

Nghiên cứu các nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực nữ dân tộc Khmer tỉnh Trà Vinh

06/04/2021

TCCT ThS. NGÔ SÔ PHE (Trường Đại học Trà Vinh) - TS. PHẠM QUANG TÍN (Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng)

TÓM TẮT:

Trà Vinh là một trong những địa phương có tỷ lệ dân tộc thiểu số cao so với các tỉnh miền Tây Nam bộ, đặc biệt là **đồng bào Khmer**, nhưng đến nay chưa có nhiều nghiên cứu về nguồn nhân lực Khmer cũng như lao động nữ Khmer. Chính vì vậy, nghiên cứu sử dụng dữ liệu điều tra sơ cấp, với các phương pháp kiểm định thang đo; phân tích nhân tố khám phá; phân tích nhân tố khẳng định; mô hình đa cấu trúc tuyến tính nhằm đo lường các nhân tố tác động đến sự phát triển **nguồn nhân lực** nữ dân tộc Khmer. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm cho thấy có 2 nhân tố tác động trực tiếp và 2 nhân tố tác động gián tiếp đến sự phát triển nguồn nhân lực nữ dân tộc Khmer. Kết quả nghiên cứu là một trong những căn cứ định lượng để các bên liên quan tham khảo trong việc hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực nữ dân tộc Khmer ở Trà Vinh.

Từ khóa: phát triển nguồn nhân lực, kiến thức, thái độ, nguồn nhân lực nữ dân tộc Khmer, Trà Vinh.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực (NNL) có vai trò quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, dựa theo mô hình tăng trưởng kinh tế của Robert Solow (1956) [1], các nghiên cứu thực nghiệm M. La'bad và cộng sự (2014) [2]; C. Dreger và cộng sự (2013) [4]; L. Guo và cộng sự (2013) [5]; A. Baum và cộng sự (2013) [3] tại một số quốc gia đều cho thấy NNL là yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất, nhằm tạo động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của quốc gia. Vì vậy, phát triển NNL là chìa khóa để tăng trưởng kinh tế. Marshall R (1986) [6] cho rằng: "Con người được phát triển, được giáo dục, được tạo động lực là nguồn lực vô biên; còn con người không phát triển, không được đào tạo, không có động lực là một cản trở nặng nề đối với kinh tế đặc biệt là trong thời đại thông tin quốc tế hóa như ngày nay".

Theo công bố của Cục Thống kê tỉnh Trà Vinh (2019) [7], đến cuối năm 2018, số lao động nữ là 285 (1000 người) chiếm 46,04% tổng lao động (LĐ) địa phương. Trong đó LĐ nữ dân tộc Khmer là 85,5 (1000 người) chiếm 13,81% tổng LĐ và 30% tổng LĐ địa phương. Có thể nói quy mô khá lớn, chỉ sau người Kinh; tuy nhiên, vị trí và vai trò trong chính quyền, đoàn thể chưa tương xứng với quy mô. Nguyên nhân là do sự phát triển của NNL nữ dân tộc Khmer còn thấp và chưa đáp ứng tốt yêu cầu về kiến thức, kỹ năng của vị trí công việc. Làm thế nào để phát triển NNL

nữ dân tộc Khmer là một vấn đề thật sự cấp bách. Bài viết này sử dụng các kỹ thuật phân tích định lượng nhằm phân tích các nhân tố tác động đến sự phát triển NNL nữ dân tộc Khmer. Kết quả nghiên cứu là minh chứng thực nghiệm để các bên có liên quan tham khảo, đưa ra các chính sách phát triển NNL nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh cũng như Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết về các nhân tố tác động đến phát triển NNL nữ dân tộc thiểu số

2.1. Phát triển NNL nữ thiểu số

Theo Harbison F - Myer CA (1964) [8], “Phát triển NNL là quá trình nâng cao kiến thức, kỹ năng và năng lực của tất cả mọi người trong xã hội”. Theo Võ Xuân Tiến (2010) [9], “Phát triển NNL là quá trình gia tăng, biến đổi đáng kể về chất lượng của NNL và sự biến đổi này được biểu hiện ở việc nâng cao năng lực và động cơ của người LĐ”. Theo Lê Thị Thúy (2012) [10], “Phát triển NNL là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng NNL với việc nâng cao hiệu quả sử dụng chúng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước, của vùng. Phát triển NNL chính là nâng cao vai trò của NNL con người trong sự phát triển kinh tế xã hội, qua đó làm gia tăng giá trị của con người”. Nguyễn Thị Giáng Hương (2013) [11] cho rằng, “Phát triển NNL là quá trình nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng người LĐ (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội) đáp ứng yêu cầu về NNL cho sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội”.

