QUẢN TRỊ RỦI RO NHÂN SỰ TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

ThS. Nguyễn Thị Lan[1]

Nghiên cứu phân tích thực trạng quản trị rủi ro nhân sự tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển Nông nghiệp Hà Nội (HADICO) thông qua việc nhận diện và đánh giá định mức rủi ro nhân sự. Kết quả nghiên cứu cho thấy Công ty đang đối mặt với nhiều rủi ro liên quan đến an toàn lao động, tuyển dụng và đào tạo, năng suất lao động, pháp lý và đổi mới công nghệ. Trong đó, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp là rủi ro có khả năng xảy ra và mức độ tác động cao nhất. Trên cơ sở kết quả khảo sát và phân tích, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản trị rủi ro nhân sự như hoàn thiện quy trình quản lý, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, cải thiện môi trường làm việc và tăng cường ứng dụng công nghệ trong quản trị nhân sự.

• Từ khóa: *quản trị rủi ro nhân sự; HADICO; nguồn nhân lực; an toàn lao động; quản trị nhân sự.*

This study examines the current situation of human resource risk management at HADICO through the identification and assessment of human resource risks. The findings reveal that the company is facing various risks related to occupational safety, recruitment and training, labor productivity, legal compliance, and technological adaptation. Among these, occupational accidents and work-related diseases were identified as the most critical risks due to their high probability of occurrence and significant impact on business operations. Based on the research findings, the study proposes several solutions to improve the effectiveness of human resource risk management, including enhancing management processes, improving workforce quality, upgrading working conditions, and strengthening the application of technology in human resource management.

• Key words: *human resource risk management; HADICO; human resources; occupational safety; human resource management.*

Ngày nhận bài: 20/4/2026
Ngày gửi phản biện: 28/5/2026
Ngày duyệt đăng: 11/6/2026

DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i315.30

Giới thiệu

Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gia tăng và sự biến động nhanh chóng của môi trường kinh doanh, nguồn nhân lực trở thành yếu tố then chốt quyết định sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Tuy nhiên, đi cùng với đó là các rủi ro nhân sự ngày càng đa dạng và phức tạp, từ vấn đề an toàn lao động, tuyển dụng, đào tạo đến các yếu tố pháp lý và văn hóa tổ chức. Đối với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp như HADICO, những rủi ro này càng trở nên rõ nét do đặc thù lao động trực tiếp và điều kiện làm việc đặc biệt.

Xuất phát từ thực tiễn đó, nghiên cứu này tập trung phân tích công tác quản trị rủi ro nhân sự tại HADICO, đặc biệt là hoạt động nhận diện và định mức rủi ro. Trên cơ sở đánh giá các nhóm rủi ro chủ yếu, nghiên cứu nhằm làm rõ mức độ ảnh hưởng cũng như khả năng xảy ra của từng loại rủi ro, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả quản trị rủi ro nhân sự, góp phần cải thiện hiệu quả hoạt động và tăng cường năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện nhằm phân tích thực trạng quản trị rủi ro nhân sự tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển Nông nghiệp Hà Nội, tập trung vào hai nội dung chính là nhận diện rủi ro và định mức rủi ro nhân sự. Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, tác giả sử dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng nhằm bảo đảm tính khách quan và toàn diện của kết quả nghiên cứu.

Trước hết, nghiên cứu tiến hành thu thập dữ liệu thứ cấp từ các báo cáo thường niên, tài liệu nội bộ, số liệu nhân sự của HADICO cùng các công trình nghiên cứu, giáo trình và tài liệu khoa học liên quan đến quản trị nguồn nhân lực và quản trị rủi ro. Việc tổng hợp và phân tích các tài liệu này giúp xây dựng cơ sở lý luận cũng như làm căn cứ đánh giá thực trạng quản trị rủi ro nhân sự tại doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, nghiên cứu sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu đối với lãnh đạo và cán bộ quản lý các cấp trong Công ty nhằm nhận diện các nhóm rủi ro nhân sự phát sinh trong quá trình hoạt động. Trên cơ sở kết quả phỏng vấn và khảo sát thực tế, tác giả xác định 5 nhóm rủi ro nhân sự chủ yếu tại HADICO, bao gồm: rủi ro về an toàn và sức khỏe người lao động; rủi ro trong công tác tuyển dụng và đào tạo; rủi ro liên quan

[1] *Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội*

đến năng suất lao động; rủi ro liên quan đến pháp lý; và rủi ro liên quan đến văn hóa, đổi mới trong doanh nghiệp.

