

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NGUỒN NHÂN LỰC NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO TỈNH THÁI NGUYÊN

Phạm Thị Minh Nguyệt *, Nguyễn Thị Thanh Thắm
Trường Cao đẳng Kinh tế - Tài chính Thái Nguyên

TÓM TẮT

Phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao đang trở thành một yêu cầu tất yếu trong sản xuất nông nghiệp với những thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp. Nghiên cứu thực hiện khảo sát nhằm xác định đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao tại tỉnh Thái Nguyên. Khảo sát được thực hiện trên cơ sở thang đo được xây dựng phù hợp sau khi đã lấy ý kiến chuyên gia và nghiên cứu sơ bộ, điều tra khảo sát 260 đối tượng là các cán bộ quản lý và người lao động tại các cơ sở sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, phân tích dữ liệu thống kê mô tả sử dụng SPSS 22. Kết quả của nghiên cứu là cơ sở quan trọng để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố và là tiền đề để đưa ra các đề xuất phù hợp với tình hình thực tế trên địa bàn tỉnh.

Từ khóa: *Nguồn nhân lực nông nghiệp; nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao; nguồn nhân lực công nghệ cao; nông nghiệp; Thái Nguyên.*

Ngày nhận bài: 20/4/2020; Ngày hoàn thiện: 22/5/2020; Ngày đăng: 22/5/2020

INFLUENCING FACTORS ON DEVELOPING HUMAN RESOURCES OF HIGH-TECH APPLIED AGRICULTURE IN THAI NGUYEN PROVINCE

Pham Thi Minh Nguyet *, Nguyen Thi Thanh Tham
Thai Nguyen College of Economics and Finance

ABSTRACT

Development of high-tech applied agriculture is becoming an indispensable requirement in agricultural production with the industrial revolution. The study carried out the survey to evaluate influencing factors on developing human resources of hi-tech applied agriculture in Thai Nguyen province. The survey was conducted on the basis of a scale measure appropriately after consulting experts and preliminary research, surveying 260 subjects who are managers and workers at high tech applied agricultural production entities in Thai Nguyen province, analyzing descriptive statistical data based on using statistical software SPSS 22. The results of the study are an important basis for assessing influence level of the factors on human resources and to be a basis of making recommendations suitable to the actual situation of the province.

Keywords: *Agricultural human resource; high-tech agriculture; human resource in high-tech agriculture; agriculture; Thai Nguyen.*

Received: 20/4/2020; Revised: 22/5/2020; Published: 22/5/2020

* Corresponding author. Email: phamminhnguyetkttcn@gmail.com

1. Giới thiệu

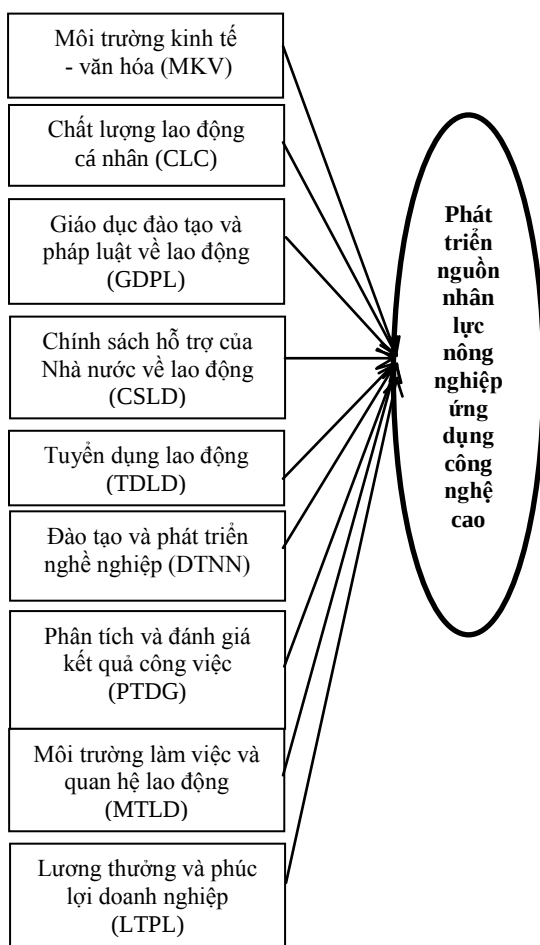
Trước sự phát triển bùng nổ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và sự phát triển của ứng dụng khoa học công nghệ trong mọi lĩnh vực của cuộc sống, ngành nông nghiệp cũng có những chuyển biến tích cực. Các vùng nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, các hợp tác xã, doanh nghiệp sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, mô hình nhà kính, nhà lưới, sản xuất sản phẩm nông nghiệp theo quy trình sạch, các tổ VietGAP... được hỗ trợ hình thành, đào tạo và hoạt động hiệu quả trong những năm trở lại đây. Trong quá trình nghiên cứu và tổng hợp của nhóm tác giả, hiện tại nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Thái Nguyên đã có những bước phát triển trong lĩnh vực sản xuất chè, cây ăn quả (bưởi, nhãn, thanh long, chuối), chăn nuôi gia cầm, trồng rau sạch, trồng rau thủy canh, trồng hoa, sản xuất nấm... Để nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao (CNC) được phát triển rộng rãi, tương xứng với tiềm năng của tỉnh và hiệu quả tối ưu trong điều kiện hiện nay, cần nhiều yếu tố trong đó có sự tham gia quan trọng của nguồn nhân lực nhằm đảm bảo phát triển nông nghiệp hiệu quả và bền vững. Nguồn nhân lực trong ngành nông nghiệp cao yêu cầu lao động đã được qua đào tạo kiến thức về nông nghiệp, có trình độ, kỹ năng, nghiên cứu ứng dụng, làm chủ công nghệ để ứng dụng và phát triển vào thực tế sản xuất đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành nông nghiệp CNC [1]. Nhân lực làm việc trong ngành tại tỉnh đang được dần chú trọng, với ngành đào tạo Nông nghiệp công nghệ cao được đưa vào đào tạo, bên cạnh các ngành thế mạnh của trường, người dân tại các cơ sở được đào tạo quy trình sản xuất, hướng dẫn, được cán bộ nông nghiệp địa phương tuyên truyền, hỗ trợ, các lớp sơ cấp hướng nghiệp trong lĩnh vực này được triển khai tới tận người dân, bước đầu đã cho thấy sự chuyển

