

## Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực tại các Doanh nghiệp thủy sản – Trường hợp tỉnh Cà Mau

Factors influencing human resource development in seafood enterprises – A case study in Ca Mau province

Lưu Đức Thượng

Trường Đại học Bình Dương

E-mail: ldthuong.cm@bdu.edu.vn

**Tóm tắt:** Nghiên cứu về nguồn nhân lực tại các Doanh nghiệp thủy sản tại tỉnh Cà Mau là một vấn đề rất cần thiết, mục đích của nghiên cứu này là tìm kiếm để xác định các yếu tố ảnh hưởng đối với sự phát triển nguồn nhân lực tại các Doanh nghiệp thủy sản và đề xuất các giải pháp để thúc đẩy tiềm năng nguồn nhân lực trong các Doanh nghiệp thủy sản. Trong nghiên cứu này tác giả dùng phương pháp định tính để xác định mô hình nghiên cứu và phát triển các thang đo; dùng phương pháp định lượng để đo lường mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến phát triển nguồn nhân lực tại các Doanh nghiệp thủy sản tại tỉnh Cà Mau. Kết quả nghiên cứu nhấn mạnh về năm yếu tố then chốt đóng góp vào sự phát triển nguồn nhân lực, bao gồm: (1) Tuyển dụng và lựa chọn nhân sự, (2) Môi trường làm việc, (3) chính sách đãi ngộ, (4) Đào tạo nghề nghiệp và thăng tiến sự nghiệp, (5) Thương hiệu của nhà tuyển dụng. Nghiên cứu này trang bị cho các doanh nghiệp thủy sản tại tỉnh Cà Mau những thông tin quan trọng để nâng cao các chiến lược phát triển nguồn nhân lực của họ và thúc đẩy sự phát triển của ngành thủy sản tại Cà Mau.

**Từ khóa:** *Chính sách đãi ngộ; doanh nghiệp thủy sản; ngành thủy sản; phát triển nguồn nhân lực; yếu tố ảnh hưởng.*

**Abstract:** The research on human resources in seafood enterprises in Cà Mau province is a critical endeavor. This study aims to identify factors influencing human resource development in these enterprises and propose solutions to enhance their potential. Employing qualitative methods, the author establishes a research model and develops metrics. Quantitative methods gauge the impact of each factor on human resource development in Cà Mau's seafood enterprises. The study underscores five key factors contributing to human resource development: (1) Recruitment and personnel selection, (2) Work environment, (3) Compensation policies, (4) Vocational training and career advancement, (5) Employer branding. Equipping Cà Mau's seafood enterprises with vital insights, this research aids in elevating their human resource development strategies and fostering the growth of the seafood industry in Ca Mau.

**Keywords:** *Compensation policies; human resource development; influencing factors; seafood enterprises; seafood industry.*

### 1. Giới thiệu

Cà Mau, vùng đất cuối cùng của dãy hình chữ S với phong cảnh thiên nhiên phong phú, bao gồm nhiều dòng sông và rừng ngập mặn, nổi bật với tiềm năng to lớn cho ngành thủy sản. Hiện tỉnh này đã phát triển hơn 250 cơ sở cung cấp giống thủy sản và 32 doanh nghiệp chế

biến thủy sản xuất khẩu [1]. Sự ổn định và sự vươn lên của ngành thủy sản Cà Mau đánh bại những thách thức, với mức kim ngạch xuất khẩu thủy sản đạt 1,08 tỷ USD [2].

