



Original Article

The Factors Affecting an Organisation/Business's Expectations of Human Resources in Entertainment and Event Management

Do Huy Thuong^{1,*}, Nguyen Thi Phuong Hong²

¹*VNU School of Interdisciplinary Studies, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

²*Hanoi University of Natural Resources and Environment,
41A Phu Dien, Bac Tu Liem, Hanoi, Vietnam*

Received 08 July 2020

Revised 07 September 2020; Accepted 07 September 2020

Abstract: This research analyses the factors affecting an organisation/business's expectations of human resources in entertainment and event management in some Red River Delta-based cities and provinces. The research results show that "professional knowledge" has the biggest impact on the expectations of organisations/businesses. It is followed by "attitude", "skill" and "ability". The factor having the least influence is "fundamental knowledge". The research then proposes some recommendations for education institutions when developing a training curriculum for entertainment and event management human resources as well as students who are studying and planning to take this major so that they will be able to meet demands, expectations of organisations/businesses.

Keywords: Human resources, entertainment, event.

* Corresponding author.

E-mail address: thuonghuydo@yahoo.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1108/vnueab.4378>

Các yếu tố ảnh hưởng đến kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp về nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện

Đỗ Huy Thương^{1,*}, Nguyễn Thị Phương Hồng²

¹Khoa Các khoa học liên ngành, Đại học Quốc gia Hà Nội,
144 Xuân Thủy, Quận Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội,
41A Phú Diễn, Bắc Từ Liêm, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 08 tháng 7 năm 2020

Chỉnh sửa ngày 07 tháng 9 năm 2020; Chấp nhận đăng ngày 07 tháng 9 năm 2020

Tóm tắt: Nghiên cứu phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp về nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện giải trí tại một số tỉnh, thành phố thuộc khu vực Đồng bằng sông Hồng. Kết quả cho thấy yếu tố “kiến thức chuyên môn” có ảnh hưởng lớn nhất tới kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp. Tiếp đến là yếu tố “tinh thần thái độ”, “kỹ năng” và “năng lực”. Yếu tố có ảnh hưởng ít nhất tới kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp là yếu tố “kiến thức nền tảng”. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số kiến nghị đối với các cơ sở đào tạo khi xây dựng chương trình đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện cũng như đối với sinh viên đang và dự định theo học ngành này nhằm đáp ứng được những kỳ vọng, yêu cầu của các đơn vị/doanh nghiệp.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, giải trí, sự kiện.

1. Đặt vấn đề

Trong thời gian gần đây, sự bùng nổ mạnh mẽ của các dịch vụ giải trí cũng như các khu vui chơi giải trí tại Việt Nam đã làm cho ngành giải trí và tổ chức sự kiện trở nên sôi động hơn bao giờ hết. Hàng năm nhiều sự kiện giải trí với quy mô từ nhỏ đến lớn đã thu hút đông đảo người tham gia, đặc biệt là giới trẻ. Việt Nam bắt đầu có những sự kiện giải trí mang tầm cỡ quốc tế như Lễ hội Âm nhạc Quốc tế, Lễ hội Âm nhạc Quốc tế Gió mùa, Giải Đua xe công thức 1 tại Việt Nam,... Sự phát triển nhanh của lĩnh vực giải trí và sự kiện đã khiến cho nhân lực của ngành này luôn bị thiếu hụt không chỉ về số lượng, mà còn cả về chất lượng.

Khu vực Đồng bằng Sông Hồng với sự tập trung của các tỉnh, thành phố như Hà Nội, Vĩnh

Phúc, Phú Thọ, Nam Định, Bắc Ninh, Hưng Yên, Hải Dương, Ninh Bình, Quảng Ninh, Hải Phòng,... được coi là khu vực trung tâm về chính trị, kinh tế - xã hội, quốc phòng an ninh, đối ngoại của cả nước và là nơi tổ chức nhiều lễ hội và sự kiện lớn hàng năm, góp phần thúc đẩy phát triển ngành giải trí, sự kiện và du lịch. Mặc dù nằm trong xu thế phát triển mạnh mẽ của cả nước nhưng lĩnh vực giải trí và sự kiện tại khu vực này đang phải đối mặt với sự thiếu hụt nguồn nhân lực quản lý được đào tạo một cách bài bản, chuyên nghiệp. Nguồn nhân lực này không chỉ đòi hỏi phải có các kỹ năng, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ mà còn phải có năng lực lãnh đạo, điều hành, truyền cảm hứng cho nhân viên cũng như có tinh thần, thái độ tích cực đối với công việc.