biến tích cực. Tỉnh Thái Nguyên cũng như các địa bàn khác trên cả nước xác định nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao là hướng phát triển quan trọng và bền vững nhằm phát triển tiềm năng vốn có của tỉnh trong nông nghiệp, đẩy mạnh phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao của tỉnh trong giai đoạn mới.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu đề xuất

Theo Mária Sajbidorová cùng các cộng sự đã chỉ ra vấn đề nguồn nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp đối với các doanh nghiệp nông nghiệp chịu sự ảnh hưởng lớn của nhu cầu giải phóng tiềm năng đặc biệt là sáng tạo, động lực và các quy định trong tổ chức khi khảo sát các lao động và nhà quản lý [2]. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu sơ bộ, tổng quan tài liệu và bộ thang đo của các nhà nghiên cứu, các yếu tố ảnh hưởng tới nguồn nhân lực được đưa ra gồm: Yếu tố kinh tế [3]-[5]; yếu tố văn hoá - xã hội [3], [5], [6]; giáo dục đào tạo nhân lực và pháp luật về lao động [3]-[7]; lực lượng lao động [5], [7]; đánh giá, phân tích công việc [5], [8]; tuyển dụng nhân lực [5], [9]; đánh giá kết quả thực hiện công việc [9], [10]; đào tạo và phát triển nhân lực [5], [9], [10]; môi trường làm việc (Điều kiện làm việc) [3], [5], [9], [10]; quan hệ lao động [5], [9], [10]; lương thưởng và phúc lợi [5], [8], [9]. Trên cơ sở tổng quan nghiên cứu kết hợp với tham khảo ý kiến của các chuyên gia, các nhà quản lý tại các cơ sở sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, cán bộ quản lý Nhà nước về nông nghiệp tại các cấp, nhóm nghiên cứu đã xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp chất lượng cao tại tỉnh Thái Nguyên gồm 9 thành phần được khái quát trong hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, mẫu được chọn theo phương pháp thuận tiện, một trong các hình thức chọn mẫu phi xác suất. Theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện, đối tượng được chọn những phần tử (đối tượng nghiên cứu) có thể tiếp cận được: kích thước mẫu thường được dựa vào kích thước tối thiểu và số lượng biến đo lường đưa vào phân tích [11]. Kích thước mẫu tối thiểu phải là 50, tốt hơn là 100 và tỉ lệ quan sát/biến đo lường là 5:1, nghĩa là 1 biến đo lường cần tối thiểu 5 quan sát [12]. Trong nghiên cứu này, tổng số biến quan sát là 49, như vậy số mẫu tối thiểu cần đạt được là 245. Nghiên cứu tiến hành phỏng vấn chuyên sâu và khảo sát 260 phiếu hỏi cấu trúc đối với các lãnh

đạo quản lý và người lao động trong các doanh nghiệp/hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao.