Ngoài việc sử dụng các thiết bị và công nghệ tiên tiến, việc đầu tư vào nguồn nhân lực là đầu tư vào sức mạnh

tư duy và khả năng sáng tạo. Nguồn nhân lực có chất lượng cao không chỉ đem lại hiệu suất làm việc tốt hơn mà còn tạo nên sự linh hoạt và khả năng thích ứng với thay đổi, giúp doanh nghiệp thích ứng với môi trường kinh doanh biến đổi liên tục. Đồng thời, việc đầu tư vào đào tạo và phát triển nguồn nhân lực không chỉ giúp cải thiện kỹ năng và hiệu suất ngay trong thời điểm hiện tại mà còn tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của ngành trong tương lai. Hơn nữa, việc khan hiếm nguồn lao động đang gây khó khăn cho ngành thủy sản tại Cà Mau (Cục Thủy sản tỉnh Cà Mau, 2022).

Vì lẽ đó, việc nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp thủy sản tỉnh Cà Mau” và đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành thủy sản là hết sức quan trọng và mục tiêu xa hơn nữa là phát triển kinh tế tỉnh Cà Mau nói chung.

## **2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu**

### **2.1. Cơ sở lý thuyết**

Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra nguồn nhân lực với số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước [3].

Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực đã nhận sự quan tâm đáng kể trong lĩnh vực quản lý kinh doanh và đã được phản ánh trong các nghiên cứu của nhiều nhà nghiên cứu, bao gồm: Phát triển nguồn nhân lực được coi là một quá trình quan trọng, bao gồm một loạt các hoạt động nhằm tăng cường hiệu suất làm việc của cả cá nhân lẫn tổ chức trong một doanh nghiệp. Đây là quá trình toàn diện, nhằm phát triển và nâng cao năng lực, kỹ năng và đóng góp của

nhân viên đối với tổ chức [4]. Phát triển nguồn nhân lực không chỉ là một khía cạnh của chiến lược kinh doanh, mà còn bao gồm việc thực hiện nghiên cứu và triển khai các biện pháp nhằm nâng cao khả năng học tập của mỗi cá nhân [5]. Garavan (1991) đã đưa ra quan điểm rằng "*Phát triển nguồn nhân lực là việc quản lý chiến lược hướng tới tạo ra, phát triển và quản lý kiến thức chuyên môn, để đạt được mục tiêu và kế hoạch của tổ chức, đồng thời vẫn đảm bảo sự phát triển và cung cấp kiến thức và kỹ năng cho từng cá nhân lao động*" [6]. Quan điểm này đã nhấn mạnh lợi ích của phát triển nguồn nhân lực không chỉ cho doanh nghiệp mà còn cho cá nhân lao động. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2004) định nghĩa rằng "*Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo cơ hội học tập, đào tạo kỹ năng nghề nghiệp, có tính chất chuyên nghiệp, được thực hiện trong khoảng thời gian nhất định để tạo sự thay đổi, cải thiện trình độ, tay nghề của người lao động*" [7]. Theo Nadler [8], “tập trung vào việc tăng cường hiệu suất công việc và phát triển tổ chức, đồng thời chỉ ra vai trò quan trọng của người quản lý trực tiếp trong việc cải thiện hiệu suất công việc”. Khái niệm của Nadler (1984) cũng liên quan đến phát triển cá nhân. Khái niệm của Henry J. Sredl và cộng sự (1997) tập trung vào sự tôn trọng nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực trong các hoạt động về phát triển nguồn nhân lực [9]. Khái niệm của Jerry W. Gilley và cộng sự (2002) tập trung vào việc tìm giải pháp, bao gồm cả đào tạo và ngoài đào tạo, như là một phần của việc quản lý và tối ưu hóa mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và khả năng cạnh tranh của tổ chức [10].

Đúc kết từ những khái niệm trên tác giả cho rằng phát triển nguồn nhân lực là làm tăng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp, để làm được điều này, doanh nghiệp cần phải thực hiện các chính sách thu hút như chính sách đãi ngộ, chính sách về đào tạo và thăng tiến cho nhân viên, doanh nghiệp tạo uy tín thương hiệu của mình trên thương trường để thu hút những người giỏi.

