

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Công bố nghiên cứu

Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định áp dụng công nghệ số vào đào tạo nhân lực tại Công ty Cổ phần An Phát Holdings

11:28 | 15/09/2024

EFR Thông qua khảo sát 280 nhân viên đang làm việc tại Công ty Cổ phần Tập đoàn An Phát Holdings (sau đây gọi tắt là Công ty An Phát Holdings), nghiên cứu nhằm tìm ra và đánh giá tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến Ý định áp dụng công nghệ số vào đào tạo nhân lực tại Công ty An Phát Holdings. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 nhân tố có ả...

Từ khóa: ý định, công nghệ số, đào tạo nhân lực, Công ty An Phát Holdings

Summary

Through a survey of 280 employees working at An Phat Holdings Group Joint Stock Company (hereinafter referred to as An Phat Holdings Company), the study aims to find and evaluate the impact of factors affecting the Intention to apply digital technology to human resource training at An Phat Holdings Company. The research results show that 4 factors influence the Intention to apply digital technology in human resource training at An Phat Holdings Company: (1) Expected effectiveness; (2) Expected effort; (3) Favorable conditions; and (4) Beneficiary motivation. From there, the authors propose several recommendations for An Phat Holdings Company to promote the application of digital technology in human resource training at the Company.

Keywords: intention, digital technology, human resource training, An Phat Holdings Company

GIỚI THIỆU

Công ty An Phát Holdings là doanh nghiệp tiên phong phát triển các sản phẩm nhựa công nghệ cao và thân thiện với môi trường hàng đầu Đông Nam Á. Công ty hướng đến việc khẳng định vị thế tiên phong, dẫn đầu trong lĩnh vực sản xuất nhựa công nghệ cao và thân thiện với môi trường, nên Công ty rất chú trọng đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là việc áp dụng công nghệ số vào công tác đào tạo. Việc nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến ý định sử dụng công nghệ số trong công tác đào tạo có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc giúp An Phát Holdings đưa ra các giải pháp, chiến lược và triển khai các hoạt động đào tạo tốt hơn trong tương lai.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Mô hình Thuyết hành động hợp lý (TRA) của Fishbein và Ajzen (1975) cho rằng, 2 yếu tố chính quyết định ý định là thái độ của một cá nhân đối với hành vi và nhận thức của một người về áp lực xã hội để thực hiện hay không thực hiện một hành vi.

Mô hình Thuyết hành vi dự định (TPB) của Ajzen (1991) là một mô hình mở rộng của TRA nhằm khắc phục những hạn chế của mô hình ban đầu. TPB cũng cho rằng, hành vi của cá nhân được quyết định bởi ý định hành vi, ý định hành vi cũng chịu tác động của nhân tố thái độ và tiêu chuẩn chủ quan. Tuy nhiên, TPB khác TRA ở điểm là ý định hành vi lại chịu thêm tác động của nhân tố "Nhận thức kiểm soát hành vi". TPB tập trung nghiên cứu ý định của khách hàng thay vì nghiên cứu hành vi thực tế của họ. Ý định hành vi bị ảnh hưởng bởi ba yếu tố: thái độ, chuẩn mực chủ quan và nhận thức kiểm soát hành vi.

Dựa trên lý thuyết hành động hợp lý (TRA), Davis (1989) đã phát triển Mô hình chấp nhận công nghệ (TAM) liên quan cụ thể hơn đến dự đoán về khả năng chấp nhận của một hệ thống thông tin. Mục đích của mô hình này là dự đoán việc áp dụng một công cụ và xác định các sửa đổi phải được đưa vào hệ thống để khiến nó được người dùng chấp nhận. Mô hình này cho thấy mức độ chấp nhận của một hệ thống thông tin được quyết định bởi hai yếu tố chính: nhận thức về tính hữu ích và nhận thức về tính dễ sử dụng (Vuong và Nguyen, 2024).