Nghiên cứu này sử dụng kỹ thuật mẫu ngẫu nhiên đơn giản. Các phiếu hỏi được thu thập trực tiếp từ người quản lý và người lao động trong các doanh nghiệp/hợp tác xã nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tỉnh Thái Nguyên. Áp dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện, các bảng câu hỏi được gửi trực tiếp đến các doanh nghiệp/hợp tác xã nông nghiệp công nghệ cao tỉnh Thái Nguyên đã được chọn. Để tiếp cận các nhân tố, thang đo 5 mức độ (1 = Rất kém/ hoàn toàn không đồng ý; 2 = Kém/Không đồng ý; 3 = Bình thường/Không ý kiến; 4 = Tốt/Đồng ý; 5 = Rất tốt/hoàn toàn đồng ý) được sử dụng trong nghiên cứu này để đánh giá mức độ quan trọng các nhân tố trong phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao. Ý nghĩa của từng giá trị trung bình thang đo khoảng: Giá trị khoảng cách = $(\max - \min)/5 = (5-1)/5 = 0,8$; giá trị trung bình: 1,00-1,80: Rất không đồng ý; 1,81-2,60: Không đồng ý; 2,61-3,40: Phân vân (không ý kiến); 3,41-4,20: Đồng ý; 4,21-5,00: Rất đồng ý. Kết quả nghiên cứu thu thập trong 260 mẫu phiếu thu về: 252 phiếu trả lời hợp lệ, có 3 phiếu trả lời không hợp lệ, 4 phiếu không đầy đủ thông tin, 1 phiếu còn lại các điểm đánh giá ở cùng một mức điểm. Thang đo các biến quan sát trong mỗi nhân tố tác động tới phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao sẽ được đánh giá, phân tích dữ liệu dưới dạng thống kê mô tả dựa trên việc sử dụng phần mềm SPSS 22.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Dữ liệu nghiên cứu

Thông tin dữ liệu nghiên cứu cá nhân của mỗi đối tượng được tìm hiểu trên các góc độ bao gồm: giới tính, độ tuổi, trình độ chuyên môn, chức vụ, số năm kinh nghiệm làm việc, mức thu nhập bình quân tháng, loại hình doanh nghiệp và lĩnh vực sản xuất kinh doanh. Mô tả dữ liệu nghiên cứu cụ thể của 252 phiếu trả lời hợp lệ được trình bày ở bảng 1.

Bảng 1. Kết quả phân loại theo các tiêu chí

Tiêu chí đánh giá		Tần suất	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	154	61,11
	Nữ	98	38,89
Độ tuổi	Dưới 30	17	6,74
	Từ 30 đến dưới 40 tuổi	79	31,35
	Từ 40 đến dưới 50 tuổi	98	38,89
	Từ 50 trở lên	58	23,02
Trình độ chuyên môn	Phổ thông	31	12,30
	Sơ cấp	184	73,02
	Trung cấp	10	3,97
	Cao đẳng	18	7,14
	Đại học	9	3,57
	Trên đại học	0	0
Chức vụ	Người lao động	217	86,11
	Cán bộ quản lý	35	13,89
Số năm kinh nghiệm làm việc ở doanh nghiệp/HTX nông nghiệp	Nhỏ hơn 1 năm	4	1,59
	Từ 1 năm đến dưới 5 năm	123	48,81
	Từ 5 năm đến dưới 10 năm	76	30,16
	Từ 10 năm đến dưới 15 năm	28	11,11
	Từ 15 năm trở lên	21	8,33
Mức thu nhập bình quân hàng tháng	Nhỏ hơn 5 triệu	43	17,06
	Từ 5 triệu – dưới 10 triệu	179	71,03
	Từ 10 triệu – dưới 15 triệu	26	10,32
	Từ 15 triệu – dưới 20 triệu	4	1,59
	Từ 20 triệu trở lên	0	0
Người được hỏi thuộc DN/HTX	HTX	222	88,10
	Doanh nghiệp	30	11,90
Lĩnh vực SXKD	Trồng trọt	160	63,49
	Chăn nuôi	92	36,51

(Nguồn: Tổng hợp từ nghiên cứu)

3.2. Phân tích thống kê mô tả

Dữ liệu phân tích thống kê mô tả được thực hiện trên cơ sở kết quả của 252 phiếu trả lời hợp lệ. Các biến quan sát trong mỗi nhân tố được sắp xếp trình bày theo trình tự giá trị trung bình tăng dần. Kết quả phân tích thống kê mô tả cụ thể được trình bày ở bảng 2.

