

FACTORS AFFECTING THE ABILITY TO MEET THE JOB REQUIREMENTS OF YOUNG EMPLOYEES WORKING IN THE FOREIGN - INVESTED ECONOMIC AREA IN THE SOUTHEAST REGION

Dao Quyet Thang

Thu Dau Mot University
Email: thangdaoquyet@tdmu.edu.vn

Received: 6/8/2023

Reviewed: 9/8/2023

Revised: 22/8/2023

Accepted: 24/8/2023

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v2i3.83>

Abstract:

This study was conducted to analyze the influencing factors on the work responsiveness of young laborers in the Southeastern Region of Vietnam, an economic area with foreign investment. The research utilized weight results derived from previous studies using the Analytic Hierarchy Process (AHP) combined with Exploratory Factor Analysis (EFA) and Ordinary Least Squares (OLS) regression to quantify the impact of these factors on the work responsiveness of young laborers. The findings revealed that there are six factors positively affecting the work responsiveness of young laborers, including their physical condition (Theluc), work skills (Kynang), education level (Trinhdo), attitude (Thaido), work ability (KNLV), and age. Additionally, gender was identified as a negatively influencing factor. Based on the research results, some issues were discussed to assist young laborers in enhancing their work responsiveness.

Keywords: Work responsiveness; Foreign investment area; Young laborers; Southeastern Region.

1. Đặt vấn đề

Tình hình phát triển kinh tế của Việt Nam trong những năm gần đây chịu nhiều ảnh hưởng xấu từ các vấn đề kinh tế toàn cầu như đại dịch Covid - 19, khủng hoảng năng lượng, lạm phát, bất ổn chính trị và các chính sách cấm vận giữa các quốc gia lớn,... đã gây ra những khó khăn không nhỏ cho nền kinh tế Việt Nam. Số lượng doanh nghiệp bị phá sản ngày càng gia tăng, số lượng doanh nghiệp thành lập mới giảm đáng kể. Việc giảm số doanh nghiệp sẽ ảnh hưởng rất lớn đến khả năng có việc làm của người lao động, đặc biệt là lực lượng lao động trẻ.

Vùng Đông Nam Bộ là khu vực có điều kiện thuận lợi để phát triển kinh tế, là nơi thu hút lượng lớn các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Lực lượng lao động tập trung ở khu vực này tương đối lớn. Để đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với yêu cầu khá cao về chất lượng nguồn nhân lực thì áp lực nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động là khá lớn. Hơn nữa, làn sóng lao động quay trở lại khu vực làm việc sau giai đoạn hậu covid - 19 đang ngày càng gia tăng trong khi lượng việc làm đang sụt giảm, điều này làm cho khả năng có được việc làm của người lao động lại càng trở nên khó khăn, đặc biệt là với lực lượng lao động trẻ.

Chính vì vậy, việc tìm ra các nhân tố tác động đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ đang là một trong những vấn đề đặt ra hiện nay nhằm giúp người lao động có những định

hướng để cải thiện năng lực bản thân giúp gia tăng khả năng có việc và hoàn thành tốt hơn công việc đang thực hiện, củng cố vị trí công việc và gia tăng cơ hội thăng tiến trong công việc.

2. Tổng quan nghiên cứu

Theo Rydzik và Bal (2023) thị trường lao động tự do hiện nay đang đặc trưng bởi tính cạnh tranh gay gắt, yêu cầu cao về năng suất lao động đồng thời giảm phúc lợi cá nhân từ các doanh nghiệp và thường xuyên thay đổi các quy định về thị trường lao động. Điều này tạo ra một thị trường tự do hơn đòi hỏi người lao động cần phải không ngừng gia tăng khả năng đáp ứng yêu cầu công việc mới không bị loại bỏ khỏi thị trường.

Theo Nzube (1997), nguồn nhân lực đề cập đến các cá nhân trong một tổ chức/doanh nghiệp có hoạt động đóng góp cho thành công của tổ chức. Những thành công này góp phần hoàn thành các mục tiêu mà tổ chức mong muốn đạt được. Macgregor (2012) cũng chỉ ra rằng nền tảng của một tổ chức là xây dựng được đội nhân viên cốt lõi của mình. Do đó, mọi tổ chức nên tuyển dụng đúng người, bố trí đúng nơi và đúng thời điểm để tạo ra sự thành công. Đặc biệt, Ghalamkari và cộng sự (2015) cho rằng một tổ chức sẽ hoạt động hiệu quả hơn khi nguồn nhân lực đáp ứng được các chiến lược của tổ chức đó. Như vậy, khả năng đáp ứng công việc của người lao động có thể được hiểu là một bộ phận của nguồn nhân lực đáp ứng được một số yêu cầu nhất định về thể lực, trình độ chuyên môn kỹ thuật, ý thức kỷ luật, đạo đức,... mà các tổ chức/doanh nghiệp cần.