Do đó, nghiên cứu về kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện đối với nhu cầu nguồn nhân lực không chỉ giúp các cơ sở giáo dục chú

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: thuonghuydo@yahoo.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1108/vnueab.4378>

ý đến việc trang bị những kiến thức, kỹ năng cho sinh viên trong quá trình đào tạo, mà còn góp phần định hướng cho sinh viên tự trau dồi kiến thức, kỹ năng và rèn luyện bản thân để đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động trong lĩnh vực này.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Quản lý giải trí và sự kiện là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, điều hành và kiểm soát các hoạt động trong việc tổ chức hoạt động giải trí và sự kiện. Do đó, nhà quản lý giải trí và sự kiện cần đáp ứng những yêu cầu sau:

2.1.1. Kỹ năng

Theo Kimes (2011), các kỹ năng giao tiếp, đàm phán, lãnh đạo, quản lý nhóm thực hiện nhiệm vụ và quản lý thời gian giúp nhà quản lý thực hiện công việc một cách dễ dàng vì bản thân công việc đòi hỏi phải có sự tương tác với nhiều người. Ngoài ra, phát triển chiến lược và kiểm soát các yếu tố marketing cũng là kỹ năng không thể thiếu đối với nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện vì những người này thường làm việc tại các địa điểm giải trí, các tổ chức quốc tế, các khách sạn và các lĩnh vực khác có liên quan đến ngành công nghiệp giải trí. Họ thường là đội ngũ chuyên gia quản lý và giao phó các công việc của đơn vị/doanh nghiệp [1].

2.1.2. Tinh thần thái độ

Aries Susanty và cộng sự (2013) cho rằng thái độ làm việc tích cực không chỉ giúp nâng cao năng suất lao động mà còn giúp tương tác tốt hơn với tập thể, đồng thời giúp phát triển mối quan hệ với các khách hàng và đối tác để xây dựng một mạng lưới các nhà cung cấp dịch vụ, tài trợ, truyền thông cho sự kiện hoặc hoạt động giải trí [2]. Vì vậy, thái độ tích cực, cầu thị là yếu tố quan trọng của một người quản lý nói chung và người quản lý trong lĩnh vực giải trí và sự kiện nói riêng.

2.1.3. Năng lực nghề nghiệp

Theo Gurel Cetin và cộng sự (2016), khả năng phân chia công việc hợp lý, giải quyết các

vấn đề một cách triệt để và huy động các bên tham gia tích cực sẽ giúp công việc quản lý trở nên hiệu quả hơn. Ngoài ra, khả năng sử dụng công nghệ thông tin cũng là yêu cầu không thể thiếu đối với người làm việc trong lĩnh vực giải trí và sự kiện. Nhờ có công nghệ thông tin mà việc liên lạc với các nhà cung cấp dịch vụ trở nên dễ dàng hơn rất nhiều. Đồng thời, cũng nhờ có công nghệ thông tin mà số lượng khách hàng tiếp cận các dịch vụ giải trí và sự kiện cũng thuận lợi hơn và có nhiều cơ hội lựa chọn các dịch vụ phù hợp với mức thu thập của bản thân [3]. Đặc biệt, nhờ có công nghệ, các công việc quản lý nhân sự như chấm công, tính lương, quản lý thông tin của nhân viên, khách hàng, nhà cung cấp dịch vụ,... trở nên thuận tiện hơn rất nhiều và các bộ phận cũng có thể dễ dàng theo dõi tiến độ công việc của nhóm hoặc đơn vị mà người quản lý đang tham gia.

2.1.4. Kiến thức nền tảng

Kiến thức nền tảng về kinh tế, văn hóa, xã hội, nghệ thuật và giải trí cũng như những nguyên lý cơ bản về marketing và truyền thông giúp các nhà quản lý trong lĩnh vực giải trí và sự kiện có cái nhìn tổng thể về bối cảnh xã hội và ngành [3]. Ngoài ra, những kiến thức cơ bản về tài chính, quản trị doanh nghiệp và quản trị dự án cũng giúp các nhà quản lý, điều hành trong lĩnh vực giải trí và sự kiện nắm được các quy trình của hoạt động giải trí và sự kiện cũng như sự tác động đến xã hội nói chung và lĩnh vực này nói riêng [4].