Mặc dù nhiều nghiên cứu trước đưa ra quan điểm khác nhau về phát triển NNL nhưng đều có nét tương đồng:

- Phát triển là quá trình biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, từ hẹp đến rộng, từ thấp đến cao.

- Phát triển NNL là một tổng thể các cách thức, biện pháp làm gia tăng đáng kể chất lượng của NNL nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của tổ chức và nhu cầu của người LĐ.

- Phát triển NNL là tạo ra sự thay đổi mạnh mẽ về chất lượng của NNL theo hướng tiến bộ, làm gia tăng đáng kể chất lượng của NNL để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của các nhiệm vụ kinh tế, chính trị địa phương, ngành và nhu cầu của người LĐ.

NNL nữ cũng như nữ dân tộc thiểu số, nữ dân tộc Khmer cũng là một bộ phận của NNL, chính vì vậy trong bài viết này nhóm tác giả dựa trên cơ sở lý thuyết của phát triển NNL và các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL làm căn cứ đánh giá phát triển NNL nữ dân tộc thiểu số cũng như nữ dân tộc Khmer.

2.2. Các nhân tố tác động đến phát triển NNL nữ dân tộc thiểu số

Nghiên cứu dựa vào lý thuyết nền tảng mô hình ASK của Benjamin S. Bloom (1956) [12], quan điểm của ông đánh giá sự phát triển NNL dựa vào năng lực của mỗi cá nhân và được đo lường dựa trên 3 tiêu chí đánh giá Thái độ - Kỹ năng - Kiến thức.

- Thái độ (Attitude): “Người có thái độ nghiêm túc trong công việc thì khả năng phát triển càng cao” [13-15].

- Kỹ năng (Skill): “Người có kỹ năng càng cao thì khả năng phát triển càng cao” [13-15].

- Kiến thức (Knowledge): “Người càng có kiến thức thì khả năng phát triển càng cao” [13-15].

Năng lực của mỗi người được hình thành thông qua một quá trình tích lũy và chịu tác động của nhiều nhân tố. Nghiên cứu này giới hạn 3 nhóm nhân tố tác động đến việc hình thành năng lực, gồm: Bản thân người LĐ; Tổ chức của người LĐ đang làm việc; Môi trường vĩ mô của quốc gia, khu vực, địa phương người LĐ đang làm việc.

- Nhân tố bản thân người LĐ: Theo Ksenia Zheltoukhova - Louise Suckley (2014) [16], Lê Thị Phương Thảo (2016), nhân tố bản thân người LĐ gồm các đặc điểm: khát vọng; kinh nghiệm; độ tuổi; sức khỏe; hoàn cảnh gia đình;... sẽ tác động đến sự phát triển năng lực (Kiến thức - Kỹ năng - Thái độ) của LĐ.

- Nhân tố thuộc về tổ chức: Theo Nguyễn Hữu Thân (2010) [17], nhân tố tổ chức gồm: Chính sách tuyển dụng, bổ nhiệm, khen thưởng, quan hệ đồng nghiệp, môi trường làm việc... sẽ tác động trực tiếp đến năng lực của mỗi người LĐ trong tổ chức. Nhân tố tổ chức tốt sẽ làm cho năng lực của mỗi cá nhân phát triển, từ đó làm cho NNL trong tổ chức phát triển. Quan điểm này cũng được tìm thấy trong các nghiên cứu thực nghiệm của Lê Thị Mỹ Linh (2009) [18]; Nguyễn Thanh Vũ (2015) [19].