Các tiêu chí đo lường khả năng đáp ứng công việc cũng được không ít các nghiên cứu đề cập đến. Phần lớn các nghiên cứu đều sử dụng các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực để đo lường khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực đó. Nguồn nhân lực có chất lượng càng cao thì khả năng đáp ứng công việc càng lớn (Yates và Guhathakurta, 1993; Bùi Sỹ Tuấn, 2012; Arshad và Ab Malik, 2015). Một trong những tiêu chí đầu tiên được đề cập đến là khả năng đáp ứng về thể lực, thể lực là một trong những tiêu chí quan trọng ảnh hưởng đến năng suất làm việc của người lao động (Arshad và Ab Malik, 2015). Thể lực có thể được đo lường thông qua sức khỏe, chiều cao, cân nặng và số ngày nghỉ ốm (Cawley, 2000; Sobal,

2004; Case và Paxson, 2008; Arshad và Ab Malik, 2015). Tiêu chí thứ hai được nhiều nhà nghiên cứu đề cập đến là khả năng đáp ứng về trí lực. Trí lực là khả năng xử lý thông tin và hiểu thông tin đó một cách có ý nghĩa và truyền tải thông tin đó cho lực lượng lao động (Maqsoom và cộng sự 2023). Hầu hết các nhà nghiên cứu đều cho rằng trình độ học vấn cao sẽ giúp người lao động thích ứng nhanh với công nghệ và kỹ thuật mới, học hỏi nhanh hơn các kiến thức, kỹ năng giúp gia tăng năng suất và chất lượng công việc (Becker, 2009; Forbes và cộng sự, 2010; Jajri và Ismail, 2010; Fleisher và cộng sự, 2011; Arshad và Ab Malik, 2015) Khả năng trí lực có giá trị cao hơn khả năng thể lực đối với các công việc phức tạp hơn (Maqsoom và cộng sự 2023). Tiêu chí thứ ba cũng được đề cập đến là khả năng đáp ứng về kỹ năng làm việc, Theo Green (2013), kỹ năng là một khía cạnh của chất lượng công việc bởi vì việc sử dụng kỹ năng là điều bắt buộc khi thực hiện công việc. Khi người lao động tham gia vào các quy trình sản xuất phức tạp, điều đó đòi hỏi họ phải hoàn thành tốt tất cả các bước của quá trình công việc. Việc phối hợp tốt với các đối tác cũng như vận dụng được kiến thức để hoàn thành công việc là điều bắt buộc. Tuy nhiên, để đo lường kỹ năng là một vấn đề khó khăn, việc yêu cầu một kỹ năng cụ thể có thể không phù hợp với kỹ năng mà người lao động đang nắm giữ công việc đó. Mặc dù việc thiếu tiêu chuẩn đo lường đã dẫn đến một số lo ngại, nhưng đánh giá thông qua trình độ, kinh nghiệm và khả năng xử lý công việc được thảo luận nhiều nhất trong các tài liệu học thuật trước đó (Dolton và Vignoles, 2000; Brynin, 2002; Green và McIntosh, 2007). Tiêu chí cuối cùng được các nhà nghiên cứu đề cập nhiều là khả năng đáp ứng yêu cầu về ý thức xã hội của người lao động. Đây được coi là tiêu chí được đánh giá khá thấp đối với lực lượng lao động ở các quốc gia đang phát triển. Ý thức xã hội của người lao động là sự hiểu biết và tuân thủ của người lao động về pháp luật, pháp luật lao động, an toàn lao động và đặc biệt là kỷ luật lao động (Bùi Sỹ Tuấn, 2012).

Các nhân tố tác động đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động cũng được nhiều nghiên cứu đề cập đến. Người lao động có trình độ học vấn cao có thể thích ứng với công nghệ mới

nhanh hơn so với người lao động có trình độ học vấn thấp (Arshad và Ab Malik, 2015). Forbes và cộng sự (2010) cũng khẳng định tồn tại mối quan hệ tích cực giữa trình độ học vấn và năng suất lao động, bởi vì giáo dục dẫn đến việc tích lũy các kỹ năng cần thiết đảm bảo cho người lao động có đủ năng lực để thực hiện tốt công việc của mình. Đồng thời, người lao động có sức khỏe tốt thì sẽ giúp giảm được nguy cơ và khả năng bị bệnh tật nên giảm được số lượng ngày nghỉ, đồng thời sức khỏe tốt cũng giúp cho người lao động có động lực làm việc cao hơn để nâng cao năng suất lao động (Rivera và Currais, 2003). Cùng quan điểm này, Bùi Sỹ Tuấn (2012) cho rằng người lao động có sức khỏe tốt có thể tạo ra năng suất lao động cao nhờ sự bền bỉ, dẻo dai và khả năng tập trung khi làm việc. Ngoài ra, ý thức xã hội của người lao động cũng đóng vai trò quan trọng, ý thức xã hội thể hiện sự hiểu biết của người lao động về pháp luật, pháp luật lao động, an toàn lao động và đặc biệt là kỷ luật lao động. Việc duy trì kỷ luật lao động giúp người sử dụng lao động có thể bố trí sắp xếp lao động một cách hợp lý nhằm ổn định sản xuất. Đồng thời, việc tuân thủ kỷ luật lao động sẽ giúp người lao động tự rèn luyện để trở thành người lao động có tác phong công nghiệp góp phần nâng cao năng suất lao động của người lao động và năng suất lao động của toàn xã hội.

Qua tổng quan nghiên cứu có thể thấy, có khá nhiều nghiên cứu đánh giá tác động của các nhân tố đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động, tuy nhiên, việc đánh giá đối tượng lao động trẻ là chưa có nhiều. Hơn nữa, đối với yêu cầu của các doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài ở các nước đang phát triển đối với người lao động cũng có sự khác biệt nhất định so với các khu vực có nền kinh tế phát triển cũng như với các doanh nghiệp trong nước. Bên cạnh đó, trong bối cảnh kinh tế, chính trị có nhiều thay đổi như hiện nay thì việc nghiên cứu các nhân tố tác động của nó đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ là yêu cầu hết sức cấp thiết góp phần bổ sung và lấp đầy khoảng trống cả về mặt lý luận và thực tiễn

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Địa bàn nghiên cứu

Vùng Đông Nam Bộ bao gồm một thành phố trực thuộc trung ương là Thành phố Hồ Chí Minh và 5 tỉnh: Bà Rịa – Vũng Tàu, Bình Dương, Bình Phước, Đồng Nai và Tây Ninh. Đây là vùng có vai trò, vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh và đối ngoại của cả nước.