Bảng 2. Đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao

Nhân tố	Các nhân tố cơ sở	Số quan sát	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Nhân tố	Các nhân tố cơ sở	Số quan sát	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Môi trường kinh tế - văn hóa	MKV2	252	3	4	3,18	,387	Đào tạo và phát triển nghề nghiệp	DTNN1	252	2	4	2,15	,663
	MKV5	252	2	4	3,37	,508		DTNN2	252	2	4	2,25	,627
	MKV4	252	2	4	3,46	,515		DTNN3	252	1	4	2,37	,669
	MKV1	252	3	5	3,82	,404		DTNN5	252	3	5	3,10	,783
	MKV3	252	2	5	3,90	,868		DTNN4	252	3	5	3,15	,816
Chất lượng lao động cá nhân	CLC4	252	2	4	2,91	,674	Phân tích và đánh giá kết quả công việc	PTDG1	252	1	4	1,76	,927
	CLC3	252	2	5	3,28	,862		PTDG4	252	1	4	2,08	,946
	CLC5	252	2	5	3,46	,640		PTDG5	252	1	4	2,76	,480
	CLC1	252	2	5	3,47	,738		PTDG2	252	1	5	2,80	,646
	CLC2	252	2	5	3,58	,771		PTDG3	252	2	4	3,17	,411
	CLC6	252	1	5	4,08	,559		PTDG6	252	2	4	3,38	,502
	CLC8	252	3	5	4,38	,590		MTLD4	252	1	4	1,69	,944
	CLC7	252	3	5	4,51	,517		MTLD3	252	1	5	2,88	,944

Nhân tố	Các nhân tố cơ sở	Số quan sát	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Nhân tố	Các nhân tố cơ sở	Số quan sát	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động	GDPL9	252	2	5	2,85	,765	Môi trường làm việc và quan hệ lao động	MTLD8	252	2	4	3,18	,442
	GDPL8	252	2	5	3,16	,439		MTLD2	252	2	5	3,23	,473
	GDPL6	252	1	4	3,16	,626		MTLD6	252	3	5	3,30	,467
	GDPL7	252	2	5	3,21	,472		MTLD9	252	2	4	3,30	,525
	GDPL1	252	2	5	3,37	,545		MTLD5	252	2	5	3,41	,561
	GDPL2	252	2	5	3,74	,644		MTLD7	252	3	5	3,56	,520
	GDPL5	252	2	5	4,10	,743		MTLD1	252	3	5	4,05	,707
Chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động	GDPL3	252	3	5	4,15	,718	Lương thưởng và phúc lợi doanh nghiệp	LTPL5	252	1	4	3,10	,421
	GDPL4	252	3	5	4,15	,702		LTPL4	252	1	4	3,26	,588
	CSLD1	252	1	5	2,18	1,020		LTPL3	252	1	4	3,37	,613
	CSLD4	252	2	4	2,91	,558		LTPL2	252	1	4	3,41	,517
Nhân tố tuyển dụng lao động	CSLD3	252	2	4	3,01	,517		LTPL1	252	3	5	3,62	,502
	CSLD2	252	1	4	3,04	,633							
	TDLD1	252	2	4	2,90	,480							
	TDLD4	252	2	4	3,17	,471							
	TDLD2	252	2	4	3,32	,693							
	TDLD3	252	2	5	3,37	,552							

(Nguồn: Phân tích từ kết quả điều tra)

4. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Thứ nhất, nhóm nhân tố môi trường kinh tế - văn hóa. Kết quả phân tích các nhân tố môi trường kinh tế - văn hóa trong phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao cho thấy biến quan sát “Lực lượng lao động Thái Nguyên hiện nay rất dồi dào” có mức đánh giá trung bình cao nhất trong các nhân tố, là 3,90. Điều này phù hợp với thực tế, vì năm 2018, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của tỉnh đạt 774,1 nghìn người, tăng 5,2 nghìn người so với năm 2017. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong các ngành kinh tế năm 2018 đạt 765,7 nghìn người; trong đó phần lớn lao động tham gia làm việc trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, chiếm 40,67%; khu vực công nghiệp và xây dựng, chiếm 32,12%; khu vực dịch vụ, chiếm 27,2% [13]. Với nguồn lực lao động như vậy thì đây có thể coi là một thuận lợi mang tính tiền đề cho việc phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao. Biến quan sát “Mức độ hiện đại hóa nông nghiệp tại Thái Nguyên” có mức điểm đánh giá trung bình thấp nhất trong nhóm, có giá trị là 3,18. Trong những năm đổi mới vừa qua, cùng với những chính sách của Đảng và

Nhà nước về nông nghiệp và nông thôn, tỉnh Thái Nguyên đã có những chủ trương, chính sách và biện pháp tác động thúc đẩy công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn và mang lại những thành tựu quan trọng về kinh tế, chính trị, xã hội. Tuy nhiên công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp và nông thôn tỉnh Thái Nguyên vẫn bộc lộ những hạn chế về cơ chế chính sách và những giải pháp hữu hiệu cần phải được quan tâm giải quyết. Tiếp theo là các biến quan sát “Mức độ ứng dụng công nghệ cao trong tổ chức”, “Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của các tổ chức đạt hiệu quả cao”, “Tình hình kinh tế xã hội tỉnh Thái Nguyên hiện nay được thể hiện tốt” được người lao động đánh giá ở mức trung bình, lần lượt là: 3,37; 3,46; 3,82. Đây có thể được coi là cơ sở khi đề xuất giải pháp căn cơ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tỉnh Thái Nguyên.