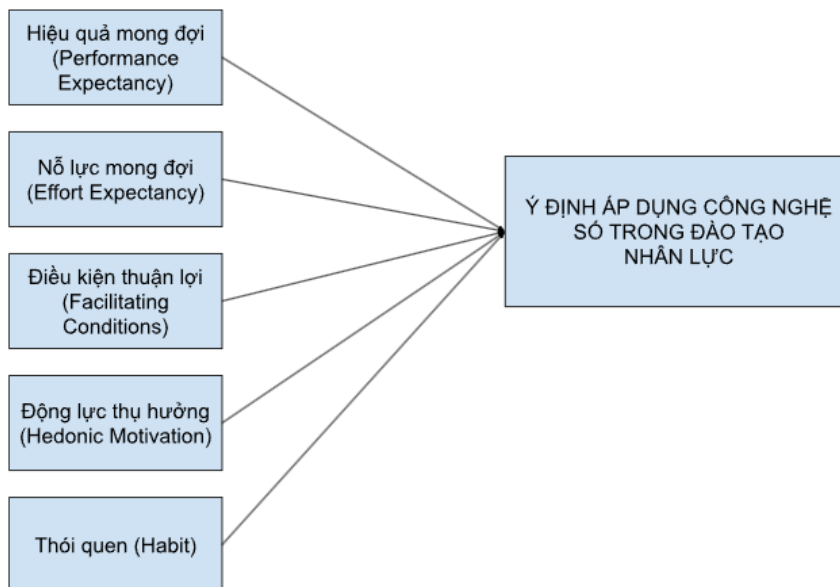
Mô hình Lý thuyết thống nhất về chấp nhận và sử dụng công nghệ (UTAUT) được Venkatesh và cộng sự (2003) phát triển với mục đích kiểm tra việc chấp nhận và sử dụng công nghệ với cách tiếp cận thống nhất hơn. Lý thuyết đề xuất 4 yếu tố chính: Hiệu quả mong đợi, Nỗ lực mong đợi, Ảnh hưởng xã hội và Điều kiện thuận lợi - là những yếu tố quyết định trực tiếp đến Ý định hành vi áp dụng công nghệ số và hành vi cuối cùng. Sau đó, vào năm 2012, Venkatesh và các cộng sự đã nghiên cứu và xây dựng mô hình UTAUT2 với các nhân tố giống mô hình UTAUT, nhưng bổ sung thêm nhân tố Động lực thụ hưởng, Giá trị giá cả và Thói quen.

Có rất nhiều nghiên cứu về việc dự định áp dụng công nghệ số trong công tác đào tạo giáo dục. Một số nghiên cứu về đánh giá dự định áp dụng công nghệ số thường tập trung sử dụng mô hình TAM hoặc mô hình UTAUT như sau: Fathema và cộng sự (2015) đã sử dụng mô hình TAM để kiểm tra việc sử dụng hệ thống quản lý học tập (LMS) của các giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học. Sau khi khảo sát 560 đối tượng từ hai trường đại học của Mỹ, nhóm tác giả đã chứng minh được tác động tích cực của cảm nhận tính hữu ích, chất lượng hệ thống và điều kiện thuận lợi đến việc sử dụng LMS của các thành viên trong trường đại học. Almulla (2021), khi nghiên cứu về hệ thống e-learning dành cho việc giáo dục, đã mở rộng mô hình TAM và khảo sát 174 sinh viên đại học đã chứng minh tác động của các biến: Niềm vui, Chủ quan, Dễ sử dụng, Hữu ích, Thái độ và Ý định hành vi đến việc sử dụng hệ thống e-learning cho công việc giáo dục. Jakkaew và cộng sự (2017) đã chứng minh rằng, các yếu tố trong mô hình UTAUT2 có tác động mạnh mẽ đến hành vi dự định sử dụng phần mềm Google Classroom cho mục đích học tập thông qua khảo sát với 3315 sinh viên. Aljaafreh và cộng sự (2021) đã chỉ ra rằng, các yếu tố được đề cập tại mô hình UTAUT2 đều có tác động đến hành vi sử dụng mạng xã hội cho mục đích học tập, tuy nhiên, điều kiện thuận lợi và động lực thụ hưởng lại không có tác động tích cực đến dự định đó. Trần Dương Quốc Hòa (2016) đã sử dụng mô hình UTAUT, UTAUT2 và chỉ ra, Ý định và hành vi sử dụng học liệu điện tử trong trường đại học hiện nay chịu tác động của các yếu tố: Hiệu quả mong đợi, Nỗ lực mong đợi, Ảnh hưởng xã hội, Điều kiện thuận lợi, Thói quen và Các yếu tố điều tiết. Trong đó, tác giả cho rằng, yếu tố Hiệu quả mong đợi có tác động lớn nhất đến Ý định và hành vi sử dụng học liệu điện tử vào dạy học của giáo viên hiện nay.