Tuy có tiềm năng về nguồn lao động dồi dào nhưng lực lượng lao động trên địa bàn chưa đáp ứng được nhu cầu lao động tại địa phương, nhất là ở tứ giác công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh - Đồng Nai- Bà Rịa Vũng Tàu- Bình Dương. Tại các khu công nghiệp Bình Dương lao động ngoại tỉnh chiếm đến 90% lực lượng lao động, trong đó lao có chứng chỉ nghề chỉ khoảng 56% (Đỗ Như, 2023). Do đó, vấn đề về lao động và khả năng đáp ứng của lao động trẻ của Vùng Đông Nam Bộ cần được quan tâm đúng mức.

3.2 Dữ liệu nghiên cứu

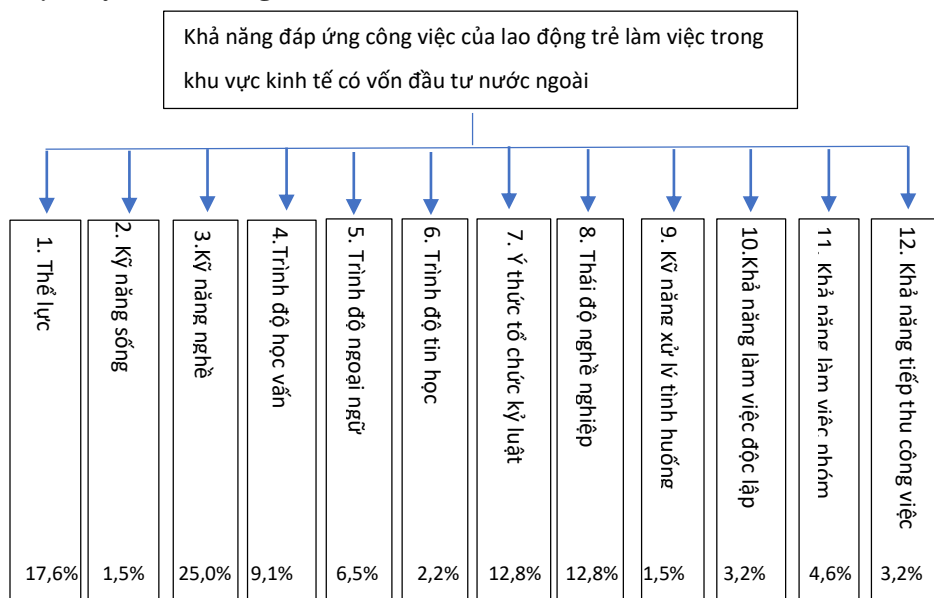
Dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu được thu thập từ khảo sát người lao động trẻ trên địa bàn các tỉnh thành thuộc khu vực Vùng Đông Nam Bộ thông qua sử dụng bảng câu hỏi được chuẩn hóa.

Số liệu sơ cấp được thu thập từ người lao động có độ tuổi từ 15 đến 34 tuổi làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại các tỉnh thành thuộc Vùng Đông Nam Bộ theo phương pháp ngẫu nhiên phân tầng. Cơ sở phân tầng là theo địa phương kết hợp với theo khu vực sinh sống. Theo Hair và cộng sự (2006), cỡ mẫu ít nhất phải 5 lần các biến quan sát trong phân tích nhân tố. Nghiên cứu này có 26 biến quan sát và kích thước mẫu ít nhất phải là $5 \times 26 = 130$ quan sát. Để đảm bảo chất lượng thông tin và dữ liệu phân tích, nhóm tác giả đã gửi bản hỏi và nhận được 300 phiếu trả lời, trong đó có 283 phiếu hợp lệ để đưa vào phân tích đạt tỉ lệ 94,3%. Cỡ mẫu này đáp ứng điều kiện về cỡ mẫu tối thiểu để phân tích EFA và OLS.

3.3 Phương pháp nghiên cứu

Bài báo này dựa trên kết quả từ nghiên cứu của Trần Minh Chương và cộng sự (2021) về thang đo lường khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ và trọng số của các thang đo được tính toán từ phương pháp AHP. Cụ thể:

Hình 1. Sơ đồ tiêu chí và trọng số đo lường khả năng đáp ứng công việc của lao động trẻ làm việc tại khu vực có yếu tố nước ngoài



Nguồn: Trần Minh Chương và cộng sự, 2021

Đồng thời, dựa vào trọng số và tiêu chí nêu trên để tính toán khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn nước ngoài theo các công thức sau:

$$KNĐƯ = \sum_{i=1}^{12} T_i * P_i$$

Trong đó: KNĐƯ: là điểm khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực có yếu tố nước ngoài

T_i : là điểm của tiêu chí đạt được theo phiếu điều tra.