Đồng thời, nghiên cứu tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với 50 cán bộ và người lao động tại HADICO, trong đó gồm 10 cán bộ nhân viên làm việc tại văn phòng và 40 công nhân sản xuất trực tiếp. Nội dung khảo sát tập trung vào việc đánh giá khả năng xảy ra và mức độ tác động của các loại rủi ro nhân sự trong doanh nghiệp.

Để đánh giá định mức rủi ro, nghiên cứu xây dựng thang đo đối với hai tiêu chí. Đối với khả năng xảy ra rủi ro, thang đo được chia thành 3 mức gồm: không xảy ra hoặc rất ít xảy ra, thỉnh thoảng xảy ra và thường xuyên xảy ra, tương ứng với mức điểm từ 1 đến 3. Đối với mức độ tác động của rủi ro, thang đo được chia thành 5 mức từ tầm thường đến rất nghiêm trọng, tương ứng với mức điểm từ 1 đến 5. Sau khi thu thập dữ liệu khảo sát, tác giả tiến hành tổng hợp, xử lý số liệu bằng phương pháp thống kê mô tả thông qua việc tính giá trị trung bình và tỷ lệ phần trăm đối với từng loại rủi ro nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng cũng như khả năng xảy ra của các rủi ro nhân sự tại HADICO.

Kết quả nghiên cứu

Thực trạng nhận diện rủi ro nhân sự trong HADICO

Qua khảo sát thực tế và phỏng vấn lãnh đạo, cán bộ quản lý và người lao động tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển Nông nghiệp Hà Nội, nghiên cứu cho thấy Công ty đã bước đầu nhận diện được các rủi ro nhân sự phát sinh trong quá trình hoạt động. Kết quả nghiên cứu cho thấy rủi ro nhân sự tại HADICO được chia thành 5 nhóm chính gồm: rủi ro về an toàn và sức khỏe người lao động; rủi ro trong tuyển dụng và đào tạo; rủi ro liên quan đến năng suất lao động; rủi ro pháp lý; và rủi ro liên quan đến văn hóa, đổi mới trong doanh nghiệp.

Trên cơ sở phân loại này, nghiên cứu xác định 13 loại rủi ro nhân sự cụ thể đang tồn tại tại HADICO (Bảng 1). Trong đó, nổi bật là các rủi ro như tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, tuyển dụng nhân sự không đáp ứng yêu cầu công việc, thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao, mất nhân lực chủ chốt, thiếu động lực làm việc, vi phạm kỷ luật lao động và khó thích ứng với đổi mới công nghệ.

Đối với nhóm rủi ro về an toàn và sức khỏe người lao động, nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ đặc thù hoạt động sản xuất nông nghiệp và điều kiện làm việc tại các khu sản xuất, chế biến còn hạn chế. Một số yếu tố như ánh sáng không bảo đảm, môi trường làm việc ngoài trời, cường độ lao động cao và việc sử dụng máy móc, thiết bị sản xuất khiến người lao động dễ gặp tai nạn lao động và các bệnh nghề nghiệp liên quan đến mắt, xương khớp và sức khỏe thể chất.

Nhóm rủi ro trong tuyển dụng và đào tạo nhân sự chủ yếu liên quan đến việc tuyển dụng chưa thực sự hiệu quả và nguồn lực đầu tư cho đào tạo còn hạn chế. Công ty hiện vẫn sử dụng nhiều hình thức tuyển dụng thông qua giới thiệu cá nhân hoặc tuyển dụng nội bộ nên dễ dẫn đến tình trạng ứng viên chưa phù hợp với yêu cầu công việc. Đồng thời, ngân sách dành cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực còn hạn chế cũng làm giảm khả năng thu hút và giữ chân lao động chất lượng cao.