Thứ hai, nhóm nhân tố chất lượng lao động cá nhân. Kết quả phân tích các nhân tố “Chất lượng lao động cá nhân” trong các doanh nghiệp/HTX nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao cho thấy biến quan sát “Trình độ chuyên môn người lao động đáp ứng được yêu cầu sản

xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao” có mức đánh giá trung bình thấp nhất trong các nhân tố, chỉ có giá trị là 2,91. Kết quả này phù hợp với thực tế vì số lao động được đào tạo của địa phương còn ít. Hiện nay, chỉ có 21,5% số lao động trong nguồn lao động được đào tạo (lao động được đào tạo là những người đã học và tốt nghiệp từ sơ cấp trở lên). Trong đó khu vực thành thị số lao động được đào tạo là 45,3%, ở khu vực nông thôn chỉ có 13,5% [13]. Biện quan sát “Ông/bà có nguyện vọng tham quan, học tập, làm việc tại các cơ sở nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao trong và ngoài nước” là nhân tố được đánh giá có giá trị trung bình cao nhất trong nhóm, cho thấy lực lượng lao động nông nghiệp tỉnh Thái Nguyên có nhu cầu học tập ứng dụng công nghệ cao, công nghệ mới vào sản xuất là rất lớn. Đây là một tín hiệu rất tốt, là một gợi ý cho các nhà quản lý trong doanh nghiệp và các cơ quan hoạch định chính sách. Các nhân tố còn lại về mức độ sẵn sàng nhận nhiệm vụ mới, tâm lý, hành vi, ý thức chấp hành kỷ luật cá nhân người lao động thể hiện cao, đạo đức tác phong làm việc, thể lực cũng được đánh giá khá cao, cho thấy thuận lợi trong việc phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao trên địa bàn.

Thứ ba, nhóm nhân tố giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động. Kết quả phân tích các nhân tố “giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động” trong các doanh nghiệp/HTX nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao cho thấy biện quan sát “Thị trường lao động đáp ứng kịp thời nhu cầu tuyển dụng của tổ chức” có mức đánh giá trung bình thấp nhất trong các nhân tố, chỉ có giá trị là 2,85. Sở dĩ yếu tố này được đánh giá thấp như vậy là do, thứ nhất, như trong nhóm nhân tố “Chất lượng lao động cá nhân” trong các doanh nghiệp/HTX nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao cho thấy biện quan sát “Trình độ chuyên môn người lao động đáp ứng được yêu cầu sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao” có mức đánh giá trung bình thấp nhất, trong

khi các doanh nghiệp ứng dụng công nghệ cao đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn nhất định mới thích ứng được một số quy trình công nghệ. Thứ hai là, hiện trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên đang phát triển rất mạnh các khu công nghiệp thu hút một lượng lớn lao động nông thôn tham gia vào các nhà máy với mức lương cao hơn, gây khó khăn cho việc phát triển nông nghiệp công nghệ cao trên địa bàn. Thứ ba, việc kết nối thông tin cung cầu lao động thời gian qua chưa thực sự đầy đủ, kịp thời, thông tin giữa cung và cầu nhiều khi còn không gặp nhau. Biện quan sát “Ông/bà có thêm kinh nghiệm khi làm việc tại tổ chức này” là nhân tố được đánh giá có giá trị trung bình cao nhất trong nhóm, là 4,15. Điều này phản ánh đúng thực trạng nông nghiệp Thái Nguyên chủ yếu chỉ dựa vào kinh nghiệm của người nông dân. Khi người lao động được tuyển vào các doanh nghiệp nông nghiệp công nghệ cao họ dần được tiếp cận với nông nghiệp công nghệ cao và nông nghiệp chính xác, những máy móc hiện đại hơn với kỹ thuật tiên tiến.