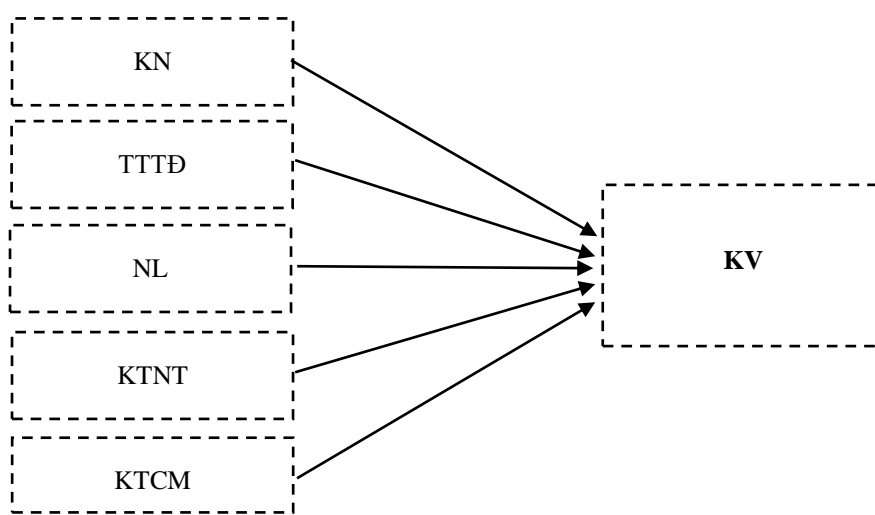
2.1.5. Kiến thức chuyên môn

Theo Hallin và Marnburg (2008), nhà quản lý giải trí và sự kiện phải có kiến thức chuyên sâu về quản lý nói chung và quản lý dự án nói riêng thì mới có thể đảm bảo công việc diễn ra một cách trôi chảy và đúng thời hạn kế hoạch [5]. Việc lập kế hoạch cho một chương trình giải trí hoặc sự kiện được ví như là trái tim của một đơn vị/doanh nghiệp tổ chức hoạt động giải trí hoặc sự kiện [4]. Để các buổi biểu diễn hay sự kiện diễn ra theo kế hoạch, người quản lý phải làm rất nhiều việc từ lập kế hoạch, đặt địa điểm tổ chức sự kiện, quản lý kinh phí, đàm phán hợp đồng và chi phí, liên lạc với người biểu diễn, quản lý sự kiện, làm việc với các tổ chức truyền thông, nhà cung cấp dịch vụ và nhà

tài trợ cũng như các bên liên quan, quản lý rủi ro marketing cho sự kiện,... Crompton và Lamb (1986) đã nghiên cứu sâu về tiếp thị trong dịch vụ giải trí công cộng và xác định kỹ thuật tiếp thị hữu ích cho các địa điểm du lịch công cộng [6]. Do đó, kiến thức chuyên sâu về quản lý rất cần thiết đối với một nhà quản lý giải trí và sự kiện.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu này nhằm lượng hóa các yếu tố ảnh hưởng đến kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp về nhu cầu nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện thông qua sử dụng mô hình hồi quy cho dữ liệu bảng được mô tả như Hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu.
 Nguồn: Đề xuất của tác giả.

Trong đó:

Biến độc lập:

- KN (Kỹ năng);
- TTTĐ (Tinh thần thái độ);
- NL (Năng lực);
- KTNT (Kiến thức nền tảng);
- KTCM (Kiến thức chuyên môn).

Biến phụ thuộc:

- KV (Kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp).

2.3. Giả thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu đưa ra các giả thuyết:

H1: Kỹ năng có ảnh hưởng tích cực đến sự kỳ vọng của đơn vị/doanh nghiệp.

H2: Tinh thần thái độ có ảnh hưởng tích cực đến sự kỳ vọng của đơn vị/doanh nghiệp.

H3: Năng lực có ảnh hưởng tích cực đến sự kỳ vọng của đơn vị/doanh nghiệp.

H4: Kiến thức nền tảng có ảnh hưởng tích cực đến sự kỳ vọng của đơn vị/doanh nghiệp.

H5: Kiến thức chuyên môn có tác động tích cực đến sự kỳ vọng chung của đơn vị/doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phạm vi và đối tượng nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu là các đơn vị/doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực du lịch, văn hóa, thể thao, tổ chức sự kiện và giải trí thuộc một số tỉnh, thành phố ở khu vực Đồng bằng Sông Hồng như: Hà Nội, Vĩnh Phúc, Phú Thọ, Nam Định, Bắc Ninh, Hưng Yên, Hải Dương, Ninh Bình, Quảng Ninh và Hải Phòng. Đối tượng nghiên cứu là 250 cán bộ, nhân viên làm việc tại các cơ quan, ban, ngành và các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này.

3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu

Khảo sát về nhu cầu nguồn nhân lực quản lý giải trí và sự kiện được tiến hành từ tháng 6/2019 đến tháng 10/2019. Công cụ thu thập thông tin là bộ phiếu khảo sát sau khi đã trao đổi trực tiếp với các chuyên gia trong lĩnh vực

giải trí và sự kiện. Mẫu nghiên cứu được thu thập dưới hai hình thức: i) Phát phiếu điều tra giấy (phát đi 180 phiếu và thu về 152 phiếu hợp lệ); ii) Điền vào mẫu online Google Docs (thu được 66 phiếu, trong đó 65 phiếu hợp lệ); tổng cả hai hình thức là 217 phiếu (Bảng 1).