## 2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Tuyển dụng và lựa chọn nhân sự: Quá trình tuyển dụng nhân sự đang luôn chịu ảnh hưởng từ nhiều yếu tố cả trong và ngoài doanh nghiệp. Những yếu tố này đóng vai trò quan trọng trong việc xác định sự thành công của quá trình tuyển dụng và việc hiểu rõ chúng là chìa khóa cơ bản và nền tảng của tuyển dụng nhân sự có hiệu quả [6].

Môi trường làm việc: Môi trường làm việc có ảnh hưởng lớn đến phát triển nguồn nhân lực. Nó tác động đến động lực, sự hài lòng của nhân viên, khả năng học hỏi và phát triển cá nhân, cũng như tạo điều kiện cho sự sáng tạo và hiệu suất làm việc [11].

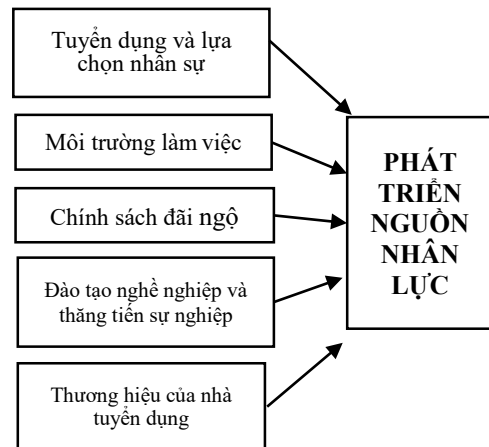
Chính sách đãi ngộ: Chính sách đãi ngộ đề cập đến các quy định và ưu đãi mà một tổ chức cung cấp cho nhân viên của mình, bao gồm các phúc lợi, tiền lương, bảo hiểm, cơ hội thăng tiến, và các chương trình khuyến mãi khác nhằm giữ và thu hút nhân tài, cũng như tạo điều kiện làm việc thuận lợi để họ phát triển và gắn bó với tổ chức. Chính sách này có thể ảnh hưởng lớn đến sự hài lòng, cam kết và hiệu suất làm việc của nhân viên. [9,10].

Đào tạo nghề nghiệp và thăng tiến sự nghiệp: quá trình cung cấp kiến thức, kỹ năng và cơ hội phát triển cho nhân viên. Đây không chỉ là việc học các kỹ năng mới mà còn bao gồm việc tiếp cận với

các chương trình đào tạo, mentoring, hoặc cơ hội thăng tiến bên trong tổ chức để nhân viên có thể phát triển sự nghiệp của mình, giúp cải thiện năng lực làm việc, tăng cường niềm tin và cam kết của nhân viên với công việc của họ [12,11].

Thương hiệu của nhà tuyển dụng: đề cập đến hình ảnh và uy tín của một tổ chức trong việc thu hút, giữ và gây ấn tượng tích cực đối với ứng viên và nhân viên. Nó bao gồm những giá trị, nền tảng văn hóa, cơ hội phát triển, cũng như trải nghiệm làm việc mà tổ chức tạo ra. Một thương hiệu nhà tuyển dụng mạnh mẽ thường gây ấn tượng tốt, tạo động lực và sự hứng thú cho người lao động, giúp thu hút và duy trì nhân tài chất lượng cao.

Dựa trên cơ sở lý thuyết và tài liệu có liên quan, tác giả đề xuất một mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Tác giả đề xuất

## 2.3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thực hiện nghiên cứu gồm 2 bước nghiên cứu chính: định tính và định lượng. Nghiên cứu định tính được tiến hành thông qua thảo luận nhóm, phỏng vấn chuyên gia và phỏng vấn thử. Nghiên cứu định lượng được tiến hành nhằm đưa ra mô hình và kiểm định mô hình hồi quy tuyến tính. Dựa vào đề xuất

mô hình nghiên cứu, tác giả xây dựng thang đo gồm 5 biến độc lập: (1) Tuyển dụng và lựa chọn nhân sự, (2) Môi trường làm việc, (3) Chính sách đãi ngộ, (4) Đào tạo nghề nghiệp và thăng tiến sự nghiệp, (5) Thương hiệu của nhà tuyển dụng và biến phụ thuộc Phát triển nguồn nhân lực.