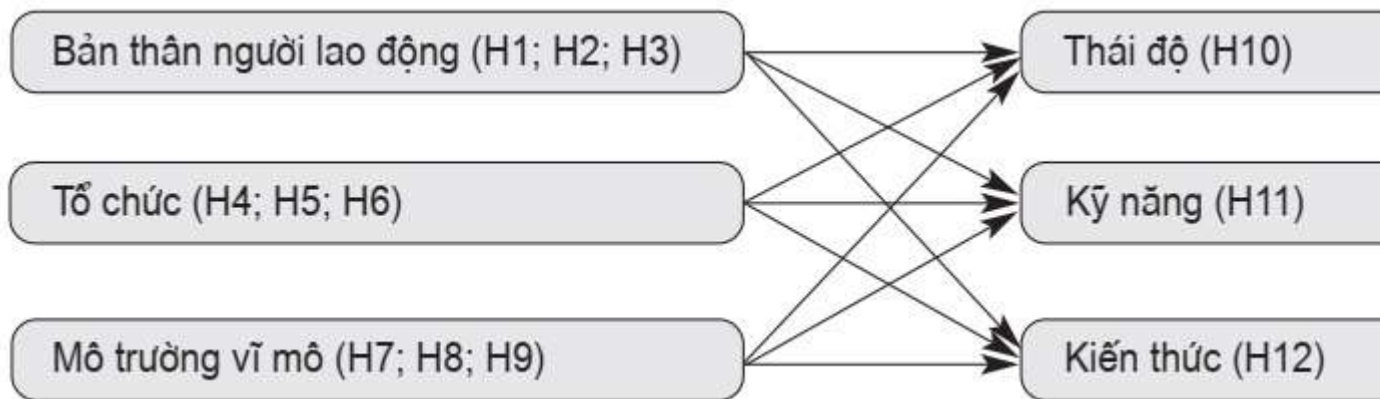
- Nhân tố môi trường vĩ mô: Trần Kiều Trang (2012) [20], Ksenia Zheltoukhova - Louise Suckley (2014); Lê Thị Phương Thảo (2016) nhân tố môi trường vĩ mô gồm: Hệ thống chính sách quản lý, đào tạo NNL; điều kiện kinh tế, văn hóa xã hội; hoạt động của các hiệp hội đoàn thể sẽ tác động đến sự phát triển năng lực của người LĐ.

3. Mô hình nghiên cứu và dữ liệu nghiên cứu

3.1. Mô hình và hệ thống giả thuyết nghiên cứu các nhân tố tác động đến sự phát triển của NNL nữ dân tộc Khmer

Dựa vào mô hình ASK của Benjamin S. Bloom (1956) và các nghiên cứu thực nghiệm trước đó, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố tác động đến sự phát triển nữ dân tộc Khmer như sau:

Mô hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



- Các giả thuyết nghiên cứu gián tiếp (H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9) nhằm kiểm định các nhân tố tác động đến năng lực của NNL Nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H1: Bản thân người LĐ có tác động thuận chiều đến thái độ của NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H2: Bản thân người LĐ có tác động thuận chiều đến kỹ năng của NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H3: Bản thân người LĐ có tác động thuận chiều đến kiến thức của NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H4: Tổ chức người LĐ làm việc có tác động thuận chiều đến thái độ của NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H5: Tổ chức người LĐ làm việc có tác động thuận chiều đến kỹ năng của NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H6: Tổ chức người LĐ làm việc có tác động thuận chiều đến kiến thức của NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H7: Môi trường vĩ mô có tác động thuận chiều đến thái độ của NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H8: Môi trường vĩ mô có tác động thuận chiều đến kỹ năng của NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H9: Môi trường vĩ mô có tác động thuận chiều đến kiến thức của NNL nữ dân tộc Khmer.

- Các giả thuyết nghiên cứu trực tiếp (H10, H11, H12) nhằm kiểm định các nhóm nhân tố thuộc về năng lực của người LĐ có tác động đến sự phát triển NNL nữ dân tộc Khmer:

+ Giả thuyết H10: Thái độ có tác động thuận chiều đến phát triển NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H11: Kỹ năng có tác động thuận chiều đến phát triển NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H12: Kiến thức có tác động thuận chiều đến phát triển NNL nữ dân tộc Khmer.