Thứ bốn, nhóm nhân tố chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động. Trong nhóm nhân tố “Chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động”, biện quan sát “Chính sách phát triển trình độ lành nghề, hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề tại chỗ” được đánh giá có giá trị trung bình cao nhất trong nhóm với 3,04, tiếp theo đó lần lượt là “Chính sách nâng cao chất lượng đào tạo nghề hiện nay đáp ứng được yêu cầu của tổ chức nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao”, “Công tác tuyên truyền về giáo dục, đào tạo và pháp luật lao động được thể hiện tốt”, “Công tác giải quyết vấn đề nhà ở công nhân được chính quyền địa phương chú trọng cao”. Tuy nhiên, mức điểm này còn khá thấp vì trong quá trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn còn gặp rất nhiều khó khăn cả về chính sách hỗ trợ cũng như chất lượng tay nghề của lao động. Với kinh phí hạn chế nên thời gian học nghề ngắn (chỉ khoảng 3 tháng), trình độ tay nghề còn yếu. Cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề cho lao động

nông thôn chưa đáp ứng nhu cầu học nghề trình độ cao.

Thứ năm, nhóm nhân tố tuyển dụng lao động. Kết quả phân tích các nhân tố “Tuyển dụng lao động” trong các doanh nghiệp/HTX nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao cho thấy biến quan sát “Hệ thống tuyển dụng của tổ chức đảm bảo tính khoa học cao” có mức đánh giá trung bình thấp nhất trong các nhân tố, chỉ có giá trị là 2,90. Hiện nay các doanh nghiệp nông nghiệp chủ yếu tuyển dụng người dân trên địa bàn, thông qua người thân, bạn bè làm trong các doanh nghiệp giới thiệu đến ứng tuyển, điều này cho thấy các kênh thông tin tuyển dụng chưa thực sự phát huy hết tác dụng, hạn chế việc tuyển dụng được những người có năng lực đáp ứng với nhu cầu của doanh nghiệp. Biến quan sát “Người được tuyển dụng có đủ phẩm chất, năng lực để thực hiện công việc” là nhân tố được đánh giá có giá trị trung bình cao nhất trong nhóm, là 3,37. Mặc dù có giá trị cao nhất trong nhóm, nhưng giá trị của nhân tố này cũng chỉ đạt được mức trung bình.

Thứ sáu, nhóm nhân tố đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Kết quả phân tích các nhân tố “Đào tạo và phát triển nghề nghiệp” trong các doanh nghiệp/HTX nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao cho thấy biến quan sát “Tổ chức Ông/Bà đầu tư nhiều cho việc xác định nhu cầu đào tạo kiến thức nông nghiệp công nghệ cao” có mức đánh giá trung bình thấp nhất trong các nhân tố, chỉ có giá trị là 2,15. Hầu hết các doanh nghiệp được điều tra đều trả lời chưa thực sự đầu tư cho việc xác định nhu cầu đào tạo trong dài hạn, hiện họ chỉ xây dựng kế hoạch đào tạo khi chủ cơ sở thấy cần thiết hoặc đào tạo ngay trong quá trình học việc, thử việc. Nhìn chung, bản thân cán bộ, người lao động chưa coi trọng việc tự học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, kiến thức của mình, còn ngại đọc, ngại học hỏi. Không ít cán bộ tại cơ sở còn hạn chế về trình độ hiểu biết kinh tế, khoa học công nghệ, pháp luật,...

Biến quan sát “Kết quả tổng thể từ khóa đào tạo trước đã cho Ông/Bà kiến thức và kỹ năng có lợi trực tiếp cho công việc” là nhân tố được đánh giá có giá trị trung bình cao nhất trong nhóm, là 3,15. Tuy nhiên giá trị này chỉ ở mức trung bình, điều này cho thấy các doanh nghiệp cần căn cứ vào nhu cầu thiết thực của người lao động trong công ty để tổ chức những khóa học thực sự bổ ích, hiệu quả.

Thứ bảy, nhóm nhân tố phân tích và đánh giá kết quả công việc. Trong nhóm nhân tố “Phân tích và đánh giá kết quả công việc”, biến quan sát “Kết quả đánh giá công việc là công bằng khách quan” được đánh giá có giá trị trung bình cao nhất trong nhóm với 3,38, tiếp theo đó giảm dần lần lượt là “Công việc của người lao động có trách nhiệm và quyền hạn song hành với nhau”, “Công việc của người lao động ở tổ chức được xác định phạm vi, trách nhiệm rõ ràng”, “Hệ thống đánh giá công việc kích thích nhân viên nâng cao năng lực làm việc”, “Người lao động hiểu rõ hệ thống các tiêu chuẩn đánh giá kết quả công việc của tổ chức”, “Các công việc đều được cập nhật trong bản mô tả công việc”. Nhìn chung các biến quan sát trong nhóm nhân tố “Việc phân tích và đánh giá kết quả công việc” trong các doanh nghiệp chưa được đánh giá cao, nguyên nhân do đặc thù của ngành nông nghiệp tính chu kỳ dài, nhu cầu lao động tăng theo thời vụ nên việc đánh giá khó khăn hơn. Các doanh nghiệp cần chú trọng hơn trong việc đầu tư xây dựng một hệ thống đánh giá phân tích công việc một cách hiệu quả hơn, từ đó sẽ tạo động lực cho người lao động nâng cao năng suất lao động.