Tác giả chuẩn bị bảng câu hỏi soạn sẵn, phỏng vấn ngẫu nhiên và thu về được số liệu của 300 nhân viên đang làm việc tại các Công ty thủy sản tại Cà Mau để tiến hành phân tích. Sau khi thu thập, kiểm tra, nhập liệu và làm sạch, dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS 20 bằng cách sử dụng nhiều phương pháp phân tích, bao gồm mô tả thống kê, kiểm định tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha), phân tích yếu tố khám phá (EFA), phân tích tương quan và phân tích hồi quy bằng cách tuân theo các tiêu chuẩn quốc tế [13].

### 3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

**Bảng 1.** Kết quả kiểm định thang đo

Biến mã hóa	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phụ sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến này
Thang đo tuyển dụng và lựa chọn nhân sự Cronbach's Alpha: 0,926				
TDN S1	14.53	10.585	.839	.903
TDN S2	14.48	11.367	.670	.936
TDN S3	14.59	10.611	.836	.904
TDN S4	14.59	10.451	.861	.899
TDN S5	14.54	10.550	.834	.904
Thang đo Môi trường làm việc Cronbach's Alpha: 0,854				
MTL V1	14.65	9.084	.622	.837

MTL V2	14.70	9.154	.649	.830
MTL V3	14.63	9.807	.493	.868
MTL V4	14.61	8.139	.797	.790
MTL V5	14.59	8.376	.797	.791
Thang đo Chính sách đãi ngộ Cronbach's Alpha: 0,839				
CSD N1	14.74	8.355	.690	.794
CSD N2	14.77	8.781	.621	.814
CSD N3	14.70	8.310	.754	.776
CSD N4	14.69	9.285	.579	.824
CSD N5	14.74	9.175	.577	.825
Thang đo đào tạo nghề nghiệp và thăng tiến sự nghiệp Cronbach's Alpha: 0,813				
DTN N1	14.61	9.356	.484	.807
DTN N2	14.57	8.246	.715	.736
DTN N3	14.64	8.981	.546	.789
DTN N4	14.59	9.286	.475	.811
DTN N5	14.56	8.174	.797	.714
Thang đo Thương hiệu của nhà tuyển dụng Cronbach's Alpha: 0,753				
THT D1	14.65	7.545	.546	.700
THT D2	14.61	7.703	.542	.702
THT D3	14.56	7.605	.548	.700
THT D4	14.62	7.841	.509	.714
THT D5	14.63	8.173	.454	.733
Thang đo Phát triển nguồn nhân lực Cronbach's Alpha: 0,715				
PNN L1	16.06	5.665	.380	.701
PNN L2	16.13	5.378	.494	.658

PNN L3	16.60	4.983	.482	.663
PNN L4	16.55	4.951	.555	.631
PNN L5	16.13	5.509	.455	.673

*Nguồn: Kết quả tác giả phân tích dữ liệu*

### 3.1. Kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha cho thấy rằng tất cả các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha ở mức khá cao, vượt qua ngưỡng 0.6. Tất cả các biến quan sát của thang đo này đều có hệ số tương quan tổng thể lớn hơn 0.3. Do đó, chúng tôi sử dụng chúng cho phân tích yếu tố khám phá tiếp theo (Bảng 1).

### 3.2. Phân tích EFA

Kết quả phân tích EFA (Exploratory Factor Analysis) cho thấy có 5 nhân tố được trích ra tại Eigenvalue = 1.617, tỷ lệ phương sai trích là 63.770%, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) = 0.783, và tất cả các biến đều thỏa mãn điều kiện trong phân tích EFA.