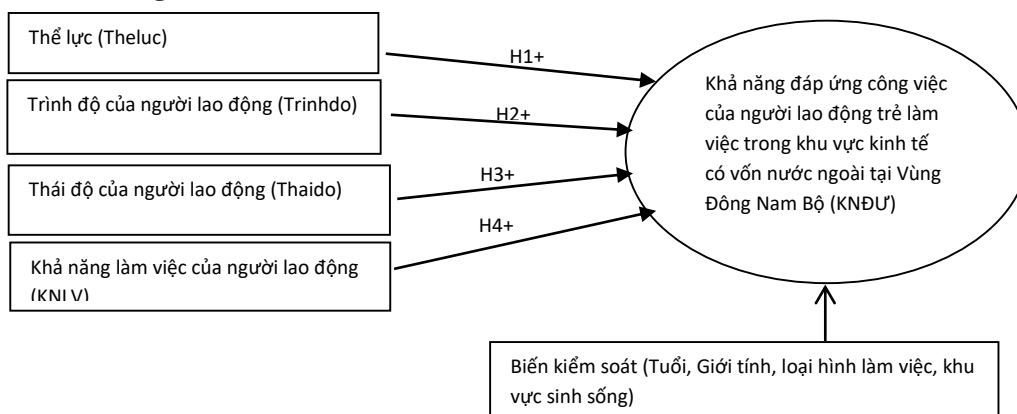
P_i : là trọng số tiêu chí thành phần thứ i ($i = 1, 2, \dots, 12$) được tính theo tỷ lệ phần trăm Bên cạnh đó, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) để tìm ra các nhân

tố tác động đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn nước ngoài. Đồng thời, nghiên cứu sử dụng phương pháp bình phương bé nhất (OLS) để đánh giá tác động của các nhân tố đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ

3.4. Mô hình nghiên cứu

Căn cứ vào tổng quan nghiên cứu và phỏng vấn chuyên gia, kết hợp với quan sát thực tế tại các tỉnh thành thuộc Vùng Đông Nam Bộ, mô hình nghiên cứu được tác giả lựa chọn cụ thể:

Hình 2. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Đề xuất của tác giả

KINH TẾ VÀ XÃ HỘI

Các biến được sử dụng trong mô hình nghiên cứu đề xuất được tổng hợp từ các nghiên cứu trước đó kết hợp với phỏng vấn sâu với tỷ lệ các chuyên gia đồng ý từ 80% trở lên để xác định các biến đưa vào mô hình nghiên cứu. Cụ thể:

Bảng 1. Bảng các biến và thang đo đưa vào mô hình đề xuất

TT	Tên biến	Giải thích và thang đo	Kỳ vọng dấu	Căn cứ chọn biến
I. Biến phụ thuộc				
1	Khả năng đáp ứng	Khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ. Được tính bằng điểm của 12 tiêu chí nhân với trọng số của các tiêu chí (theo phương pháp AHP).		Trần Minh Chương và cộng sự (2021)
II. Biến độc lập				
1	Giới tính	Giới tính của người lao động, là một biến giả nhận giá trị 1 nếu người lao động là nữ và nhận giá trị 0 nếu người lao động là nam.	-	Azmat and Petrongolo, (2014); Suitor và cộng sự (2001); Nguyễn Văn Tâm (2019)
2	Tuổi	Tuổi của người lao động. Đây là biến phân loại có thứ bậc, nhận giá trị 1 nếu người lao động trong độ tuổi 15-18, giá trị 2 nếu người lao động trong độ tuổi 18-25 và giá trị 3 nếu người lao động trong độ tuổi 25 đến 34.	+	Lahey (2008); Neumark và cộng sự (2019), Carlsson và Eriksson (2017); Nguyễn Văn Tâm (2019)
3	Khu vực sinh sống	Khu vực sinh sống của người lao động. Là một biến giả mang giá trị 1 nếu người lao động sống ở thành thị và giá trị 0 nếu người lao động sống ở nông thôn.	+	Vũ Thị Hà (2016)
4	Loại hình lao động	Loại hình lao động, là một biến giả mang giá trị 1 nếu là lao động trực tiếp và giá trị 0 nếu là lao động gián tiếp.	+	Nguyễn Văn Tâm (2019)
5	Thể lực của người lao động	Năng lực làm việc của người lao động theo yêu cầu về Thể lực bao gồm 3 tiêu chí: sức khỏe, chiều cao và cân nặng (3 tiêu chí này được đo theo thang đo Likert 5 mức độ)	+	Arshad và Malik (2015); Bùi Sỹ Tuấn (2012); Sobal (2004); Case và Paxson (2008)
6	Trình độ của người lao động	Năng lực làm việc của người lao động theo yêu cầu về Trình độ bao gồm 3 tiêu chí: trình độ học vấn, trình độ ngoại ngữ và trình độ tin học (3 tiêu chí này được đo theo thang đo Likert 5 mức độ)	+	Forbes và cộng sự (2010); Fleisher và cộng sự (2011), Jajri và Ismail (2010), Vũ Hồng Liên (2013), Quan Minh Nhựt và

TT	Tên biến	Giải thích và thang đo	Kỳ vọng dấu	Căn cứ chọn biến
				cộng sự (2012)
7	Thái độ của người lao động	Năng lực làm việc của người lao động theo yêu cầu về Thái độ bao gồm 2 tiêu chí: ý thức tổ chức, kỷ luật và thái độ nghề nghiệp (2 tiêu chí này được đo theo thang đo Likert 5 mức độ)	+	Bùi Sỹ Tuấn (2012); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2012); Nguyễn Hoàng Lan và Nguyễn Minh Hiền (2015)
8	Khả năng làm việc của người lao động	Năng lực làm việc của người lao động theo yêu cầu về Khả năng làm việc bao gồm 6 tiêu chí: kỹ năng sống, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng nghề nghiệp, khả năng làm việc độc lập, khả năng làm việc nhóm và khả năng tiếp thu công việc (6 tiêu chí này được đo theo thang đo Likert 5 mức độ)	+	Bùi Sỹ Tuấn (2012); Vũ Hồng Liên (2013); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2012); Nguyễn Hoàng Lan và Nguyễn Minh Hiền (2015)