3.2. Dữ liệu nghiên cứu

Dữ liệu mẫu nghiên cứu trong bài viết này được điều tra trực tiếp bằng phiếu điều tra với tổng số phiếu đạt là 288 phiếu. Cơ cấu đối tượng điều tra là 95 người đang làm công tác quản lý đại diện cho những người đang sử dụng NNL nữ dân tộc Khmer Trà Vinh chiếm 33% và 195 người LĐ nữ Khmer chiếm 67%. Về độ tuổi, nhóm tuổi từ 19-25 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (42,4%) và trên 45 tuổi chiếm tỷ lệ thấp nhất 5,9%. Về trình độ, tỷ lệ người khảo sát có trình độ đại học chiếm tỷ lệ cao nhất (62,8%) và trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ thấp nhất 1,7%. Theo Comrey - Lee (1992) [26], mẫu nghiên cứu ở mức 200 quan sát là đảm bảo yêu cầu nghiên cứu; Hair và cộng sự (2006) [21] cho rằng mẫu nghiên cứu cần thiết để đại diện cho tổng thể nghiên cứu nếu số quan sát mẫu gấp 5 lần số câu hỏi thành phần trong bảng câu hỏi ($47*5 = 235$). Vậy, với mẫu nghiên cứu 288 dựa theo nghiên cứu của Comrey - Lee (1992) cũng như của Hair và cộng sự (2006) là đáp ứng được yêu cầu nghiên cứu.

4. Kết quả phân tích

4.1. Kết quả kiểm định thang đo và phân tích nhân tố

Theo Timothy A. Brown (2015) và Osborne, J. W. (2014) [22], kết quả phân tích EFA được xem là đạt yêu cầu khi giá trị KMO phải nằm trong phạm vi $[0,5-1,0]$; Sig của kiểm định Bartlett phải nhỏ hơn mức ý nghĩa trong nghiên cứu này chọn 5%; Initial Eigenvalues của từng nhân tố phải từ 1 trở lên; tổng phương sai trích của các nhân tố tối thiểu 50% và hệ số tải nhân tố của từng câu hỏi thành phần trong mỗi nhân tố phải từ 0,5 trở lên. Vậy, kết quả phân tích EFA tại Bảng 1 là đáng tin cậy để thực hiện các phân tích tiếp theo.

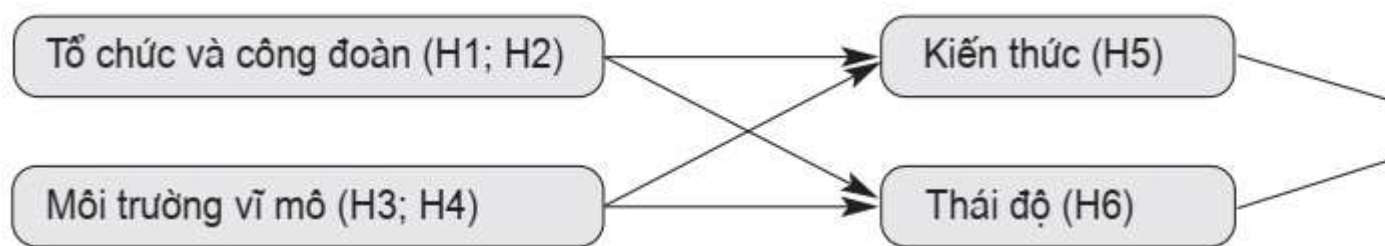
Bảng 1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá - (EFA)

Nhân tố	KMO	Bartlett's Test (Sig)	Initial Eigenvalue
1. Trải nghiệm bản thân	0,831	0,000	4,589
2. Đặc điểm gia đình			1,606
3. Hội liên hiệp và công đoàn			1,226
4. Tổ chức và chính sách			1,080
5. Thái độ	0,811	0,000	3,213
6. Kiến thức			1,096
7. Phát triển	0,734	0,000	2,409

- Kết quả CFA cho thấy rằng, các chỉ tiêu đều đạt yêu cầu, $\chi^2/df = 1,997 < 2$, các chỉ số CFI, TLI đều cao hơn 0,9, chỉ số RMSEA là $0,059 < 0,08$. Theo Hair và cộng sự (2010), kết quả phân tích CFA cho thấy các câu hỏi thành phần đảm bảo tính đại diện để đo lường các nhân tố tác động đến sự phát triển NNL nữ dân tộc Khmer tại Trà Vinh.