Ngoài ra, HADICO còn đối mặt với các rủi ro liên quan đến năng suất lao động như mất nhân lực chủ chốt, thiếu việc làm trong một số thời điểm, môi trường làm việc chưa phù hợp và thiếu động lực làm việc của người lao động. Các nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ chính sách đãi ngộ chưa hấp dẫn, cơ hội thăng tiến còn hạn chế và điều kiện làm việc chưa thực sự thuận lợi.

Bên cạnh đó, các rủi ro pháp lý và văn hóa doanh nghiệp cũng được xác định là những vấn đề đáng quan tâm tại HADICO. Một số biểu hiện như vi phạm kỷ luật lao động, mâu thuẫn nội bộ và khả năng thích ứng chậm với đổi mới công nghệ có thể ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả hoạt động và sự ổn định của doanh nghiệp nếu không được kiểm soát kịp thời.

Bảng 1: Các loại rủi ro nhân sự trong HADICO

STT	Các loại rủi ro nhân sự trong HADICO
1	Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp
2	Tuyển dụng nguồn nhân lực không đáp ứng nhu cầu công việc
3	Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chưa được đầu tư
4	Chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao
5	Mất đi nguồn nhân lực chủ chốt
6	Thiếu việc làm cho người lao động
7	Thiếu động lực làm việc
8	Môi trường làm việc không phù hợp
9	Người lao động vi phạm kỷ luật và pháp luật
10	Sự thay đổi luật lệ và quy định trong công ty
11	Đình công và bỏ việc tập thể
12	Mâu thuẫn nội bộ
13	Không thích ứng kịp với sự đổi mới về công nghệ và kỹ thuật

Nguồn: Kết quả phân tích

Định mức rủi ro nhân sự trong HADICO

Kết quả khảo sát ở Bảng 2 và Hình cho thấy định mức rủi ro nhân sự tại Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển Nông nghiệp Hà Nội được đánh giá dựa trên hai tiêu chí chính gồm khả năng xảy ra và mức độ tác động của rủi ro. Nhìn chung, phần lớn các rủi ro hiện nay vẫn nằm trong khả năng kiểm soát của Công ty, tuy nhiên nhiều rủi ro có mức tác động lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh và cần được giám sát chặt chẽ hơn.

Trước hết, rủi ro tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp được đánh giá là rủi ro nghiêm trọng nhất tại HADICO khi có xác suất xảy ra rất cao, đạt 98%, đồng thời mức độ tác động lên tới 90%. Điều này phản ánh đặc thù hoạt động của Công ty chủ yếu trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp, nơi người lao động thường xuyên

làm việc trong môi trường ngoài trời, tiếp xúc với máy móc, hóa chất, thiết bị sản xuất và điều kiện lao động có cường độ cao. Rủi ro này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe người lao động mà còn làm gia tăng chi phí bồi thường, giảm năng suất lao động và ảnh hưởng đến tính ổn định trong hoạt động sản xuất của doanh nghiệp. Đây là nhóm rủi ro cần được ưu tiên kiểm soát hàng đầu thông qua cải thiện điều kiện lao động, tăng cường bảo hộ lao động và nâng cao ý thức an toàn của người lao động.

Bên cạnh đó, các rủi ro liên quan đến nguồn nhân lực như tuyển dụng nhân sự không phù hợp, mất nhân lực chủ chốt và thiếu việc làm cho người lao động đều có mức độ tác động rất cao, lần lượt đạt 85%, 82% và 86,4%. Điều này cho thấy nguồn nhân lực đang là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của HADICO. Đặc biệt, rủi ro tuyển dụng không phù hợp tuy có khả năng xảy ra không quá cao (30%) nhưng lại gây hậu quả lớn đối với hiệu quả quản lý và năng suất lao động khi doanh nghiệp tuyển sai người hoặc bố trí nhân sự chưa phù hợp với vị trí công việc. Trong khi đó, rủi ro mất nhân lực chủ chốt phản ánh thực trạng cạnh tranh lao động ngày càng lớn, cùng với chính sách đãi ngộ và cơ hội phát triển nghề nghiệp tại Công ty chưa đủ hấp dẫn để giữ chân lao động có trình độ và kinh nghiệm.