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả

Trong tổng số 283 người người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ thì nữ giới chiếm tỉ lệ lớn hơn, đạt 68,9%. Chi tiết ở bảng 2 dưới đây:

Bảng 2. Thống kê mô tả mẫu khảo sát

Biến		Tần số	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	88	31,1%
	Nữ	195	68,9%
Độ tuổi	Từ 15 đến 18	18	6,4%
	Từ 19 đến 25	118	41,7%
	Từ 26 đến 34	147	51,9%
Loại hình lao động	Lao động gián tiếp	78	27,6%
	Lao động trực tiếp	205	72,4%
Khu vực sinh sống	Thành thị	237	83,7%
	Nông thôn	46	16,3%
Tổng		283	100%

Nguồn: Phân tích từ kết quả khảo sát mẫu 283 người lao động trẻ

4.2. Phân tích nhân tố khám phá

Bảng 3. Kết quả kiểm định chất lượng thang đo

STT	Nhân tố ảnh hưởng	Số lượng biến	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan với biến tổng
1	Thế lực của người lao động	3	0,742	Từ 0,516 đến 0,666

KINH TẾ VÀ XÃ HỘI

2	Trình độ của người lao động	3	0,869	Từ 0,672 đến 0,846
3	Thái độ của người lao động	2	0,846	Từ 0,733 đến 0,733
4	Khả năng làm việc của người lao động	6	0,775	Từ 0,329 đến 0,685
Tổng cộng biến độc lập		14	-	-

Nguồn: Phân tích từ kết quả khảo sát mẫu 283 người lao động trẻ

Một nhân tố được đánh giá tốt khi hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn hoặc bằng 0,8, hệ số Cronbach's alpha từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng được (Peterson, 1994). Như vậy, qua bảng 3 ta thấy Cronbach's Alpha của các nhân tố đều lớn hơn

0,6 và hệ số tương quan với biến tổng của tất cả các thang đo đều lớn hơn 0,3. Do đó, chất lượng thang đo là tốt, có thể sử dụng các thang đo này để đưa vào phân tích nhân tố khám phá.

Bảng 4. Phân tích nhân tố khám phá cho biến độc lập

Rotated Component Matrix^a						
	Component					
	1	2	3	4	5	
Kỹ năng nghề nghiệp	0,917					
Khả năng làm việc nhóm	0,823					
Khả năng làm việc độc lập	0,822					
Khả năng tiếp thu công việc	0,817					
Trình độ ngoại ngữ		0,931				
Trình độ học vấn		0,879				
Trình độ tin học		0,844				
Sức khỏe			0,871			
Cân nặng			0,777			
Chiều cao			0,775			
Kỹ năng sống				0,930		
Kỹ năng xử lý tình huống				0,919		
Thái độ nghề nghiệp					0,931	
Ý thức tổ chức, kỷ luật					0,926	
Eigenvalues	3,341	2,182	2,056	1,670	1,535	
Cumulative (%)	23,862	39,444	54,129	66,057	77,018	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.					0,634	
Bartlett's Test of Sphericity					Approx. Chi-Square	1.859,894
					df	91,000
					Sig.	0,000
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.						

Rotated Component Matrix ^a					
	Component				
	1	2	3	4	5
a. Rotation converged in 5 iterations.					

Nguồn: Phân tích từ kết quả khảo sát mẫu 283 người lao động trẻ

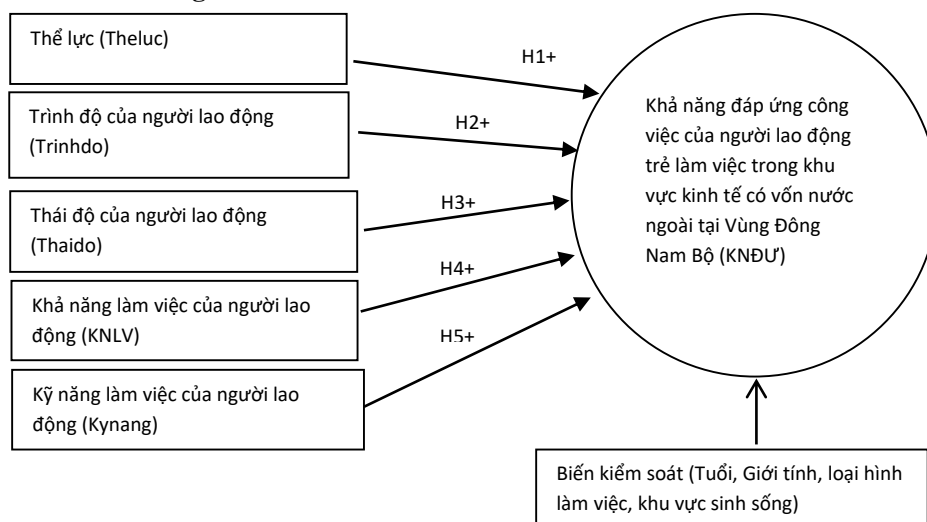
Theo kết quả ở bảng 4, KMO = 0,634 > 0,6 nên phân tích nhân tố là thích hợp. Kiểm định Bartlett xem xét giả thuyết H0: Độ tương quan giữa các biến quan sát bằng không trong tổng thể. Nếu kiểm định này có ý nghĩa thống kê (Sig ≤ 0,05) thì các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể (Hair và cộng sự, 2006). Theo đó, sig. của kiểm định trên là 0,000 < 0,05 nên các biến có tương quan với nhau trong tổng thể. Với kết quả hệ số KMO và kiểm định Bartlett ở bảng 4 như trên cho thấy có đủ điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố.