4.2. Mô hình nghiên cứu điều chỉnh và hệ thống giả thuyết nghiên cứu điều chỉnh

Mô hình 2: Mô hình nghiên cứu điều chỉnh



Dựa vào kết quả phân tích EFA và CFA, Mô hình 2 sẽ được điều chỉnh cho phù hợp với kết quả nghiên cứu. Trong đó các nhân tố được đặt tên lại cho phù hợp với các câu hỏi thành phần: Tổ chức và công đoàn (TCVM); Môi trường vĩ mô (VM); Kiến thức (KT); Thái độ (TD); Phát triển NNL Nữ Khmer (PT).

- Các giả thuyết nghiên cứu gián tiếp (H1; H2; H3; H4) nhằm kiểm định các nhân tố tác động đến năng lực của NNL nữ dân tộc Khmer:

+ Giả thuyết H1: Tổ chức và công đoàn có tác động thuận chiều đến kiến thức của NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H2: Tổ chức và công đoàn có tác động thuận chiều đến thái độ của NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H3: Môi trường vĩ mô có tác động thuận chiều đến thái độ của NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Giả thuyết H4: Môi trường vĩ mô có tác động thuận chiều đến kiến thức của NNL nữ dân tộc Khmer.

- Các giả thuyết nghiên cứu trực tiếp (H5, H6) nhằm kiểm định các nhóm nhân tố thuộc về năng lực (Kiến thức - Thái độ) của người LĐ có tác động đến sự phát triển NNL nữ dân tộc Khmer:

+ Giả thuyết H5: Kiến thức có tác động thuận chiều đến phát triển NNL nữ dân tộc Khmer.

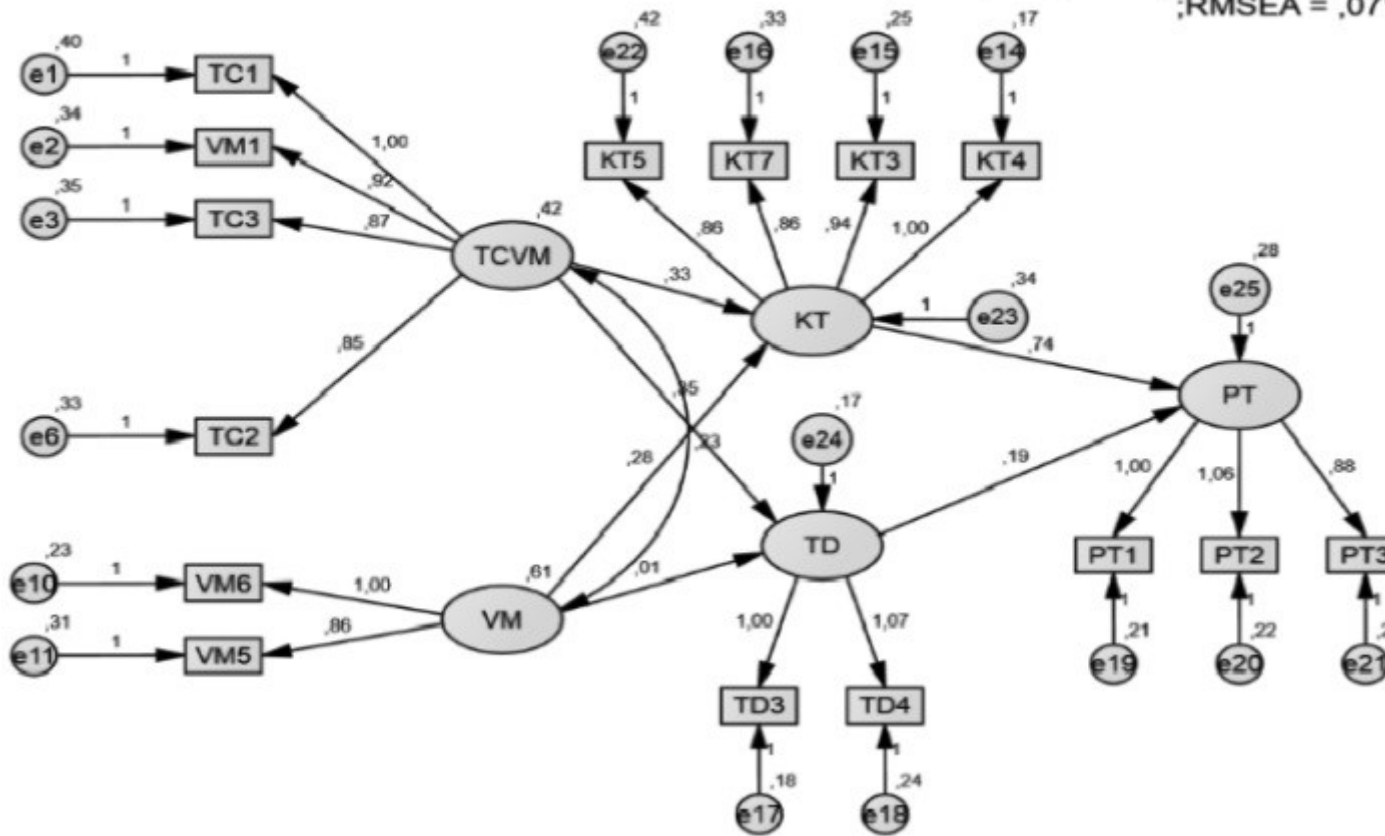
+ Giả thuyết H6: Thái độ có tác động thuận chiều với phát triển NNL nữ dân tộc Khmer.