Kiểm định Barlett's giá trị Sig. = 0.000 (Sig. = 0.000 < 0.05) cho thấy

**Bảng 3.** Phương sai trích và các yếu tố rút trích của phân tích EFA

Khái niệm	Thành phần	Số biến quan sát	Độ tin cậy	Phương sai trích (%)	Đánh giá
Nhân tố ảnh hưởng	Tuyển dụng và lựa chọn nhân sự	5	0.926	63,770	Đạt yêu cầu
	Môi trường làm việc	5	0,854		
	Chính sách đãi ngộ	5	0,839		
	Đào tạo nghề nghiệp và thăng tiến sự nghiệp	5	0,813		
	Thương hiệu nhà tuyển dụng	5	0,753		
	Phát triển nguồn nhân lực	5	0,715		

rằng có sự tương quan tuyến tính đáng kể giữa các biến quan sát trong từng nhân tố. Điều này có nghĩa là phân tích EFA đã tìm ra các nhân tố (factors) phù hợp để giải thích tương quan giữa các biến quan sát và có sự thích hợp để giảm chiều dữ liệu ban đầu.

Dựa vào kết quả của phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích EFA, tổng cộng có 25 biến ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực tại các Doanh nghiệp thủy sản tỉnh Cà Mau và mô hình nghiên cứu không cần hiệu chỉnh, bao gồm các biến sau: tuyển dụng và lựa chọn nhân sự; môi trường làm việc; chính sách đãi ngộ; đào tạo nghề nghiệp và thăng tiến sự nghiệp; thương hiệu của nhà tuyển dụng.

**Bảng 2.** Kiểm định Kmo và Barlett

Hệ số KMO		.783
Kiểm định Barlett	Chi bình phương xấp xỉ	4540.138
	Df	300
	Hệ số Sig.	.000

*Nguồn: Kết quả tác giả phân tích dữ liệu*

*Nguồn: Kết quả tác giả phân tích dữ liệu*

**Bảng 4.** Chỉ tiêu đánh giá sự phù hợp mô hình

Mô hình	Giá trị R	R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn ước lượng	Giá trị Durbin-Watson
1	0,799 <sup>a</sup>	0,638	0,632	0,41774	2,161

*Nguồn: Kết quả tác giả phân tích dữ liệu*

**Bảng 5.** Kết quả phân tích hồi

Các biến	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Hệ số kiểm định t	Hệ số sig	Collinearity Statistics	
	Hệ số B	Sai số chuẩn	Hệ số B			Độ chấp nhận của biến	Hệ số VIF
Hằng số	.838	.205		4.087	.000		
TDNS	.160	.031	.234	5.245	.000	.916	1.092
MTLV	.170	.036	.224	4.707	.000	.806	1.240
CSDN	.211	.035	.276	6.096	.000	.892	1.121
DTNN	.157	.036	.204	4.385	.000	.839	1.192
THTD	.187	.039	.228	4.760	.000	.796	1.256

*Nguồn: Kết quả tác giả phân tích dữ liệu*  
hưởng đáng kể đến khả năng giải thích của mô hình hồi quy.

### 3.3. Phân tích hồi quy đa biến

Kết quả phân tích hồi quy cho biết rằng các hệ số phương sai phóng đại (bảng 5) VIF - Variance Inflation Factor) đều ở mức rất thấp, dưới 2, ngụ ý rằng không tồn tại mối tương quan mạnh giữa các biến độc lập, loại bỏ hiện tượng tương quan đa cộng tuyến. Tại (bảng 4) cho thấy mối tương quan khá chặt giữa các biến vì giá trị  $R^2 = 0,63$  nhỏ hơn R và thỏa điều kiện ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ), do đó độ thích hợp của mô hình là 63%. Hệ số Durbin - Watson dùng để kiểm tra tính tương quan chuỗi trong sai số đo lường. Kết quả trong mô hình, đại lượng thống kê Durbin - Watson = 2,161 nằm trong đoạn từ 1 đến 3 chứng tỏ không có sự tương quan chuỗi bậc nhất trong mô hình hay mô hình không có tự tương quan.