Năm nhân tố có Eigenvalues (lượng biến thiên được giải thích bởi nhân tố) bằng 1,535 > 1 được rút trích từ 14 thang đo ban đầu; và Cumulative (tổng phương sai trích) có giá trị bằng 77,018% cho ta biết 8 nhân tố này giải thích được 77,018% độ biến thiên của dữ liệu (Gerbing và Anderson, 1988).

Như vậy, dựa vào ma trận xoay các nhân tố từ phân tích EFA ta có 5 nhân tố được tạo ra từ 14 thang đo là: Nhân tố 1 bao gồm 4 thang đo, đặt tên là Khả năng làm việc của người lao động (KNLV); Nhân tố 2 bao gồm 3 thang đo, đặt tên là Trình độ của người lao động (Trinhdo); Nhân tố 3 bao gồm 3 thang đo, đặt tên là Thái độ của người lao động (Theluc); Nhân tố 4 bao gồm 2 thang đo, đặt tên là Kỹ năng làm việc của người lao động (Kynang); Nhân tố 5 bao gồm 2 thang đo, đặt tên là Thái độ của người lao động (Thaido).

Có thể thấy, sau khi chạy EFA cho nhóm biến độc lập không tách thành 4 nhóm biến như mô hình đề xuất mà tạo ra 5 nhóm biến, giá trị các nhóm biến này được tính bằng giá trị bình quân của các thang đo trong nhóm. Chính vì vậy, mô hình đề xuất ban đầu có sự thay đổi cho phù hợp với dữ liệu nghiên cứu như sau:

Hình 3. Mô hình nghiên cứu điều chỉnh



Nguồn: Tác giả điều chỉnh sau phân tích EFA

4.3. Tác động của các nhân tố đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ

Bảng 5. Kết quả hồi quy mô hình

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,803	0,125		14,399	0,000		
	Theluc	0,077	0,014	0,209	5,550	0,000	0,947	1,056
	Kynang	0,082	0,012	0,258	6,771	0,000	0,924	1,082
	Trinhdo	0,138	0,015	0,366	9,461	0,000	0,898	1,113
	Thaido	0,091	0,013	0,259	6,953	0,000	0,968	1,033
	KNLV	0,098	0,014	0,274	7,128	0,000	0,910	1,099
	Gioitinh	-0,148	0,024	-0,239	-6,060	0,000	0,865	1,156
	Tuoi	0,058	0,018	0,125	3,247	0,001	0,909	1,100
	Khuvuc	-0,020	0,030	-0,026	-0,677	0,499	0,889	1,125
	LHLD	-0,031	0,027	-0,049	-1,174	0,241	0,782	1,278
Model Summary						ANOVA^a		
R	R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate		F	Sig.	
0,796 ^a	0,633	0,621		0,177		95,163	0,000 ^b	
a. Dependent Variable: KNĐƯ								

Nguồn: Phân tích từ kết quả khảo sát từ 283 người lao động trẻ

Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình cho kết quả R² hiệu chỉnh = 0,621. Như vậy, 62,1% sự thay đổi của khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ được giải thích bởi biến độc lập.

Kiểm định ANOVA cho kết quả Sig. = 0,000 < 0,01. Như vậy với mức ý nghĩa 99% có thể kết luận mô hình hồi quy là phù hợp. Các hệ số VIF của các biến cũng đều nhỏ hơn 2 cho thấy các biến đưa vào mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến.

Thông qua kết quả hồi quy cho thấy có 7 biến có tác động nghịch chiều tới khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ với mức ý nghĩa 99% và 2 biến không có tác động với mức ý nghĩa 95%. Trong đó có 6 biến tác động thuận chiều là Thể lực của người lao động (Theluc); Kỹ năng làm việc của

người lao động (Kynang); Trình độ của người lao động (Trinhdo); Thái độ của người lao động (Thaido); khả năng làm việc của người lao động (KNLV); tuổi của người lao động. Một biến tác động nghịch chiều là giới tính của người lao động. Ngoài ra, còn có 2 biến không có tác động là khu vực sinh sống và loại hình lao động.

5. Bàn luận

Trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu đi trước, tác giả đã đề xuất 4 nhóm nhân tố tác động đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ là thể lực của người lao động, trình độ của người lao động, thái độ của người lao động, khả năng làm việc của người lao động. Tuy nhiên, thông qua phân tích nhân tố khám phá với dữ liệu khảo sát từ 283 người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ thì nhóm khả năng làm việc của người lao động, tách thành

hai nhóm là kỹ năng làm việc của người lao động với 2 thang đo và khả năng làm việc của người lao động với 4 thang đo, kết quả này là phù hợp với tình hình thực tiễn tại địa phương.

Trong các nhân tố tác động đến khả năng đáp ứng công việc của lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ được tìm thấy thông qua mô hình hồi quy, nhân tố trình độ của người lao động có mức độ tác động thuận chiều và lớn nhất đến khả năng đáp ứng công việc. Điều này cho thấy, yêu cầu về trình độ của người lao động ở các doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài là khá cao, do đó bắt buộc người lao động trẻ phải không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để tăng khả năng đáp ứng công việc.