4.3. Kết quả phân tích đa cấu trúc tuyến tính

Để kiểm định các nhân tố tác động đến phát triển NNL nữ dân tộc Khmer tại Trà Vinh cũng như làm căn cứ kết luận các giả thuyết nghiên cứu của Mô hình 2, nhóm tác giả sử dụng phương pháp phân tích đa cấu trúc tuyến tính (SEM).

Mô hình 3: Kết quả phân tích đa cấu trúc tuyến tính

chi-square = 201,711 ; df= 83 ; P = ,000
 ;chi-square/df = 2,430
 ;GFI= ,921 ; TLI = ,921 ; CFI= ,938
 ;RMSEA = ,07



Kết quả phân tích (Mô hình 3) của mô hình đa cấu trúc tuyến tính (SEM) có giá trị P-value = 0,000 < 5%; giá trị chi-square/df = 2,430 < 3,0 và RMSEA = 0,071 < 0,08 nên kết quả của phân tích SEM có thể sử dụng để kết luận cho các giả thuyết nghiên cứu của mô hình đã điều chỉnh.

Bảng 2. Kết quả kiểm định tác động giữa các nhân tố trong mô hình bằng SEM

Hệ thống giả thuyết nghiên cứu				Estimate	S.E.	C.R.	P
H1	KT	←	TCVM	,328	,081	4,031	***
H2	TD	←	TCVM	,349	,072	4,835	***
H3	TD	←	VM	,009	,053	,165	,869
H4	KT	←	VM	,276	,069	3,976	***
H5	PT	←	KT	,738	,071	10,416	***
H6	PT	←	TD	,188	,098	1,915	,056

Dữ liệu Bảng 2 cho thấy, trong 6 giả thuyết nghiên cứu của Mô hình 3 thì 04 giả thuyết H1; H2; H4; H5 có P-Value < 1% (***); giả thuyết H6 có P-Value = 0,056 < 10%. Ngoài ra, giá trị hệ số của các nhân tố được ước lượng (Estimate) đều lớn hơn 0 nên cho thấy mối quan hệ tác động của các nhân tố là tác động thuận chiều. Điều này cho phép kết luận 5 giả thuyết nghiên cứu của Mô hình 2 gồm: H1; H2; H4; H5; H6 được chấp nhận. Giả thuyết H3 “Môi trường vĩ mô có tác động thuận chiều đến thái độ của NNL nữ Khmer” bị bác bỏ vì có giá trị P-Value = 0,869 < 10%.

- Trong 2 nhân tố tác động trực tiếp đến phát triển NNL nữ dân tộc Khmer Trà Vinh thì kiến thức tác động mạnh nhất với trọng số ước lượng là 0,738. Điều này cho thấy vai trò của giáo dục là cơ sở nền tảng xây dựng kiến thức sẽ giúp cho NNL nữ dân tộc Khmer Trà Vinh phát triển.

