.

Đào tạo lao động, tích lũy kinh nghiệm làm việc và PTNL: Mặc dù các chương trình đào tạo lao động không có tác động trực tiếp đến phát triển nguồn nhân lực, nhưng kết quả của chúng tôi cho thấy nó mang lại lợi ích cho việc tích lũy kinh nghiệm làm việc của lao động nông nghiệp tỉnh Hòa Bình (kết quả H3). Đổi lại, kinh nghiệm làm việc của người lao động rất hữu ích trong việc cải thiện PTNL (kết quả của H5). Kết quả cho thấy lao động nông nghiệp ở tỉnh này có nhiều cơ hội phát triển năng lực liên quan đến công việc và học hỏi kỹ năng.

Môi trường làm việc và NNL: Điều đáng ngạc nhiên là môi trường làm việc (chúng tôi tập trung vào mối quan hệ nhân viên và cơ hội thăng tiến) lại có tác động ngược chiều đến sự phát triển NNL tại các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao ở tỉnh Hòa Bình (kết quả của H6). Khi các mối quan hệ tại nơi làm việc được quản lý và duy trì tốt, điều này có thể ngăn chặn các xung đột hoặc vấn đề tại nơi làm việc leo thang, tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh hơn. Nếu không, nó có thể dẫn đến giảm năng suất và đôi khi làm tăng tỷ lệ vắng mặt. Tương tự như vậy, cơ hội thăng tiến có thể là một động lực tốt cho nhân viên nếu nó được quản lý tốt. Từ kết quả thực nghiệm của chúng tôi, các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tỉnh Hòa Bình cần quan tâm hơn nữa đến việc cải thiện môi trường làm việc để phát

triển nguồn nhân lực cho nông nghiệp công nghệ cao.

Phân định rõ vai trò công việc và đánh giá hiệu suất công bằng đối với phát triển NNL công nghệ cao: Phân định rõ vai trò công việc và đánh giá hiệu quả công việc trong các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao là động lực phát triển nguồn nhân lực cho nông nghiệp công nghệ cao (kết quả của H7) tại tỉnh Hòa Bình. Khi vai trò và trách nhiệm được xác định rõ ràng, nhân viên sẽ nhìn xa hơn vị trí cá nhân của họ và học cách hiểu, tôn trọng và đánh giá cao những đóng góp độc đáo của nhau và họ nhận ra rằng thành công chung của nhóm là chức năng của trách nhiệm và quyền sở hữu chung. Trong khi đó, hệ thống đánh giá hiệu suất công bằng nhằm cung cấp thước đo công bằng về đóng góp của nhân viên cho lực lượng lao động, đưa ra tài liệu đánh giá chính xác để bảo vệ cả nhân viên và người sử dụng lao động.

6. Kết luận

Bài viết này khám phá các yếu tố thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực cho nông nghiệp công nghệ cao tại tỉnh Hòa Bình, Việt Nam. Từ việc xem xét tài liệu, chúng tôi tiến hành xây dựng khung khái niệm bao gồm năm động lực chính bao gồm các chính sách hỗ trợ của chính phủ, đào tạo lao động, kinh nghiệm làm việc mà nhân viên thu được, môi trường làm việc, vai trò làm việc được xác định rõ ràng và đánh giá hiệu suất công bằng. Kết quả cho thấy các chính sách và chương trình đào tạo lao động hiện tại của chính phủ không giúp cải thiện nguồn nhân lực cho nông nghiệp công nghệ cao của tỉnh Hòa Bình. Ngược lại, kinh nghiệm làm việc của nhân viên, vai trò công việc được xác định rõ ràng và đánh giá hiệu suất công bằng giúp tạo động lực bồi dưỡng nhân sự. Điều đáng ngạc nhiên là môi trường làm việc tại các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tại tỉnh Hòa Bình lại có ảnh hưởng tiêu cực đến nguồn nhân lực.

Từ kết quả thực nghiệm, chúng tôi đưa ra một số đề xuất sau đây cho các chủ sở hữu chính phủ và doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao nhằm phát triển nguồn nhân lực theo hướng nông nghiệp công nghệ cao tại tỉnh Hòa Bình. Thứ nhất, bên cạnh việc tăng số lượng các chương trình đào tạo, chính phủ và các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao cần chú trọng hơn đến việc kiểm soát và đánh giá chất lượng của các chương trình đào tạo nguồn nhân lực. Thứ hai, chính phủ, các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao nên tạo nhiều cơ hội hơn để nhân viên trao đổi kinh nghiệm hoặc học hỏi các kỹ thuật nông nghiệp mới. Thứ ba, cần cải thiện môi trường làm việc (đặc biệt là các mối quan hệ công sở và cơ hội thăng tiến) trong các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao để tạo động lực phát triển nguồn nhân lực cho nông nghiệp công nghệ cao. Cuối cùng, vai trò làm việc được xác định rõ ràng và đánh giá hiệu suất công bằng là rất quan trọng và cần được xử lý cẩn thận trong các doanh nghiệp và hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao.