Mô hình và giả thuyết nghiên cứu đề xuất

Từ cơ sở lý thuyết nói trên, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến ý định áp dụng công nghệ số vào đào tạo nhân lực tại Công ty An Phát Holdings (APH) như Hình.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Nhóm tác giả xây dựng

Các giả thuyết nghiên cứu được đưa ra như sau:

H1: Hiệu quả mong đợi có ảnh hưởng thuận chiều đến Ý định áp dụng công nghệ trong đào tạo nhân lực

H2: Nỗ lực mong đợi có ảnh hưởng thuận chiều đến Ý định áp dụng công nghệ trong đào tạo nhân lực

H3: Điều kiện thuận lợi có ảnh hưởng thuận chiều đến Ý định áp dụng công nghệ trong đào tạo nhân lực

H4: Động lực thụ hưởng có ảnh hưởng thuận chiều đến Ý định áp dụng công nghệ trong đào tạo nhân lực

H5: Thói quen có ảnh hưởng thuận chiều đến Ý định áp dụng công nghệ trong đào tạo nhân lực

Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu được sử dụng là phương pháp nghiên cứu định lượng kết hợp sử dụng phần mềm phân tích số liệu SPSS 26. Nghiên cứu này hướng tới nhân sự thuộc doanh nghiệp, bao gồm tất cả các phòng ban, bộ phận trong Công ty An Phát Holding. Số liệu được thu thập dưới dạng bảng khảo sát Google form, và được gửi đến các đối tượng khảo sát thông qua các nhóm nội bộ của Công ty. Nhóm tác giả thu về 280 quan sát trong thời gian từ tháng 3-4/2023 (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Sau khi tiến hành kiểm định Cronbach's Alpha cho 280 quan sát và phân tích nhân tố EFA, mô hình nghiên cứu gồm 5 biến độc lập, mỗi biến độc lập được đo lường bởi các thang đo như trong Bảng 1.

Bảng 1: Kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Tên biến	Ký hiệu	Nhóm nhân tố					Cronbach's Alpha
		1	2	3	4	5	
Động lực thụ hưởng (DL)	DL3	.830					0.836
	DL2	.784					
	DL1	.765					
	DL4	.761					
Nỗ lực mong đợi (NL)	NL3		.786				0.837
	NL1		.784				
	NL2		.779				
	NL4		.766				
Hiệu quả mong đợi (HQ)	HQ4			.787			0.811
	HQ2			.767			
	HQ3			.760			
	HQ1			.728			
Điều kiện thuận lợi (DK)	DK3				.780		0.764
	DK2				.754		
	DK1				.742		
	DK4				.700		
Thói quen (TQ)	TQ1					.781	0.687
	TQ2					.773	
	TQ3					.737	
Phần trăm tích lũy: 64.772%							
KMO: 0.838							
Kiểm định Bartlett (df/sig): 171/0.000							

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Bảng 1 cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của 5 nhân tố độc lập đều > 0.6; đồng thời trong quá trình phân tích EFA đã loại bỏ 2 thang đo DK5 và DK6 của yếu tố điều kiện do vi phạm các quy tắc kiểm định EFA. Kết quả này cho thấy, các biến đo lường đều đạt yêu cầu để đưa vào phân tích các bước tiếp theo.

Để kiểm định giả thuyết 1, 2, 3, 4, 5, nhóm tác giả tiến hành hồi quy giữa các "Hiệu quả mong đợi", "Nỗ lực mong đợi", "Điều kiện thuận lợi", "Động lực thụ hưởng", "Thói quen" với biến "Ý định áp dụng công nghệ trong đào tạo nhân lực" có nghiên cứu hiện tượng đa cộng tuyến.

Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Bảng 2: Hồi quy các biến độc lập biến phụ thuộc

Mô hình	R	R ²	R ² điều chỉnh	Sai số tiêu chuẩn của ước lượng	Durbin - Watson
1	.804 ^a	.646	.639	.38978	1.748

a. Biến dự báo: (Constant), TQ, HQ, DK, DL, NL

b. Biến phụ thuộc: YD

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Bảng 2 cho thấy, R² điều chỉnh = 63.9%, từ đó có thể thấy biến phụ thuộc YD bị ảnh hưởng 63.9% bởi 5 biến độc lập HQ, NL, DK, DL, TQ đưa vào chạy hồi quy, bên cạnh đó chịu 36.7% tác động và ảnh hưởng từ các yếu tố bên ngoài khác. Giá trị Durbin - Watson DW = 1.748, nằm trong khoảng 1.5 đến 2.5, nên kết quả không vi phạm giả định tương quan chuỗi bậc nhất.

Bảng 3: Phân tích hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số đã chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến		
	B	Độ lệch chuẩn	Beta			Tolerance	B	
1	(Constant)	-0.129	0.186		-0.691	0.490		
	HQ	0.106	0.037	0.121	2.883	0.004	0.734	1.362
	NL	0.302	0.034	0.373	8.873	0.000	0.731	1.368
	DK	0.447	0.037	0.482	12.160	0.000	0.824	1.213
	DL	0.068	0.035	0.081	1.964	0.051	0.759	1.318
	TQ	0.042	0,036	0.046	1.183	0.238	0.865	1.156

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Kết quả nghiên cứu ở Bảng 3 cho thấy, Hiệu quả mong đợi (HQ), Nỗ lực mong đợi (NL), Điều kiện thuận lợi (ĐK) và Động lực thụ hưởng (DL) đều có Sig. < 0.05, chứng tỏ các biến này có ý nghĩa thống kê đến biến Ý định áp dụng công nghệ trong đào tạo nhân lực. Như vậy, các giả thuyết 1, 2, 3, 4 được chấp nhận.

Trong khi đó, biến Thói quen (TQ) có Sig. > 0.05, chứng tỏ không có ý nghĩa thống kê (ở độ tin cậy 95%) đến biến Ý định áp dụng công nghệ trong đào tạo nhân lực, nên giả thuyết 5 bị bác bỏ. Hệ số VIF < 2, chứng tỏ không có hiện tượng đa cộng tuyến. Ngoài ra, hệ số hồi quy chuẩn hóa ở Bảng 3 cho thấy, các biến độc lập HQ, NL, DK, DL có tác động tích cực đến biến phụ thuộc, được sắp xếp theo thứ tự tác động từ cao xuống thấp như sau: Điều kiện thuận lợi; Nỗ lực mong đợi; Hiệu quả mong đợi; Động lực thụ hưởng.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 nhân tố có tác động tích cực đến Ý định áp dụng công nghệ trong đào tạo nhân lực tại Công ty An Phát Holdings, đó là: Điều kiện thuận lợi; Nỗ lực mong đợi; Hiệu quả mong đợi; Động lực thụ hưởng.

Kiến nghị

Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm giúp cho Công ty An Phát Holdings có các chiến lược và giải pháp áp dụng công nghệ số vào đào tạo nhân lực trong tương lai, cụ thể như sau:

Về Điều kiện thuận lợi: Công ty nên đầu tư các nguồn lực thêm vào các chương trình đào tạo số hóa, không chỉ đầu tư về nguồn lực tài chính, máy móc, công nghệ mà còn về nguồn lực tri thức cho nhân viên. Cần phải đảm bảo rằng, tất cả các nhân viên đều được hướng dẫn, đào tạo về cách thức sử dụng công nghệ số trong đào tạo để đảm bảo hiệu quả đào tạo. Không chỉ vậy, việc đầu tư về máy móc, công nghệ, phần mềm là hết sức cần thiết vì đó chính là các yếu tố mà nhân viên trực tiếp tiếp xúc trong quá trình học.

Về Nỗ lực mong đợi: Cần tổ chức những lớp đào tạo cơ bản cho nhân viên trong việc sử dụng các phần mềm, công nghệ trong quá trình đào tạo nhân lực. Điều này sẽ giúp họ sử dụng công nghệ số trong quá trình đào tạo dễ dàng hơn, không gặp các khó khăn, trục trặc trong quá trình học.