Sau nhân tố trình độ của người lao động là nhân tố khả năng làm việc của người lao động. Để tăng cường khả năng đáp ứng công việc người lao động trẻ cần nâng cao khả năng làm việc nhóm cũng như làm việc độc lập, tăng cường khả năng tiếp thu công việc cũng như kỹ năng nghề nghiệp. Có như vậy mới đáp ứng tốt các yêu cầu về cường độ làm việc của các doanh nghiệp hoạt động trong khu vực có yếu tố nước ngoài.

Hai nhân tố tiếp theo có mức tác động thấp hơn lần lượt là thái độ của người lao động và kỹ năng của người lao động. Hai nhân tố này cũng có tác động thuận chiều đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ. Do đó, bên cạnh việc nâng cao trình độ chuyên môn và khả năng làm việc, người lao động trẻ cũng cần chú trọng để ý đến thái độ làm việc và kỹ năng làm việc của bản thân, cần nhanh chóng tiếp cận và thích ứng với tác phong làm việc công nghiệp của các doanh nghiệp nước ngoài.

Nhân tố cuối cùng được đề cập đến là thể lực của người lao động. Có thể thấy thể lực cũng có tác động tích cực đến khả năng đáp ứng công việc. Ngay từ khâu tuyển dụng đầu vào thì các

doanh nghiệp cũng đã có những chỉ tiêu nhất định cho yếu tố này. Do đó, người lao động cần cải thiện thể lực để đủ điều kiện đầu vào cũng như duy trì trong suốt quá trình làm việc của bản thân.

Bên cạnh 5 nhân tố trên, trong 4 biến kiểm soát thì có 2 biến có tác động đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ trong đó biến tuổi tác động thuận chiều còn biến giới tính tác động nghịch chiều. Điều này cho thấy độ tuổi càng cao thì bản thân người lao động trẻ càng có độ trưởng thành trong xử lý các tình huống xảy ra trong quá trình làm việc, nam giới cũng có khả năng đáp ứng công việc cao hơn nữ giới, điều này là do người lao động nữ có nhiều điều kiện bất lợi hơn như phải nghỉ thai sản, sức khỏe yếu hơn,...

Nghiên cứu vẫn còn hạn chế là chưa so sánh được đánh giá về khả năng đáp ứng công việc giữa các góc độ người lao động trẻ – người sử dụng lao động – người quản lý lao động (nhà nước), giữa lao động trẻ trong các loại hình doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Đây sẽ là các nội dung cần khai thác cho các nghiên cứu tiếp theo.

6. Kết luận

Nâng cao khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ đang là một vấn đề cấp thiết được đặt ra hiện nay, đặc biệt là người lao động làm việc trong khu vực có yếu tố nước ngoài. Nghiên cứu này chỉ ra rằng, để gia tăng khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ thì người lao động trẻ cần không ngừng nâng cao trình độ, khả năng làm việc, thái độ làm việc, kỹ năng làm việc cũng như thể lực của bản thân để có thể đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của môi trường lao động có yếu tố nước ngoài. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng tìm ra sự yếu thế của lao động nữ so với lao động nam trong đáp ứng yêu cầu công việc.

Tài liệu tham khảo

Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modelling in practice: A

review và recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411- 423.

- Arshad, M. N. M., & Ab Malik, Z. (2015). Quality of human capital and labor productivity: a case of Malaysia. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 23(1).
- Azmat, G. & Petrongolo, B. (2014). *Gender and the labour market: evidence from experiments* (No. 425). Centre for Economic Performance, LSE.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, University of Chicago press.
- Bloom, D., Canning, D., & Sevilla, J. (2003). *The demographic dividend: A new perspective on the economic consequences of population change*. Rand Corporation.
- Brynin, M. (2002). Overqualification in employment. *Work, employment và society*, 16(4), 637-654.
- Carlsson, M., & Eriksson, S. (2017). *The effect of age and gender on labor demand-evidence from a field experiment* (No. 2017: 8). Working Paper.
- Case, A. & Paxson, C. (2008). Stature and status: Height, ability, and labor market outcomes. *Journal of political Economy*, 116, 499-532.
- Cawley, J. H. (2000). *Body weight and women's labor market outcomes*. Cambridge, MA.
- Chuong, T. M., Thang, D. Q., Linh, D. P. V. & Kim, L. M. (2021) Determining Criteria and Their Weights for Evaluating the Capability of Gen-Z Human Resources Meeting Japanese Labour Market Expectations-A Case Study in Binh Dinh, *International Journal of Current Science Research and Review*, 4(4), DOI: 10.47191/ijcsrr/V4-i4-03
- Dolton, P. & Vignoles, A. (2000). The incidence và effects of overeducation in the UK graduate labour market. *Economics of education review*, 19(2), 179-198.
- Fleisher, B. M., Hu, Y., Li, H. & Kim, S. (2011). Economic transition, higher education and worker productivity in China. *Journal of Development Economics*, 94(1), 86-94.
- Forbes, M., Barker, A. & Turner, S., (2010), *The Effects of Education and Health on Wages and Productivity*, Productivity Commission Staff Working Paper, Melbourne, March.
- Ghalamkari, B., Mahmoodzadeh, N., Barati, N., Isah-Chikaji, A., Alkali, A. U., & Anvari, R. (2015). The role of HR managers: a conceptual framework. *Asian Social Science*, 11(9), 118.
- Ghatak, A. (2010). Health, labour supply and wages: A critical review of literature. *The Indian Economic Journal*, 57(4), 118-143.
- Green, F. (2013). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press.
- Green, F., & McIntosh, S. (2007). Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified?. *Applied economics*, 39(4), 427-439.
- Ha, V. T. (2016), *Nang cao chat luong nguon nhan luc cho cac khu cung nghiep, khu che xuat tren dia ban Ha Noi* (Luan an tien si, Vien Khoa hoc Xa hoi - Vien Han lam Khoa hoc Viet Nam).
- Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, & Tatham RL (2006). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River NJ: Prentice – Hall.
- Jajri, I., & Ismail, R. (2010). Impact of labour quality on labour productivity and economic growth. *African Journal of Business Management*, 4(4), 486.
- Lahey, J. N. (2008). Age, women, and hiring: An experimental study. *Journal of Human resources*, 43(1), 30-56.
- Lan, N. H., Hien, N. M. (2015). Danh gia cua nguoi su dung lao dong ve chat luong dao tao dai hoc: Mot nhom nghien cuu doi voi nhom ngành ky thuat-cung nghe. *Tap cho Khoa hoc Dai hoc quoc gia Ha Noi*, 31(2), 1-14.
- Lien, V. H. (2013). *Nang cao chat luong nguon nhan luc cua chi nhanh cung ty co phan cong nghiep Vinh Tuong* (Luan van Thac sy, truong Dai hoc Lao dong–Xa hoi).
- MacGregor, M. (2012). Citizenship in name only: Constructing meaningful citizenship through a recalibration of the values attached