Bảng 1. Bảng câu hỏi khảo sát

Mã	Nội dung câu hỏi	Tham khảo
	<i>Kỹ năng làm việc</i>	
KN1	Kỹ năng làm việc nhóm	Kimes (2011)
KN2	Kỹ năng quản lý thời gian	
KN3	Kỹ năng phân tích, thống kê và xử lý dữ liệu trong công việc	
KN4	Kỹ năng sử dụng các phương tiện kỹ thuật trong việc quản lý, tổ chức sự kiện như máy ảnh, camera, ghi âm, projector...	
KN5	Kỹ năng giao tiếp, kết nối, truyền cảm hứng	
KN6	Kỹ năng điều hành sự kiện	
KN7	Kỹ năng giao quyền hiệu quả	
	<i>Tinh thần thái độ làm việc</i>	
TTTĐ1	Tuân thủ các quy định của pháp luật	Susanty và cộng sự (2013)
TTTĐ2	Tuân thủ các quy định, quy trình làm việc của cơ quan/đơn vị	
TTTĐ3	Tinh thần trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp	
TTTĐ4	Tinh thần học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	
TTTĐ5	Tinh thần sẵn sàng chịu áp lực trong công việc	
TTTĐ6	Tinh thần không ngại khó khăn	
	<i>Năng lực nghề nghiệp</i>	
NL1	Khả năng lập kế hoạch cho hoạt động giải trí và sự kiện	Gurel Cetin và cộng sự (2016)
NL2	Khả năng phân chia công việc một cách hiệu quả	
NL3	Khả năng giải quyết nhanh chóng và triệt để mọi vấn đề	
NL4	Khả năng huy động sự tham gia của các bên liên quan vào công việc quản lý giải trí và sự kiện	
NL5	Khả năng làm việc trong một môi trường đa văn hóa	
NL6	Khả năng nhận diện, phân tích và giải quyết các vấn đề trong quản lý sự kiện	
NL7	Khả năng sử dụng các công cụ hỗ trợ trong quản lý giải trí và sự kiện	
	<i>Kiến thức nền tảng</i>	
KTNT1	Kiến thức về khoa học xã hội (văn hóa, xã hội, tâm lý,...)	Hallin và Marnburg (2008)
KTNT2	Kiến thức về quản trị doanh nghiệp	
KTNT3	Kiến thức về truyền thông và marketing	

KTNT4	Kiến thức về quản lý dự án	
KTNT5	Kiến thức cơ bản về giải trí	
KTNT6	Kiến thức về kinh tế vĩ mô, vi mô	
KTNT7	Kiến thức cơ bản về tài chính	
	<i>Kiến thức chuyên môn</i>	
KTCM1	Kiến thức chuyên sâu về tổ chức, quản lý giải trí và sự kiện	
KTCM 2	Kiến thức về điều hành, tổ chức sự kiện	
KTCM 3	Kiến thức về quản trị cơ sở vật chất phục vụ giải trí và sự kiện	Gurel Cetin và cộng sự (2016); Kimes (2011)
KTCM 4	Kiến thức về quản trị nhân sự cho giải trí và sự kiện	
KTCM 5	Kiến thức về cung ứng cho giải trí và sự kiện	
KTCM 6	Kiến thức về truyền thông, marketing cho giải trí và sự kiện	
KTCM7	Kiến thức về quản lý các bên liên quan và nhà tài trợ	
	<i>Kỳ vọng của đơn vị/doanh nghiệp</i>	
KV1	Kỹ năng làm việc của nhân sự cho đơn vị/doanh nghiệp	
KV2	Thái độ làm việc của nhân sự cho đơn vị/doanh nghiệp	
KV3	Năng lực làm việc của nhân sự cho đơn vị/doanh nghiệp	
KV4	Kiến thức nền tảng của nhân sự cho đơn vị/doanh nghiệp	
KV5	Kiến thức chuyên môn của nhân sự cho đơn vị/doanh nghiệp	

Nguồn: Nhóm tác giả nghiên cứu.

3.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

Dữ liệu nghiên cứu được làm sạch và tiến hành phân tích. Đầu tiên là các thang đo đánh giá tính nhất quán nội tại bằng hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng. Tiêu chuẩn được lựa chọn đánh giá độ tin cậy của thang đo là hệ số Cronbach's Apha $> 0,7$ và hệ số tương quan biến tổng $> 0,3$ [7]. Tiếp theo là phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng để rút gọn các biến. Tiêu chuẩn được lựa chọn trong nghiên cứu này là hệ số KMO $> 0,5$; kiểm định Barlett có p-value $< 0,05$; hệ số tải nhân tố $> 0,6$; tổng phương sai giải thích $> 50\%$ [7]. Sau đó, nghiên cứu sử dụng phương pháp EFA để kiểm định các nhân tố ảnh hưởng và nhận diện các nhân tố được cho là phù hợp để đưa vào phân tích nhân tố khẳng định (CFA). Mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) được sử dụng để xác định ảnh hưởng của từng yếu tố đến kỳ vọng của các đơn

vị/doanh nghiệp về nhu cầu nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả kiểm định của thang đo

Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát thang đo với 28 biến quan sát sau khi đã loại các biến KTNT1, KTNT3, KTCM1, KTCM2 và KTCM7 do hệ số tương quan với biến tổng nhỏ hơn 0,3; và biến KTNT2, KTCM3, NL1, NL2, NL3 và KN7 do hệ số Cronbach's Apha của từng biến quan sát nhỏ hơn hệ số Cronbach's Apha của nhóm yếu tố cho thấy tất cả các yếu tố trong mô hình và biến phụ thuộc "Kỳ vọng của đơn vị/doanh nghiệp" đều đạt tính nhất quán nội tại. Hệ số Cronbach's Alpha đều $> 0,7$ (nhỏ nhất với yếu tố Kiến thức nền tảng có $\alpha = 0,785$), hệ số tương quan với biến tổng của các biến quan sát trong từng yếu tố đều $> 0,3$ (Bảng 2). Các biến này được đưa vào phân tích nhân tố ở bước tiếp theo.