Một điểm đáng chú ý khác là rủi ro người lao động vi phạm kỷ luật và pháp luật có xác suất xảy ra tương đối cao (63%) và mức độ tác động lớn (80%). Điều này cho thấy công tác quản lý nội bộ và kiểm soát lao động tại HADICO vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định. Các hành vi như đi muộn, vi phạm nội quy, tự ý nghỉ việc hoặc thất thoát nguyên vật liệu không chỉ ảnh hưởng đến kỷ luật lao động mà còn làm giảm hiệu quả sản xuất và gây tổn thất cho doanh nghiệp. Nếu không có biện pháp kiểm soát hiệu quả, rủi ro này có thể làm suy giảm văn hóa doanh nghiệp và ảnh hưởng đến tính ổn định trong hoạt động quản trị nhân sự.

Đối với nhóm rủi ro liên quan đến đổi mới và phát triển nguồn nhân lực, kết quả khảo sát cho thấy rủi ro chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao có xác suất xảy ra khá cao (76%) và mức độ tác động đạt 68%. Đồng thời, rủi ro người lao động không thích ứng kịp với đổi mới công nghệ và kỹ thuật cũng có xác suất xảy ra ở mức cao (71%). Điều này phản ánh những khó khăn của HADICO trong bối cảnh chuyển đổi công nghệ và cạnh tranh lao động ngày càng gay gắt. Nếu doanh nghiệp không nâng cao chất lượng đào tạo và cải thiện chính sách thu hút nhân lực, nguy cơ tụt hậu về năng lực sản xuất và quản trị sẽ ngày càng rõ rệt.

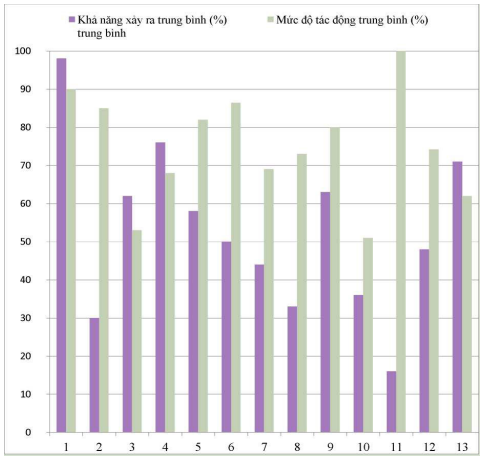
Ngoài ra, rủi ro đình công và bỏ việc tập thể tuy có xác suất xảy ra thấp nhất (16%) nhưng lại có mức độ tác động cao nhất, đạt 100%. Điều này cho thấy nếu rủi ro này xảy ra sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh, làm gián đoạn chuỗi sản xuất và ảnh hưởng đến uy tín của doanh nghiệp. Mặc dù hiện nay HADICO chưa xảy ra tình trạng đình công tập thể, song Công ty vẫn cần chủ động xây dựng các phương án phòng ngừa và cơ chế giải quyết tranh chấp lao động nhằm hạn chế nguy cơ phát sinh trong tương lai.