Tài liệu tham khảo

- Akintayo, D. (2012), 'Working environment, workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria', *Education Research Journal*, 2, 87-93.
- Botero, C.J., Djankov, S., La Porta, R., Lopez-De-Silanes, F., & Shleifer, A. (2004), 'The Regulation of Labor', *Quarterly Journal of Economics*, 44, 1339-1382.
- Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (2017), *Quyết định 738/QĐ-BNN-KHCN, về Tiêu chí xác định chương trình, dự án nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp sạch, danh mục công nghệ cao ứng dụng trong nông nghiệp*, ngày 14 tháng 03 năm 2017.
- Brewster, C. (2005), 'Global HRM: aspects of a research agenda', *Personnel Review*, 34, 5-21.
- Collins, C. J. (2021), "Expanding the resource-based view model of strategic human resource management", *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331-358.
- Cục Thống kê tỉnh Hòa Bình, (2020), *Niên giám thống kê tỉnh Hòa Bình 2020*, Hoà Bình.
- Dar, A.T., Bashir, M., Ghazanfar, F., & Abrar, M. (2014), 'Mediating role of employee motivation in relationship to post-selection HRM practices and organizational performance', *International Review of Management and Marketing*, 4, 224-238.

-
- Đỗ Kim Chung (2021), 'Nông nghiệp công nghệ cao: góc nhìn từ sự tiến hoá của nông nghiệp và phát triển của công nghệ', *Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam*, 19(2), 288-300.
- Gathungu, E.W., Iravo, M.A., & Namusonge, G. (2015), 'Effect of promotion strategies on the organizational commitment of banking sector employees in Kenya', *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 20, 36-45.
- Godard, J. (2002), 'Institutional environments, employer practices, and states in liberal market economies', *Industrial Relations*, 41, 249-86.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019), 'When to use and how to report the results of PLS-SEM', *European Business Review*, 31, 2-24.
- Haritha, M. & Reddy, P.R. (2017), 'Training: A key component of human resource development initiatives', *International Journal of Management Research and Review*, 7, 902-912.
- Hà Linh (2020), 'Hòa Bình thực hiện tốt công tác dạy nghề cho hội viên nông dân', *Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam*, truy cập lần cuối ngày 14 tháng 1 năm 2023, từ <<https://dangcongsan.vn/tien-toi-dai-hoi-dang-bo-cac-cap-va-dai-hoi-xiii-cua-dang/phong-trao-thi-dua-chao-mung-dai-hoi-dang-bo-cac-cap-tien-toi-dai-hoi-xiii-cua-dang/hoa-binh-thuc-hien-tot-cong-tac-day-nghe-cho-hoi-vien-nong-dan-548803.html>>.
- Jain, P. (1999), 'On-the-job training: A key to human resource development', *Library Management*, 20, 283-294.
- Joshi, O., Chapagain, B., Kharel, G., Poudyal, N. C., Murray, B. D., & Mehmood, S. R. (2022), 'Benefits and challenges of online instruction in agriculture and natural resource education', *Interactive Learning Environments*, 30(8), 1402-1413.
- Manzoor, F., Wei, L., Bánya, T., Nurunnabi, M., & Subhan, Q.A. (2019), 'An examination of sustainable HRM practices on job performance: An application of training as a moderator', *Sustainability*, 11, 2263. DOI: <https://doi.org/10.3390/su11082263>.
- Mulang, A. (2015), 'The importance of training for human resource development in organization', *Journal of Public Administration and Governance*, 5, 190-197.
- Neck, C. P., Houghton, J. D., & Murray, E. L. (2018), *Organizational Behavior: A Skill-Building Approach*, SAGE Publications.
- Nguyen, T. & Bryant, S. (2004), 'A Study of the formality of human resource management practices in small and medium-sized enterprises in Vietnam', *International Small Business Journal*, 22, 595-618.
- Nguyễn Thị Kim Phụng & Nguyễn Thị Trang Thanh. (2022), 'Phát triển nông nghiệp công nghệ cao ở tỉnh Bình Phước', *Tạp Chí Khí Tượng Thủy Văn*, 737, 63-74.
- Nigusie, G.T. & Getachew, H. (2019), 'The effect of reward system on employee creativity', *Journal of Higher Education Service Science and Management*, 2, 20-34.
- Phạm Thị Minh Nguyệt, Dương Thu Hà, Nông Thị Phương Thu & Nguyễn Thị Thanh Thắm (2019), 'Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 với phát triển nhân lực nông nghiệp công nghệ cao tỉnh Thái Nguyên', *Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Thái Nguyên*, 199(06), 101-109.
- Rahman, S. & Taniya, R. K. (2017), 'Effect of employee relationship management (ERM) on employee performance: A study on private commercial banks in Bangladesh', *Human Resource Management Research*, 7, 90-96.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013), *Organizational behavior*, Pearson Education limited, Boston.
- Rodwell, J.J., Kienzle, R., & Shadur, M.A. (1998), 'The relationships among work-related perceptions, employee attitudes, and employee performance: the integral role of communication', *Human Resource Management*, 37, 277-293.
- Rowold, J. (2008), 'Multiple effects of human resource development interventions', *Journal of European Industrial Training*, 32, 32-44.
- Roy, R., & Chan, N. W. (2014), 'A multi-level evaluation of policy integration of human resource development in agriculture sector', *Natural Resources*, 20, 14-23.
- Setiawati, T. & Ariani, I.D. (2019), 'Influence of performance appraisal fairness and job satisfaction through commitment on job performance', *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 133-151.
- Smith, A. & Smith, E. (2007), 'The role of training in the development of human resource management in Australian organisations', *Human Resource Development International*, 10, 263-279.
- Ủy ban Nhân dân Tỉnh Hòa Bình (2022), *Báo cáo Kinh tế - xã hội tỉnh Hòa Bình 2022*, Hoà Bình.
- Yildiz, D., Temur, G.T., Beskese, A., & Bozbura, F.T. (2020), 'Evaluation of positive employee experience using hesitant fuzzy analytic hierarchy process', *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems*, 38, 1043-1058.