Mặc dù hệ số ước lượng của nhân tố thái độ chỉ ở mức 0,188, nhỏ hơn so với nhân tố kiến thức, nhưng thái độ của mỗi cá nhân nữ NNL Khmer Trà Vinh cũng tác động thuận chiều đến phát triển NNL nữ dân tộc Khmer Trà Vinh. Vì thái độ nghiêm túc, cầu thị, hợp tác trong công việc sẽ góp phần thúc đẩy mỗi cá nhân phát triển, từ đó làm cho toàn bộ NNL nữ dân tộc Khmer Trà Vinh phát triển theo.

- Để đánh giá vai trò của các nhân tố tác động gián tiếp đến phát triển NNL nữ dân tộc Khmer Trà Vinh, nhóm tác giả dựa theo nghiên cứu của MacKinno (2008) [30] để tính ra hệ số tác động gián tiếp của nhân tố Tổ chức và công đoàn (TCVM) là 0,308; nhân tố Môi trường vĩ mô (VM) là 0,204. Điều này cho thấy, đối với sự phát triển NNL nữ dân tộc Khmer Trà Vinh thì vai trò của các tổ chức đoàn thể, cũng như công đoàn có tác động lớn hơn so với nhân tố môi trường vĩ mô.

NNL dân tộc Khmer là một cộng đồng thiểu số nên hiệp hội, đoàn thể, công đoàn đóng vai trò quan trọng trong việc tiếp cận, tuyên truyền, khuyến khích và thúc

đẩy NNL nữ dân tộc Khmer Trà Vinh phát triển. Môi trường vĩ mô cũng tác động thuận chiều đến phát triển NNL nữ Khmer Trà Vinh, nhưng mức độ tác động thấp hơn vai trò của hiệp hội, đoàn thể trong việc thúc đẩy sự phát triển của NNL nữ dân tộc Khmer Trà Vinh.

5. Kết luận

- Về lý thuyết: nội dung nghiên cứu này là một nghiên cứu lặp lại, nhóm tác giả đã kế thừa cơ sở lý thuyết của nghiên cứu trước, đặc biệt là mô hình ASK làm khung nghiên cứu và kết hợp các nghiên cứu thực nghiệm đi trước để thực hiện nghiên cứu NNL nữ dân tộc Khmer Trà Vinh. Mặc dù không có đóng góp nhiều về sự phát triển mô hình lý thuyết nhưng nhóm tác giả đã đề xuất được 2 câu hỏi thành phần “Tổ chức Công đoàn” và “Về văn hóa dân tộc Khmer (chữ viết, ngôn ngữ...)” để những nghiên cứu sau về phát triển NNL cộng đồng thiểu số nói chung và dân tộc Khmer nói riêng có thể tham khảo và phát triển.

- Về thực nghiệm: với dữ liệu mẫu nghiên cứu là 288 người, bằng những kỹ thuật phân tích định lượng. Nhóm tác giả đã nhận thấy có 2 nhân tố trực tiếp (kiến thức; thái độ), và 2 nhân tố gián tiếp (tổ chức và công đoàn; môi trường vĩ mô) tác động đến phát triển NNL nữ dân tộc Khmer. Trong 2 nhân tố trực tiếp, nhân tố kiến thức tác động mạnh hơn so với nhân tố thái độ. Trong 2 nhân tố gián tiếp, nhân tố tổ chức và công đoàn tác động mạnh hơn so với nhân tố môi trường vĩ mô đến sự phát triển NNL nữ dân tộc Khmer.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Solow, R. (1956), “A Contribution to the Theory of Economic Growth”, *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65-94.
2. La’baj, M., Lupta’cik, M., Nežinsky, E. (2014), Data envelopment analysis for measuring economic growth in terms of welfare beyond GDP, *Springer Science + Business Media New York*, No. 41, 407-424.
3. Baum, A., Westphal, C., Rother, P. (2013), Debt and growth: New evidence for the euro area, *Contents lists available at Science Direct Journal of International Money and Finance*, 32, 809-821.
4. Dreger, C., Hans, Reimers, E. (2013), Does euro area membership affect the relation between GDP growth and public debt, *Contents lists available at Science Direct Journal of Macroeconomics*, 38, 481-486.
5. Guo, L., Hui, Zhang, B. (2013), *The analysis of affecting GDP growth factors on eviews econometric model*, University of Electronic Science and Technology of China.