Bảng 2: Bảng tổng hợp đánh giá định mức rủi ro trong HADICO

STT	Các rủi ro	Định mức rủi ro			
		Khả năng xảy ra trung bình	Tỷ lệ phần trăm (%)	Mức độ tác động trung bình	Tỷ lệ phần trăm (%)
1	Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp	2,94	98	4,5	90
2	Tuyển dụng nguồn nhân lực không đáp ứng nhu cầu công việc	0,9	30	4,27	85
3	Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chưa được đầu tư	1,87	62	2,65	53
4	Chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao	2,28	76	3,42	68
5	Mất đi nguồn nhân lực chủ chốt	1,74	58	4,12	82
6	Thiếu việc làm cho người lao động	1,50	50	4,32	86,4
7	Thiếu động lực làm việc	1,32	44	3,45	69
8	Môi trường làm việc không phù hợp	1,0	33	3,65	73
9	Người lao động vi phạm kỷ luật và pháp luật	1,90	63	4,0	80
10	Sự thay đổi luật lệ và quy định trong công ty	1,10	36	2,55	51
11	Đình công và bỏ việc tập thể	0,50	16	5	100
12	Mâu thuẫn nội bộ	1,44	48	3,71	74,2
13	Không thích ứng kịp với sự đổi mới về công nghệ và kỹ thuật	2,13	71	3,1	62

Nguồn: Kết quả phân tích

Hình: Đánh giá định mức rủi ro nhân sự trong HADICO



Nguồn: Kết quả phân tích

Đề xuất giải pháp

Để nâng cao công tác quản trị rủi ro nhân sự trong HADICO, qua nghiên cứu thực trạng, tác giả đưa ra một số đề xuất sau:

Hoàn thiện hệ thống quản trị rủi ro nhân sự

Để nâng cao hiệu quả quản trị rủi ro nhân sự, Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển Nông nghiệp Hà Nội cần xây dựng quy trình quản trị rủi ro theo hướng chủ động và phù hợp với đặc thù hoạt động sản xuất nông nghiệp. Công ty cần thường xuyên rà soát các nguy cơ phát sinh trong quá trình sử dụng lao động nhằm kịp thời phát hiện và xử lý các vấn đề liên quan đến an toàn lao động, kỷ luật lao động và biến động nhân sự.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần tăng cường công tác kiểm tra và giám sát nội bộ tại các phòng ban, phân xưởng và khu sản xuất. Việc xây dựng cơ chế báo cáo rủi ro định kỳ sẽ giúp ban quản lý nắm bắt tình hình thực tế nhanh hơn, từ đó đưa ra biện pháp xử lý phù hợp và hạn chế các sai sót có thể ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh.

Ngoài ra, HADICO cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý nhân sự như số hóa hồ sơ lao động, xây dựng cơ sở dữ liệu tập trung và áp dụng phần mềm quản lý nhân sự. Điều này giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả lưu trữ, theo dõi và đánh giá thông tin nhân sự, đồng thời hỗ trợ kiểm soát rủi ro tốt hơn trong quá trình quản lý.

Nâng cao chất lượng tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực

Một trong những giải pháp quan trọng nhằm giảm thiểu rủi ro nhân sự là nâng cao chất lượng tuyển dụng và đào tạo lao động. Công ty cần đa dạng hóa hình thức tuyển dụng, mở rộng hợp tác với các cơ sở đào tạo và ưu tiên tuyển chọn những lao động có chuyên môn, kỹ năng phù hợp với yêu cầu công việc. Việc tuyển dụng cần được thực hiện công khai và minh bạch nhằm hạn chế tình trạng bố trí nhân sự không phù hợp với vị trí làm việc.

Song song với đó, HADICO cần chú trọng hơn đến hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Nội dung đào tạo không chỉ tập trung vào chuyên môn nghiệp vụ mà còn cần tăng cường kỹ năng làm việc, kỹ năng thích ứng công nghệ và kiến thức về an toàn lao động. Đối với lao động trực tiếp tại các khu sản xuất, doanh nghiệp cần thường xuyên tổ chức các chương trình hướng dẫn vận hành thiết bị, quy trình kỹ thuật và phòng tránh tai nạn lao động nhằm giảm thiểu rủi ro trong quá trình làm việc.

Bên cạnh đào tạo, Công ty cần hoàn thiện chính sách lương thưởng và chế độ đãi ngộ nhằm tạo động lực làm việc cho người lao động. Việc bảo đảm thu nhập ổn định, tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp và cải thiện điều kiện làm việc sẽ góp phần giữ chân lao động có kinh nghiệm, hạn chế tình trạng thiếu hụt nhân lực chủ chốt.