Thứ tám, nhóm nhân tố môi trường làm việc và quan hệ lao động. Kết quả phân tích các nhân tố “Môi trường làm việc và quan hệ lao động” trong các doanh nghiệp/HTX nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao cho thấy biến quan sát “Đình công của người lao động trong tổ chức nông nghiệp công nghệ cao hiện nay diễn ra rất cao” có mức đánh giá trung bình thấp nhất trong các nhân tố, chỉ có giá trị là

1,69. Điều này phản ánh thực tế ở Thái Nguyên, người lao động gần như không có hiện tượng biểu tình, hay đình công. Biện quan sát “Điều kiện và thời gian làm việc an toàn, thoải mái” là nhân tố được đánh giá có giá trị trung bình cao nhất trong nhóm, là 4,05. Giá trị này phù hợp với thực tế đặc thù của ngành nông nghiệp. Tuy nhiên tiến tới các doanh nghiệp cũng không nên để người lao động quá thoải mái về thời gian, cần đi vào khuôn khổ, nâng cao tác phong công nghiệp của người lao động, song song với tạo động lực cho người lao động cũng cần nâng cao hiệu quả công việc.

Thứ chín, nhóm nhân tố lương thưởng và phúc lợi doanh nghiệp. Kết quả phân tích các nhân tố “lương thưởng và phúc lợi doanh nghiệp” trong các doanh nghiệp/HTX nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao cho thấy biến quan sát “Chế độ phúc lợi rõ ràng, công khai minh bạch cho người lao động” có mức đánh giá trung bình thấp nhất trong các nhân tố, chỉ có giá trị là 3,10. Người lao động thường được trả lương theo một mức thỏa thuận khi vào làm việc, hoặc thuê theo thời vụ, các doanh nghiệp chưa thực sự căn cứ vào khối lượng công việc hoàn thành của người lao động để trả lương. Các biến quan sát khác cũng có giá trị đánh giá không thực sự cao. Mặc dù những năm gần đây lương thưởng trong các doanh nghiệp nông nghiệp đã tăng hơn rất nhiều so với trước. Tuy nhiên, mức lương bình quân còn thấp (khoảng 5-7 triệu/lao động/tháng), chưa đảm bảo đời sống cho người lao động đặc biệt là với người lao động là nam giới, đã lập gia đình cần phải có thu nhập cao hơn.

Tiền lương và thưởng hấp dẫn là động lực thúc đẩy mạnh mẽ người lao động hăng hái làm việc, hết mình cho công việc, tạo ra tiềm năng tăng năng suất lao động vì khi đó người lao động có thể yên tâm về cuộc sống của họ và gia đình họ. Người lao động sẽ yên tâm sản xuất trong lĩnh vực nông nghiệp, tăng thêm thu nhập chi trả cho khoản sinh hoạt

hàng ngày, từ đó nỗ lực hết mình cho công việc hiện tại. Công tác tiền lương là nội dung quan trọng nhất trong tạo động lực lao động, vì vậy việc thực hiện công tác này như thế nào có ảnh hưởng quyết định tới động lực của người lao động.

Cũng trong nghiên cứu của nhóm tác giả, trong nhóm nhân tố “phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao”, biến quan sát “Phát triển nguồn nhân lực thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức góp phần nâng cao năng suất lao động của tổ chức” được đánh giá có giá trị trung bình cao nhất trong nhóm, là 3,72, tiếp theo đó giảm dần lần lượt là “Phát triển nguồn nhân lực làm thay đổi chất lượng nguồn nhân lực về mặt trí lực, thể lực và đạo đức tác phong công nghiệp”, “Nhìn chung phát triển nguồn nhân lực đã đáp ứng nhu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh tổ chức”, “Tổ chức có nguồn nhân lực đủ năng lực để thực hiện những mục tiêu phát triển tổ chức”. Nhìn chung mức điểm đánh giá của người lao động về mức độ phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên chưa thực sự cao, mới chỉ ở mức trên trung bình một chút, cho thấy còn rất nhiều khoảng trống cần bồi đắp, hoàn thiện trong thời gian tới để xây dựng đội ngũ đáp ứng một cách bền vững nhu cầu phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao có giá trị trung bình lần lượt là: Môi trường kinh tế - văn hóa: 3,546; chất lượng lao động cá nhân: 3,709; giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động: 3,543; chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động: 2,785; tuyển dụng lao động: 3,19; đào tạo và phát triển nghề nghiệp: 2,61; phân tích và đánh giá kết quả công việc: 2,658; môi trường làm việc và quan hệ lao động: 3,178; lương thưởng và phúc lợi doanh nghiệp: 3,352. Kết quả trên cho thấy, các