Bảng 2. Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo

Nhân tố	Tương quan biến tổng nhỏ nhất	Cronbach's Alpha	Số biến quan sát
Kỹ năng	0,345	0,789	6
Tinh thần thái độ	0,645	0,847	6
Năng lực	0,460	0,829	4
Kiến thức nền tảng	0,551	0,785	4
Kiến thức chuyên ngành	0,814	0,947	3
Kỳ vọng của đơn vị/doanh nghiệp	0,681	0,860	5

Nguồn: Kết quả phân tích từ phần mềm SPSS và tổng hợp của nhóm tác giả.

4.2. Kết quả phân tích EFA

Hệ số KMO = 0,836 cho thấy dữ liệu phù hợp để tiến hành phân tích EFA. Kết quả cho thấy giá trị P-value của kiểm định Bartlett bằng 0, thể hiện các biến có tương quan với nhau xét trên phạm vi tổng thể. Phân tích EFA (với phép trích nhân tố được sử dụng là Principal Axis Factoring và phép quay Promax) cho thấy 6 nhóm yếu tố được trích rút ra với tổng phương sai trích là 60,11% (> 50%), thể hiện rằng yếu tố được trích rút giải thích được 60,11% sự biến thiên của dữ liệu điều tra. Như vậy, thang đo sau khi đánh giá sơ bộ gồm 6 yếu tố: i) Kiến thức chuyên môn; ii) Tinh thần thái độ; iii) Kiến thức nền tảng; iv) Kỹ năng; v) Năng lực; và vi) Kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp” (Bảng 3).

4.3. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Kết quả phân tích CFA trong Hình 2 và Bảng 4 cho thấy các trọng số hồi quy chuẩn hóa của tất cả các biến đều lớn hơn 0,5. Điều đó cho thấy mô hình đạt được giá trị hội tụ. Ngoài ra, các chỉ tiêu phổ biến dùng để đánh giá độ tương thích của mô hình với thông tin thị trường bao gồm: χ^2 (Chi-square), χ^2 - điều chỉnh theo bậc tự do (Chi-square/df), GFI, CFI, TLI và RMSEA được xét đến (Hình 2).

Kết quả sau khi chạy CFA cho thấy chỉ số GFI chưa đạt yêu cầu, các chỉ số còn lại đạt yêu cầu. Do đó, kết quả kiểm định bằng phần mềm

AMOS thực hiện theo nguyên tắc điều chỉnh các quan hệ có $MI > 6$. Sau đó, chạy lại CFA cho thấy giá trị χ^2 có P-value tương ứng $< 0,05$; Chi-square/df = 1,687 < 2 ; chỉ có GFI = 0,865 nhỏ hơn 0,9, nhưng không quá nhỏ; các chỉ số CFI = 0,925, TLI = 0,936 đều lớn hơn 0,9; RMSEA = 0,056 nhỏ hơn 0,08 cho thấy độ tương thích với dữ liệu thị trường của mô hình, các sai số của các biến quan sát có một số tương quan với nhau nên mô hình không đạt được tính đơn hướng. Độ tin cậy tổng hợp (CR) của các thang đo đều lớn hơn 0,7 và phương sai trích (AVE) của các thang đo lớn hơn 0,5 (Bảng 4).

4.4. Kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)

Mô hình có giá trị $\chi^2 = 469,321$, bậc tự do là 265, với P = 0,000 nên đạt yêu cầu về tương thích dữ liệu thị trường. Khi điều chỉnh χ^2 với bậc tự do CMIN/df thì giá trị này đạt 1,1771 < 2 , hơn nữa các chỉ số GFI, CFI, TLI lần lượt là 0,856, 0,916, 0,926 đều $> 0,8$; RMSEA là 0,060 $< 0,08$. Kết quả này cho thấy mô hình tương thích với dữ liệu thị trường. Các khái niệm có tương quan giữa các sai số nên không đạt được tính đơn hướng (e1 và e2, e15 và e16, e16 và e18) (Hình 3).

Trọng số ước lượng trong mô hình ở Bảng 5 cho thấy mức độ tác động của biến độc lập đến biến phụ thuộc đều có P nhỏ hơn 0,05. Cụ thể, trọng số Kiến thức chuyên môn là cao nhất (0,369); tiếp đến là tinh thần thái độ (0,315); tiếp đến là Kỹ năng (0,157) và Năng lực nghề