Cải thiện môi trường làm việc và xây dựng văn hóa doanh nghiệp

Do đặc thù hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp và sản xuất, HADICO cần quan tâm nhiều hơn đến điều kiện làm việc của người lao động. Công ty nên đầu tư nâng cấp hệ thống chiếu sáng, thiết bị bảo hộ lao động, khu vực vệ sinh và các điều kiện hỗ trợ tại nơi làm việc nhằm bảo đảm an toàn và sức khỏe cho người lao động. Đồng thời, việc kiểm tra định kỳ máy móc, thiết bị và quy trình sản xuất cũng cần được thực hiện thường xuyên để hạn chế nguy cơ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

Ngoài ra, doanh nghiệp cần xây dựng môi trường làm việc minh bạch, đoàn kết và tạo sự gắn kết giữa các bộ phận trong Công ty. Ban lãnh đạo cần tăng cường trao đổi với người lao động, kịp thời giải quyết các kiến nghị và hạn chế những mâu thuẫn phát sinh trong nội bộ. Một môi trường làm việc tích cực sẽ giúp nâng cao tinh thần trách nhiệm, cải thiện năng suất lao động và giảm thiểu các rủi ro liên quan đến tranh chấp lao động.

Tăng cường khả năng thích ứng với đổi mới công nghệ

Trong bối cảnh chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ ngày càng mạnh mẽ, HADICO cần nâng cao khả năng thích ứng của người lao động đối với các thiết bị và quy trình sản xuất mới. Công ty nên tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng công nghệ, hướng dẫn sử dụng máy móc hiện đại và khuyến khích người lao động chủ động cập nhật kiến thức mới.

Đồng thời, doanh nghiệp cần xây dựng lộ trình đổi mới công nghệ phù hợp với năng lực của người lao động nhằm tránh tình trạng thay đổi quá nhanh gây khó khăn trong quá trình thích nghi. Việc kết hợp giữa đổi mới công nghệ và phát triển nguồn nhân lực sẽ giúp HADICO nâng cao hiệu quả sản xuất, giảm thiểu rủi ro nhân sự và tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường.

Kết luận

Nghiên cứu cho thấy Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển Nông nghiệp Hà Nội đang đối mặt với nhiều rủi ro nhân sự liên quan đến an toàn lao động, tuyển dụng và đào tạo, năng suất lao động, pháp lý và đổi mới công nghệ. Trong đó, tai nạn lao động, thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao và vi phạm kỷ luật lao động là những rủi ro có mức độ ảnh hưởng đáng kể đến hoạt động của Công ty.

Mặc dù các rủi ro hiện nay vẫn trong khả năng kiểm soát, HADICO cần tiếp tục hoàn thiện công tác quản trị rủi ro nhân sự thông qua nâng cao chất lượng tuyển dụng, đào tạo nguồn nhân lực, cải thiện môi trường làm việc và tăng cường ứng dụng công nghệ trong quản lý. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp này sẽ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo:

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179–211. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice (16th ed.). Kogan Page.

Công ty TNHH MTV Đầu tư và Phát triển Nông nghiệp Hà Nội. (2025). Báo cáo thường niên năm 2025. HADICO.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38(3), 635–672. https://doi.org/10.2307/256741

Nguyễn Tuấn Anh. (2013). Quản trị rủi ro trong kinh doanh ngân hàng. Nhà xuất bản Thống kê.

Phạm Công Đoàn, & Nguyễn Cảnh Lịch. (2021). Quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.

Trần Kim Dung. (2020). Quản trị nguồn nhân lực (tái bản lần thứ 11). Nhà xuất bản Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.

Vũ Đức Anh. (2019). Quản trị rủi ro nguồn nhân lực tại Công ty TNHH một thành viên dịch vụ Ngân hàng Nông nghiệp Việt Nam (Luận văn thạc sĩ). Đại học Quốc gia Hà Nội.