- to waged labor. *Disability Studies Quarterly*, 32(3).
- Maqsoom, A., Musarat, M. A., Mubbasit, H., Alaloul, W. S., Ashraf, H., Rabbani, M. B. A., & Shaheen, I. (2023). Extrinsic workforce diversity factors: An impact of employee characteristics on productivity. *Ain Shams Engineering Journal*, 14(10), 102170.
- Neumark, D., Burn, I., & Button, P. (2019). Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment. *Journal of Political Economy*, 127(2), 922-970.
- Nhu, D. (2023), *Vi sao Dong Nam Bo duoc xep vao vung co ty le "dan so vang"?*. Truy cap ngay 25/6/2023, tu <https://vneconomy.vn/vi-sao-dong-nam-bo-duoc-xep-vao-vung-co-ty-le-dan-so-vang.htm>
- Nhut, Q. M., Yen, T. T. B., Hau, P. L. D. (2012). Danh gia muc do dap ung chat luong nguon nhan luc theo yeu cau doanh nghiep dong bang song Cuu Long duoc dao tao bac dai hoc tro len. *Tap chi Khoa hoc Dai hoc Can Tho*, (22b), 273-282.
- Nzuve, S. N. (1997). *Management of human resources: A Kenyan perspective*. University of Nairobi.
- Rivera, B. & Currais, L. (2003). The effect of health investment on growth: a causality analysis. *International Advances in Economic Research*, 9(4), 312-323.
- Rydzik, A. & Bal, P. M. (2023). The age of insecurity: Insecure young workers in insecure jobs facing an insecure future. *Human Resource Management Journal*.
- Sobal, J. (2004). Sociological analysis of the stigmatisation of obesity. *A sociology of food and nutrition: The social appetite*, 2, 383-402.
- Suitor, J. J., Mecom, D. & Feld, I. S. (2001). Gender, household labor, and scholarly productivity among university professors. *Gender Issues*, 19(4), 50-67.
- Tam, N. V. (2019). Mo hình hoi quy cac nhan to anh huong den nang suat lao dong cua cong nhan xay dung tai cac cong truong tren dia ban thanh pho Ha Noi. *Tap chi Khoa hoc Cong nghe Xay dung (KHCNXD)-DHXD*, 13(2V), 125-135.
- Tuan, B. S. (2012), *Nang cao chat luong nguon nhan luc nham dap ung nhu cau xuất khẩu lao động của Viet Nam den nam 2020*, (Luan an tien si, Truong Dai hoc Kinh te Quoc dan, Ha Noi).
- Yates, J. K. & Guhathakurta, S. (1993). International labor productivity. *Cost Engineering*, 35, 15.

CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN KHẢ NĂNG ĐÁP ỨNG CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRẺ LÀM VIỆC TRONG KHU VỰC KINH TẾ CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

Đào Quyết Thắng

Trường Đại học Thủ Dầu Một
Email: thangdaoquyet@tdmu.edu.vn

Ngày nhận bài: 6/8/2023
Ngày tác giả sửa: 22/8/2023

Ngày phản biện: 9/8/2023
Ngày duyệt đăng: 24/8/2023

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v2i3.83>

Tóm tắt:

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích các nhân tố tác động đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tại Vùng Đông Nam Bộ. Nghiên cứu sử dụng kết quả trọng số từ nghiên cứu trước đó rút ra bởi phương pháp phân tích thứ bậc (AHP) kết hợp với phân tích nhân tố khám phá (EFA) và hồi quy tuyến tính bằng phương pháp bình phương bé nhất (OLS) để lượng hóa tác động của các nhân tố đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, có 6 nhân tố tác động thuận chiều đến khả năng đáp ứng công việc của người lao động trẻ là thể lực của người lao động (Theluc); kỹ năng làm việc của người lao động (Kynang); trình độ của người lao động (Trinhdo); thái độ của người lao động (Thaido); khả năng làm việc của người lao động (KNLV); tuổi của người lao động và một nhân tố tác động nghịch chiều là giới tính của người lao động. Dựa trên kết quả nghiên cứu, bài viết cũng đưa ra bàn luận về một số vấn đề nhằm giúp người lao động trẻ tăng cường khả năng đáp ứng công việc.

Từ khóa: Khả năng đáp ứng công việc; Khu vực có yếu tố nước ngoài; Lao động trẻ; Vùng Đông Nam Bộ.