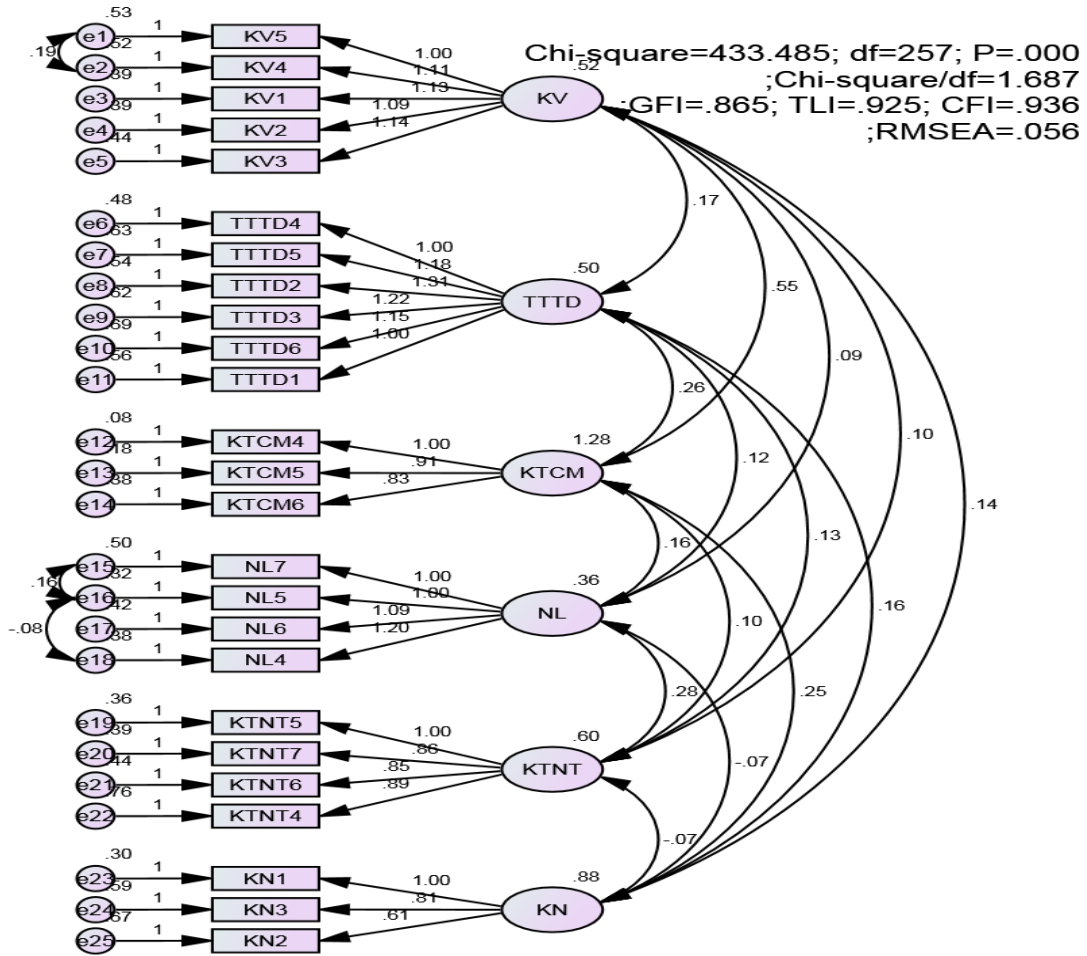
ngành (0,153). Thấp nhất là Kiến thức nền tảng với giá trị là 0,062. Điều này cho thấy yếu tố Kiến thức chuyên môn có ảnh hưởng mạnh nhất đến kỳ vọng của đơn vị/doanh nghiệp về nhu cầu nguồn nhân lực quản lý giải trí và sự kiện.

Tiếp đến là Tinh thần thái độ, Kỹ năng và Năng lực nghề nghiệp. Sau cùng là Kiến thức nền tảng có ít tác động đến kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp. Như vậy, các giả thuyết H1, H2, H3, H4 và H5 được chấp nhận (Bảng 5).

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố

	Nhóm nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
KV5	0,815					
KV4	0,791					
KV1	0,780					
KV2	0,751					
KV3	0,656					
TTTD4		0,761				
TTTD5		0,759				
TTTD2		0,743				
TTTD3		0,730				
TTTD6		0,720				
TTTD1		0,573				
KTCM4			0,924			
KTCM5			0,920			
KTCM6			0,820			
NL7				0,855		
NL5				0,730		
NL6				0,654		
NL4				0,601		
KTNT5					0,855	
KTNT7					0,730	
KTNT6					0,654	
KTNT4					0,601	
KN1						0,861
KN3						0,722
KN2						0,545
KMO		0,836				
P-value (Barlett)		0,000				
Tổng phương sai giải thích		60,115				
** Tương quan ở mức ý nghĩa 1%						

Nguồn: Kết quả phân tích từ phần mềm SPSS và tổng hợp của nhóm tác giả.



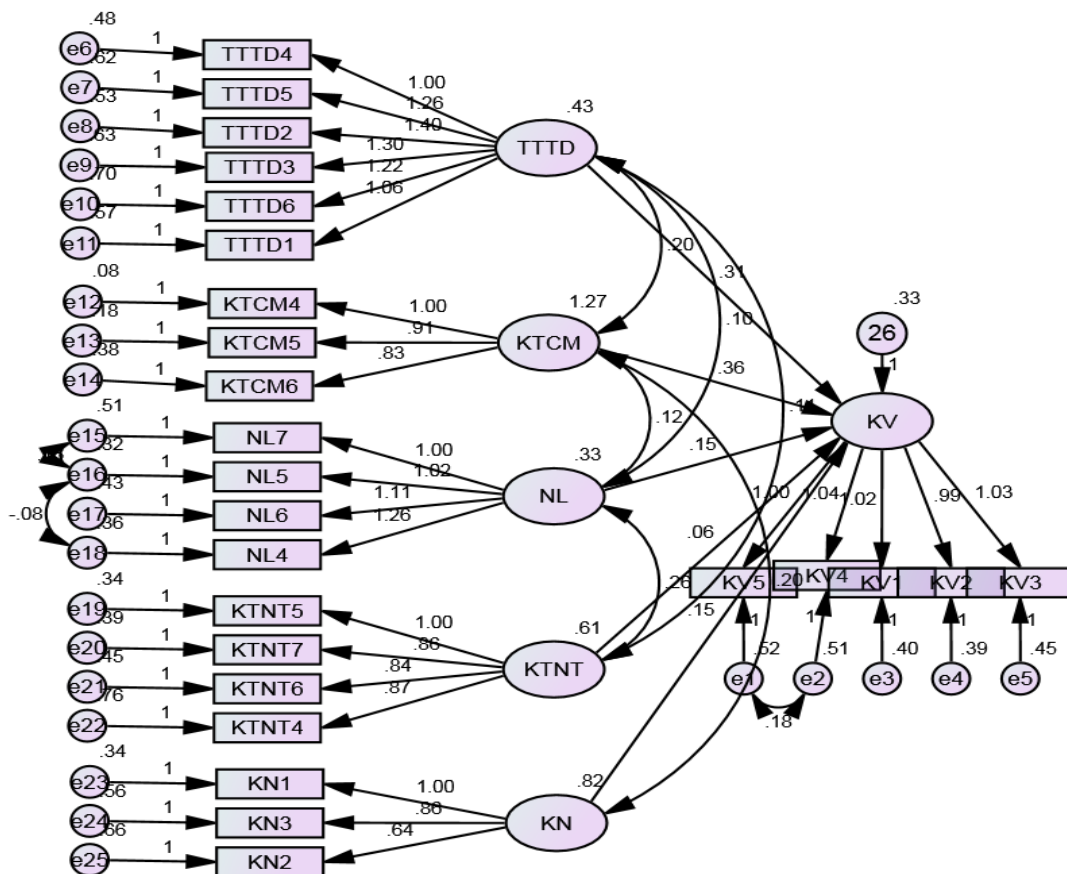
Hình 2. Kết quả phân tích CFA.
 Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm tác giả.

Bảng 4. Độ tin cậy của các nhân tố

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	KV	TTTD	KTCM	NL	KTNT	KN
KV	0,871	0,575	0,460	0,874	0,759					
TTTD	0,868	0,523	0,113	0,870	0,336***	0,723				
KTCM	0,937	0,833	0,460	0,961	0,678***	0,323***	0,913			
NL	0,803	0,506	0,368	0,808	0,208*	0,279**	0,233**	0,711		
KTNT	0,805	0,510	0,368	0,816	0,188*	0,246**	0,120	0,607***	0,714	
KN	0,764	0,525	0,062	0,817	0,214*	0,250**	0,233**	-0,121	-0,102	0,725

Nguồn: Kết quả phân tích từ phần mềm AMOS 24 và tổng hợp của nhóm tác giả.

Chi-square=469.321; df=265; P=.000
 ;Chi-square/df=1.771
 ;GFI=.856; TLI=.916; CFI=.926
 ;RMSEA=.060



Hình 3. Phân tích cấu trúc tuyến tính SEM.
 Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm tác giả.

Bảng 5. Kết quả ước lượng theo dữ liệu thị trường

Mối quan hệ	Hệ số ước lượng	Hệ số ước lượng chuẩn hóa	S.E	C.R	P
KV <- KTCM	0,369	0,361	0,054	7,062	***
KV <- TTTD	0,315	0,300	0,067	6,023	***
KV <-KTNT	0,062	0,050	0,602	5,048	0,040
KV <- KN	0,157	0,177	0,075	3,793	0,028
KV <- NL	0,150	0,116	0,093	2,435	0,048

Nguồn: Kết quả phân tích từ phần mềm AMOS 24 và tổng hợp của nhóm tác giả.

5. Một số kiến nghị

Kết quả nghiên cứu thực nghiệm ở trên cho thấy kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp về nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện phụ thuộc vào 5 yếu tố theo mức độ từ cao xuống thấp như sau: i) Kiến thức chuyên môn; ii) Tinh thần thái độ; iii) Kỹ năng; iv) Năng lực; và v) Kiến thức nền tảng. Như vậy, để đáp ứng kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp trong thời gian tới, các cơ sở đào tạo khi xây dựng chương trình đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện cũng như những sinh viên đang và dự định theo học ngành này cần chú trọng đến một số vấn đề sau:

Thứ nhất, cơ sở đào tạo cần chú trọng đến việc trang bị kiến thức chuyên môn trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện cho sinh viên một cách bài bản, khoa học. Đồng thời, sinh viên cũng phải chủ động tự trang bị những kiến thức chuyên môn cũng như kiến thức thực tiễn trong lĩnh vực giải trí và sự kiện cho bản thân để có thể đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động sau khi tốt nghiệp. Kiến thức chuyên ngành sâu rộng có thể giúp ích cho người quản lý trong việc điều phối công việc quản lý một cách thành công.

Thứ hai, ngoài kiến thức chuyên môn, các cơ sở đào tạo cũng cần phải chú ý đến việc rèn luyện tinh thần thái độ cho sinh viên trong quá trình học tập để họ có thể trở thành những người quản lý trong tương lai có tinh thần ham học hỏi, sẵn sàng đương đầu với những khó khăn trong việc quản lý điều hành hoạt động của đơn vị/doanh nghiệp. Trong quá trình học tập, sinh viên cũng phải tự ý thức rèn luyện tinh thần thái độ của bản thân để đáp ứng nhu cầu ngày càng khắt khe của các đơn vị/doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực giải trí và sự kiện.

Thứ ba, các kỹ năng - đặc biệt là các kỹ năng mềm - giữ vai trò quan trọng đối với người làm quản lý giải trí và sự kiện. Do đó, các cơ sở đào tạo cần phải bố trí nhiều môn học rèn luyện các kỹ năng mềm như kỹ năng thuyết trình, giao tiếp hiệu quả và truyền cảm hứng cho sinh viên theo học ngành quản lý giải trí và sự kiện. Đáng chú ý là, trong thời kỳ hội nhập như hiện nay thì các kỹ năng ngoại ngữ rất cần

thiết đối với sinh viên sau khi ra trường làm việc trong môi trường quốc tế, đa văn hóa. Nếu sinh viên không có cơ hội tiếp xúc với người nước ngoài thường xuyên hoặc không chủ động tìm kiếm các cơ hội tiếp xúc với người nước ngoài thông qua các hoạt động ngoại khóa và tình nguyện thì không thể hiểu được văn hóa, tập quán và thậm chí là nhu cầu của người nước ngoài về lĩnh vực mà họ đang theo đuổi.

Thứ tư, năng lực lãnh đạo của người quản lý cũng cần phải được chú trọng rèn luyện trong các chương trình đào tạo. Các năng lực này có thể được hình thành trong các chương trình đào tạo dành cho nhà quản lý, lãnh đạo. Do đó, các cơ sở đào tạo cần phải thiết kế các môn học giúp khơi dậy và phát triển các năng lực lãnh đạo cho các nhà quản lý trong tương lai. Các năng lực quản lý, lãnh đạo như phân chia công việc hợp lý, giải quyết các vấn đề triệt để, truyền cảm hứng để huy động các nguồn lực vào công việc chung của cơ quan/đơn vị cũng như khả năng sử dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ trong môi trường làm việc đa văn hóa sẽ giúp ích cho nhà quản lý điều hành công việc một cách hiệu quả.

Thứ năm, kiến thức nền tảng về nghệ thuật, văn hóa, xã hội, kinh tế và quản lý là điều không thể thiếu đối với những người làm quản lý nói chung và quản lý giải trí và sự kiện nói riêng vì những kiến thức này giúp cho người làm việc trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện có nhận thức tốt hơn về ngành giải trí và sự kiện trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Từ đó, họ có thể đưa ra những chiến lược, kế hoạch hợp lý để điều hành đơn vị/doanh nghiệp của mình hoạt động một cách hiệu quả.

6. Kết luận

Nghiên cứu là khảo sát sơ bộ để thăm dò kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực quản lý giải trí và sự kiện ở khu vực Đồng bằng Sông Hồng về nhu cầu nguồn nhân lực. Kết quả nghiên cứu cho thấy yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp về nguồn nhân lực quản lý giải trí và sự kiện là Kiến thức chuyên môn. Tiếp đến là Tinh thần thái độ, Kỹ năng và Năng lực

nghề nghiệp. Kiến thức nền tảng có ít tác động nhất tới kỳ vọng của các đơn vị/doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu này giúp các cơ sở đào tạo cũng như những sinh viên đang và dự định theo học ngành này có cái nhìn cụ thể hơn đối với nhu cầu về nguồn nhân lực của các đơn vị/doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực giải trí và sự kiện, từ đó các cơ sở đào tạo phải chú ý trang bị kiến thức, rèn luyện các kỹ năng cho sinh viên để có thể đáp ứng nhu cầu của thị trường. Đồng thời, bản thân các sinh viên cũng cần phải chủ động tự trau dồi kiến thức và rèn luyện bản thân để thể đáp ứng nhu cầu của các đơn vị/doanh nghiệp.

Tài liệu tham khảo

- [1] S.E. Kimes, "Customer attitudes towards restaurant reservations policies", *Journal of Revenue and Pricing Management* 10(3) (2011) 244-260.
- [2] A. Susanty, R. Miradipta, "Analysis of the effect of attitude towards work, organisational commitment and job satisfaction on employees' job performance", *European Journal of Business and Social Sciences* 1(10) (2013) 15-24.
- [3] G. Cetin, T. Demirciftcib, A. Bilgihan, "Meeting revenue management challenges: Knowledge, skills and abilities", *International Journal of Hospitality Management* 57 (2016) 132-142.
- [4] H. Vogel, *Entertainment Industry Economics*, Cambridge University Press, 2007.
- [5] C.A. Hallin, E. Marnburg, "Knowledge management in the hospitality industry: A review of empirical research", *Tourism Management* 29 (2008) 336-381.
- [6] J. Crompton, L.C. Lamb, Jr. *Marketing Government and Social Services*, New York: John Wiley, 1986.
- [7] J. Hair, W. Black, B. Babin, R. Anderson, R. Tatham, *Multivariate Data Analysis*, 6th edition, New Jersey: Prentice Hall, 2006.