6. R Marshall (1986), *"The Role of Apprenticeship in an Internationalized Information World"*, The U.S. Department of Labor. and Cornell University. Albany, New York.
7. Cục thống kê tỉnh Trà Vinh (2019), *"Niên giám thống kê tỉnh Trà Vinh năm 2018"*, Nhà xuất bản Thống kê.
8. Harbison F. và Myer C.A (1964), *"Education, Manpower and Economic Growth"*, USA: Mcgraw-Hill.
9. Võ Xuân Tiến (2010), "Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực", *Tạp chí KH&CN Đại học Đà Nẵng*, số 05 (40)
10. Lê Thị Thúy (2012), *"Phát triển nguồn nhân lực nữ nhằm tăng trưởng kinh tế và thực hiện công bằng xã hội ở miền núi phía Bắc Việt Nam"*, Luận án tiến sĩ Kinh tế tại Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương.
11. Nguyễn Thị Giáng Hương (2013), *"Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay"*, Luận án Tiến sĩ Triết học tại Học viện chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.
12. Bloom B S (1956), *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals: Handbook I*, Cognitive Domain, New York: Longmans.
13. Ashwini Bapat và cộng sự (2013), *"A Leadership Competency Model: Describing the Capacity to Lead"*, Central Michigan University.
14. Lê Thị Phương Thảo (2016), *"Nghiên cứu năng lực lãnh đạo của giám đốc các doanh nghiệp nhỏ và vừa khu vực Bắc Miền Trung"*, Luận án tiến sĩ Đại học Huế.
15. Lê Quân - Nguyễn Quốc Khánh (2012), "Đánh giá năng lực giám đốc điều hành doanh nghiệp nhỏ Việt Nam qua mô hình ASK", *Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Chuyên san Kinh tế và Kinh doanh*, số 28.
16. Ksenia Zheltoukhova - Louise Suckley (2014), *"Hands-on or hands-off: effective leadership and management in SMEs"*, the CIPD & Sheffield Hallam University.
17. Nguyễn Hữu Thân (2010), *"Quản trị nhân sự"*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
18. Lê Thị Mỹ Linh (2009), *"Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế"*, Luận án tiến sĩ kinh tế. Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
19. Nguyễn Thanh Vũ (2015), *"Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp May tỉnh Tiền Giang"*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.
20. Trần Kiều Trang (2012), *"Phát triển năng lực của đội ngũ chủ doanh nghiệp nhỏ Việt Nam trong giai đoạn hiện nay - Nghiên cứu điển hình"*

trên địa bàn Hà Nội", Luận án Tiến sỹ kinh tế, Trường Đại học Thương mại Hà Nội.

21. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (Vol. 6): Pearson Prentice Hall Upper Saddle

River: https://is.muni.cz/el/1423/podzim2017/PSY028/um/_Hair_Multivariate_data_analysis_7th_revised.pdf

22. Timothy A. Brown (2015), *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research, A Division of Guilford Publications, Inc. 72 Spring Street, New York, NY 10012.*

A RESEARCH ON FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF KHMER FEMALE LABOUR FORCE IN TRA VINH PROVINCE

• MA. NGO SO PHE

Tra Vinh University

• Ph.D PHAM QUANG TIN

School of Economics, Da Nang University

ABSTRACT:

The Southwestern province of Tra Vinh has many ethnic minorities. Although many groups of Khmer people living in Tra Vinh Province, there are not many researches on the human resource development of Khmer people, especially Khmer women. This paper examines factors affecting the development of Khmer female labour force by using primary data, Likert scale analysis, exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA), and structural equation model (SEM). The experimental results indicate that there are two direct factors and two indirect factors affecting the development of Khmer female labour force. The research findings are one of the quantitative references for planning Khmer female labour force development strategies in Tra Vinh province.

Keywords: human resource development, knowledge, attitude, Khmer women, Tra Vinh Province.

[Tạp chí Công Thương - Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ, Số 3, tháng 2 năm 2021]