Do đó, có thể kết luận rằng sự tương quan giữa các biến độc lập không có ảnh

Sau khi kiểm định mô hình hồi quy, các biến bao gồm: (1) Tuyển dụng và lựa chọn nhân sự, (2) Môi trường làm việc, (3) chính sách đãi ngộ, (4) Đào tạo nghề nghiệp và thăng tiến sự nghiệp, (5) Thương hiệu của nhà tuyển dụng đều có mức ý nghĩa Sig. < 0.05, điều này cho thấy rằng các yếu tố này không có sự tương quan và ảnh hưởng đáng kể đến mô hình.

### 3.4. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại các Doanh nghiệp trong lĩnh vực thủy sản, có tất cả 5 yếu tố ảnh hưởng như tuyển dụng, môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ, đào tạo nghề nghiệp, và thương hiệu nhà tuyển dụng. Kết quả này cũng khá tương đồng với nghiên cứu của Phan Văn Nhân (2022), Nguyễn Minh

Đường (2012) và Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2004) và Nguyễn Tiệp (2008) [14]. Tuy nhiên trong nghiên cứu này nhân tố Chính sách đãi ngộ của Doanh nghiệp được đánh giá cao nhất, đây là điều mà nhân sự tại các Doanh nghiệp thủy sản tại Cà Mau quan tâm nhiều nhất.

#### **4. Kết luận và hàm ý quản trị**

##### **4.1. Kết luận**

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 5 nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp thủy sản tỉnh Cà Mau. Hệ số Beta ( $\beta$ ) chuẩn hóa theo biến từ cao đến thấp như sau: chính sách đãi ngộ ( $\beta = 0.276$ ); Tuyển dụng và lựa chọn nhân sự ( $\beta = 0.234$ ); Thương hiệu của nhà tuyển dụng ( $\beta = 0.228$ ); , (2) Môi trường làm việc ( $\beta = 0.224$ ); Đào tạo nghề nghiệp và thăng tiến sự nghiệp ( $\beta = 0.204$ )

##### **4.2. Hàm ý quản trị**

Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị như sau:

Một là, đảm bảo rằng chính sách đãi ngộ được thiết lập một cách công bằng, không phân biệt đối xử giữa các nhân viên. Tạo ra môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ để tăng cường sự hài lòng và hiệu suất làm việc. Tiến hành công tác đánh giá và báo cáo kết quả phản hồi xây dựng để nhân viên biết mình đang làm tốt như thế nào và cần cải thiện ở điểm nào. Tạo điều kiện cho việc học hỏi và phát triển cá nhân thông qua việc hỗ trợ các chương trình đào tạo, học bổng hoặc khóa học nâng cao kỹ năng. Cung cấp mức lương và gói phúc lợi hợp lý và cạnh tranh để đảm bảo rằng nhân viên cảm thấy được đền đáp xứng đáng với nỗ lực làm việc của mình. Tạo ra không gian làm việc thoải mái, khích lệ sự sáng tạo, cộng tác và trao đổi ý kiến.

Hai là, Để cải thiện quá trình tuyển dụng và lựa chọn nhân sự, cần xác định rõ nhu cầu của tổ chức. Sử dụng các kênh tuyển dụng hiệu quả như trang web tuyển dụng và mạng xã hội để tìm kiếm ứng viên phù hợp. Tối ưu hóa quy trình lựa chọn để đảm bảo nhanh chóng chọn lọc ứng viên có kỹ năng và kinh nghiệm phù hợp. Sử dụng công cụ và phương pháp đánh giá để đảm bảo chất lượng. Tạo trải nghiệm tích cực cho ứng viên, thông qua giao tiếp cởi mở và thường xuyên cập nhật. Cuối cùng, xem xét cơ hội tận dụng lại tài nguyên hiện có trong tổ chức để tiết kiệm thời gian và nguồn lực. Những bước đơn giản này giúp tăng cường quá trình tuyển dụng và đảm bảo rằng chỉ có nhân sự phù hợp và chất lượng được chọn lựa.