Về Hiệu quả mong đợi: Các bài đào tạo số hóa dành cho nhân viên nên được rút gọn một cách cô đọng, xúc tích và đầy đủ ý để nhân viên có thể tiếp thu, học tập mà không cảm thấy lan man. Điều này cũng giúp cho các nhân viên có cơ hội được học các kiến thức từ nhiều mảng khác nhau trong công việc, cải thiện hiệu suất đào tạo và làm việc.

Về Động lực thụ hưởng: Cần xây dựng những chương trình học tập giúp cho nhân viên có động lực học tập và cảm thấy thích thú, vui vẻ hơn so với cách học truyền thống. Phòng Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Công ty cần nghiên cứu và áp dụng các phần mềm xây dựng bài giảng khác nhau, giúp cho người học đỡ cảm thấy buồn chán bằng cách tăng tương tác với bài giảng, tạo ra những hoạt động trong buổi học...

Về Thói quen: Công ty cần tăng tần suất đào tạo bằng công nghệ số hóa để nhân viên cảm thấy việc được đào tạo bằng các công nghệ số là bình thường. Các chương trình đào tạo hiện tại hầu hết là các lớp học trực tiếp, chỉ một số các bài học được số hóa khiến cho các nhân viên vẫn chưa quen với cách học này. Chính vì vậy, Công ty nên đưa ra các chính sách, tiêu chuẩn áp dụng công nghệ số vào các chương trình đào tạo phù hợp, giúp tăng năng suất đào tạo và cải thiện thói quen của nhân viên./.

TS. Lê Thu Hạnh, Lưu Bảo Anh

Học viện Ngân hàng

Theo *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 14, tháng 7/2024

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ajzen, I. (1991), The theory of planned behavior, *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 179-211.
2. Aljaafreh, A. (2021), Why Students Use Social Networks for Education: Extension of Utaut2, *Journal of Technology and Science Education*, 11(1), 53-66.
3. Almulla, M. (2021), Technology Acceptance Model (TAM) and e-learning system use for education sustainability, *Academy of Strategic Management Journal*, 20(4), 1-13.
4. Davis FD (1989), Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology, *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
5. Fathema, N., Shannon, D., Ross, M. (2015), Expanding the Technology Acceptance Model (TAM) to examine faculty use of Learning Management Systems (LMSs) in higher education institutions, *Journal of Online Learning & Teaching*, 11(2).
6. Fishbein, M., Ajzen, I. (1975), *Belief, attitude, intention and behavior, An introduction to theory and research*, Reading, MA: Addison-Wesley.
7. Trần Dương Quốc Hòa (2016), Các yếu tố tác động đến việc sử dụng học liệu điện tử trong dạy học, *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*, 134, 55-58.
8. Nikolopoulou, K., Gialamas, V., Lavidas, K. (2020), Acceptance of mobile phone by university students for their studies: an investigation applying UTAUT2 model, *Educ Inf Technol*, 25, 4139-4155.
9. Jakkaew P., Hemrungrote, S., (2017), The use of UTAUT2 model for understanding student perceptions using Google Classroom: A case study of Introduction to Information Technology course, *2017 International Conference on Digital Arts, Media and Technology (ICDAMT)*, Chiang Mai, Thailand, pp. 205-209, doi: 10.1109/ICDAMT.2017.7904962.
10. Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., Davis, F. D. (2003), User acceptance of information technology: Toward a unified view, *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478.
11. Venkatesh, V., Thong, J. Y., Xu, X. (2012)., Consumer acceptance and use of information technology: Extending the unified theory of acceptance and use of technology, *MIS Quarterly*, 36(1), 157-178.
12. Verplanken, B., Orbell, S. (2003), Reflections on Past Behavior: A Self-Report Index of Habit Strength, *J. Appl. Soc. Psychol.*, 33, 1313-1330.
13. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). *Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories*. AISDL.

URL: <https://kinhtevadubao.vn/cac-nhan-to-anh-huong-den-y-dinh-ap-dung-cong-nghe-so-vao-dao-tao-nhan-luc-tai-cong-ty-co-phan-an-phat-holdings-29752.html>

© Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư