

Куок Тхінь Тран, Уок Тран Май, Туан Данг Ань, Дань Луу Чі

## **Вплив кадрової політики на управління людськими ресурсами: Емпіричні дані в'єтнамських підприємств**

Людські ресурси мають найважливіше значення для стабільності та стійкості підприємницької діяльності. Якість людських ресурсів сприяє підвищенню інтелекту й мислення, а також продуктивності та дієвості у всіх різновидах бізнес-діяльності. Метою цього дослідження є визначення впливу різних чинників на управління людськими ресурсами в'єтнамських підприємств, розглядаючи кадрове планування, підбір персоналу, використання співробітників, підготовку кадрів, рейтинг співробітників і політику преміювання. Експлораторний факторний аналіз застосований для перевірки чинників, пов'язаних із дослідницькою моделлю. До вибірки увійшли 417 керівників, які працюють на в'єтнамських підприємствах, опитаних у 2021 році. У статті використані панельні дані для тестування регресії з допомогою методу OLS. Вибрані підприємства різноманітні за своєю галуззю та розмірами, щоб забезпечити репрезентативність, і розташовані в місті Хошимін. Результати показують, що кадрове планування та політика преміювання є двома із шести чинників, які позитивно впливають на управління людськими ресурсами в'єтнамських підприємств. Отримані дані також показують, що кадрове планування є чинником, що має найбільш істотний вплив на управління людськими ресурсами. Нарешті, у статті пропонуються деякі варіанти стабілізації управління людськими ресурсами на в'єтнамських підприємствах для залучення якісних талантів.

**Ключові слова:** рейтинг співробітників, кадрове планування, підбір персоналу, підготовка кадрів, політика преміювання

**Класифікація JEL:** O15, E24, J24



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.