Thứ ba, Để thu hút nhân sự cho công ty, chúng ta cần xây dựng một thương hiệu nhà tuyển dụng mạnh mẽ. Điều này bao gồm việc tạo tinh thần tích cực cho ứng viên trong suốt quá trình tuyển dụng, xây dựng hình ảnh công ty đáng tin cậy, sử dụng mạng xã hội và phương tiện truyền thông để tạo thương hiệu, cung cấp cơ hội phát triển và thăng tiến, cũng như lắng nghe ý kiến của nhân viên và ứng viên để cải thiện liên tục.

Thứ tư, tạo môi trường làm việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực bằng việc khuyến khích giao tiếp và phản hồi xây dựng, cung cấp đào tạo và phát triển, khuyến khích cân bằng công việc - cuộc sống, thúc đẩy môi trường đa dạng, tìm kiếm tài năng bên trong và lắng nghe phản hồi của nhân viên để liên tục cải thiện. Điều này giúp tạo ra một môi trường làm việc tốt, giúp nguồn nhân lực phát triển và góp phần vào thành công của tổ chức.

Thứ năm, Để phát triển nguồn nhân lực, Doanh nghiệp cần tạo ra một môi

trường hỗ trợ đào tạo chuyên môn và thăng tiến sự nghiệp. Đầu tiên, việc đầu tư vào các chương trình đào tạo chuyên môn giúp nhân viên nâng cao kỹ năng và kiến thức, làm cho họ trở thành tài sản quý báu cho tổ chức. Khuyến khích thăng tiến nội bộ là một yếu tố quan trọng. Hơn nữa, doanh nghiệp nên tạo cơ hội thăng tiến bên trong tổ chức để giữ chân nhân viên và phát triển tài năng bên trong. Xây dựng lộ trình sự nghiệp và định hướng phát triển cũng giúp nhân viên có cái nhìn rõ ràng về tương lai của họ trong doanh nghiệp.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Cục thủy sản Cà Mau, 2022
- [2] Sở nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Cà Mau, 2022
- [3] Nguyễn Minh Đường, “Tiếp cận hệ thống trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 76, tháng 01, 2012
- [4] Gilley, Ann M. and Eggland, Steven A, “*Principle Human Resource Development*”, Cambridge, Mass: Perseus, 1989
- [5] Chalofsky, N., “A Unifying Definition of the HRD Profession”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 3, No. 2, pp.175-182, 1992
- [6] Garavan, T.N, “Strategic Human Resource Development”, *International Journal of Manpower*, Vol. 12, No. 6, pp.12 – 22, 1991
- [7] Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội, 2004
- [8] Nadler, L, “The handbook of human resource development”, Wiley inter science Publication, 1984
- [9] Henry J. Sredl & William J. Rothwell, “The ASTD reference guide to professional training roles and competencies”, *Human resource development press, Inc.* Amherst, Massachusetts. 1997
- [10] Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland, and Ann Maycunich Gilley, “Principles of human resource development”, *Perseus Publishing*. Second edition, 2002
- [11] Nguyễn Tiến Hùng, “Quản lý nguồn nhân lực chiến lược dựa vào năng lực”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 110, 2014
- [12] Phan Văn Nhân., “Trung tâm phát triển nguồn nhân lực: Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực”, Hà Nội: NXB Giáo dục, 2002
- [13] Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, *Phân tích dữ liệu nghiên cứu SPSS – 2 tập* NXB Hồng Đức, 2008
- [14] Nguyễn Tiệp, *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động xã hội, Tr 35, 2008

**Ngày nhận bài: 31/10/2023**

**Ngày hoàn thành sửa bài: 7/12/2023**

**Ngày chấp nhận đăng: 11/12/2023**