nhân tố môi trường kinh tế - văn hóa, chất lượng lao động cá nhân, giáo dục đào tạo và pháp luật về lao động được các đối tượng đánh giá ở mức độ đồng ý/ cần thiết (trong khoảng 3,41 - 4,2) theo giá trị trung bình khi tìm kiếm giải pháp tác động nhằm làm phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, các nhân tố còn lại thì các đối tượng cũng còn đang phân vân (trong khoảng 2,61 đến 3,4) về mức độ ảnh hưởng của chúng trong phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao. Kết quả thu được từ nghiên cứu này là một trong những cơ sở khoa học quan trọng giúp nghiên cứu khẳng định các nhân tố, đặc biệt lưu ý tới các biến quan sát có giá trị trung bình được đánh giá ở mức độ đồng ý cao, đồng thời thực hiện các kiểm định ở mức độ cao hơn và xác định định hướng nghiên cứu và kiến nghị đề xuất các chính sách, giải pháp đối với cơ quan hữu quan và các giải pháp về phía cơ sở sản xuất phù hợp với điều kiện thực tế nhằm thúc đẩy nâng cao phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao của của tỉnh Thái Nguyên một cách bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1]. T. M. N. Pham, "Industrial revolution 4.0 with human resources development of ThaiNguyen high-tech agriculture," *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 199, no. 06, 2019. [Online]. Available: <http://jst.tnu.edu.vn/jst/article/view/1623/pdf>. [Accessed Dec. 18, 2019].
- [2]. M. Šajbidorová¹, Z. Lušňáková², and M. Dobišová, "Management of human resources in agricultural sector enterprises, Slovak university of agriculture in Nitra," *International Scientific Days*, 2016. [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.15414/isd2016.s3.08>. [Accessed Dec. 16, 2019].
- [3]. S. Dillon, "Factors Affecting Human Resource Plans," *Small Business - Chron.com*, 2019. [Online]. Available: <http://smallbusiness.chron.com/factors-affecting-human-resource-plans-61165.html>. [Accessed Dec. 12, 2019].
- [4]. N. T. D. Dam, "Human resource and use in Ho Chi Minh City," in National library of Vietnam, Hanoi national university of education, 2004. [Online]. Available: <http://luanan.nlv.gov.vn/luanan?a=d&d=TTbFvmmuHnHq2004.1.1&e=-----vi-20--1--img-txIN-----#>. [Accessed Nov. 15, 2019].
- [5]. T. V. Nguyen, "Factors affect human resource development of textile enterprises in Tien Giang," M. S. thesis, University of economics Ho Chi Minh city, 2004.
- [6]. H. T. Nguyen, *Human resources management*. Labour and Social publisher Co. LTD, 2008.
- [7]. V. Rajshekar, "7 Factors that Affect an Organisation's Human Resources From Outside the Organisation," *Share your essays*, 1995. [Online]. Available: <http://www.shareyouressays.com/knowledge/7-factors-that-affect-an-organisations-human-resources-from-outside-the-organisation/94347>. [Accessed Dec.12, 2019].
- [8]. S. Vahdat, "Essential Independent Factors for Developing Human Resource In Iran's Hospitals," *World Applied Sciences Journal*, vol. 19, no. 11, 2012. [Online]. Available: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.389.9278&rep=rep1&type=pdf>. [Accessed Feb 18, 2020].
- [9]. T. T. Bui, "Development of human resources in the Mekong Delta region to 2020," M. S. thesis, University of economics Ho Chi Minh city, 2005.
- [10]. J. W. Gilley, S. A. Eggland, and A. M. Gilley, Eds., *Principles of human resource development*. Perseus Publishing, Second edition, 2002.
- [11]. D. T. Nguyen, *Methods of scientific research in business: design and implementation*. Labour and Social publisher Co. LTD, 2011.
- [12]. J. F. Jr. Hair, R. E. Anderson, R. L. Tatham, and W. C. Black, Eds., *Multivariate Data Analysis*. Pearson, 7th ed, 2006.
- [13]. ThaiNguyen statistical office, *ThaiNguyen statistical Year book 2018*, Statistical publishing house, 2019.