

CÔNG THƯƠNG

TẠP CHÍ - CƠ QUAN THÔNG TIN LÝ LUẬN CỦA BỘ CÔNG THƯƠNG ISSN 0866-7756

VIET NAM TRADE AND INDUSTRY REVIEW

CÁC KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ

SỐ 1 - THÁNG 1/2022



Website: <http://tapchicongthuong.vn>



HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

GS.TS. Trần Thọ Đạt

GS.TS. Trần Văn Địch

GS.TS. Nguyễn Bách Khoa

GS.TSKH. Đỗ Ngọc Khuê

GS.TSKH. Bành Tiến Long

GS.TSKH. Nguyễn Xuân Quỳnh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

GS.TSKH. Trần Văn Sung

GS.TS. Lê Văn Tấn

GS. TS. Phạm Minh Tuấn

GS.TSKH. Đào Trí Úc

GS.TSKH. Đặng Ứng Vận

GS.TS. Võ Khánh Vinh

TỔNG BIÊN TẬP

ThS. Đặng Thị Ngọc Thu

ĐT: 0968939668

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

Ngô Thị Diệu Thúy

ĐT: 024.22218228 - 0903223096

Phạm Thị Lệ Nhung

ĐT: 0912093191

TÒA SOẠN

Tầng 8, số 655 Phạm Văn Đồng,
Bắc Từ Liêm, Hà Nội.

Ban Trị sự - ĐT: 024.22218238

Fax: 024.22218237

Ban Thư ký - Xuất bản

ĐT: 024.22218230

Ban Truyền thông - ĐT: 024.22218239

Ban Chuyên đề - ĐT: 024.22218229

Ban Phóng viên - ĐT: 024.22218232

Trung tâm Thông tin Đa phương tiện

ĐT: 024.2221 8231

Email: tapchicongthuong.moit@gmail.com

VĂN PHÒNG ĐẠI DIỆN PHÍA NAM

Số 12 Nguyễn Thị Minh Khai, P. Đa Kao,

Q. 1, TP. Hồ Chí Minh

ĐT: (028) 38213488

Fax: (028) 38213478

Giấy phép hoạt động báo chí số:

60/GP-BTTTT

Cấp ngày 05/3/2013

Trình bày: Tại Tòa soạn

In tại Công ty CP Đầu tư và

Hợp tác quốc tế

Giá 250.000 đồng

Website: www.tapchicongthuong.vn

MỤC LỤC

CONTENTS

ISSN: 0866-7756 Số 1 - Tháng 1/2022

LUẬT

TRẦN ĐỨC THẮNG

Hoàn thiện pháp luật về người lao động cao tuổi ở Việt Nam
Completing the law on elderly workers in Vietnam8

LÝ BÍCH HƯƠNG - LÊ THỊ MINH ANH

Thực hành quyền công tố trong giai đoạn điều tra các vụ án cố ý gây thương tích
Exercise the prosecution power in the stage of investigating cases of intentional injury15

NGUYỄN THỊ THU THỦY

Xử lý vi phạm hành chính xâm phạm quyền lợi người tiêu dùng
Handling administrative violations of consumer rights.....20

PHẠM HỮU NGHĨA

Khía cạnh pháp lý về các hạn chế để đảm bảo an toàn trong hoạt động tín dụng của các tổ chức tín dụng Việt Nam (Phần 2)
Regulations on ensuring safety in the operation of credit institutions in Vietnam (Part 2)27

NGUYỄN CHÍ KHANG - HUỖNH THỊ THU OANH

Đăng ký thế chấp quyền tài sản phát sinh từ hợp đồng mua bán nhà ở hình thành trong tương lai
Registration of mortgage of property rights arising from off-the-plan housing sale contracts33

HOÀNG THỊ QUỲNH TRANG

Một số điểm mới trong việc xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật của Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân theo Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2020
New points in the elaboration and promulgation of legal documents by the people's council and the people's committee under the law on promulgation of legal documents 202039

NGUYỄN HỮU TRINH

Quản trị công ty của các quốc gia và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam
The corporate governance of joint stock company in some countries and lessons learnt for Vietnamese companies45

TRƯƠNG ĐỨC NGA - NGUYỄN TRUNG THÀNH

Một số vấn đề pháp lý doanh nghiệp cần lưu ý trong quá trình soạn thảo, kí kết hợp đồng mua bán hàng hóa
Some legal advice for enterprises in drafting and signing a contract of sale of good51

LÊ VĂN TẤN

Các nguyên tắc về công bố thông tin của công ty cổ phần theo pháp luật quốc tế và một số khuyến nghị cho Việt Nam
Disclosure information requirements of joint stock companies in some countries and recommendations for Vietnam.....57

NGÔ VIỆT BẮC

Bàn về quan hệ lao động bằng hợp đồng lao động trong quản trị doanh nghiệp là công ty TNHH
- Nhìn nhận theo khoa học pháp lý
Discussing labor relationship by labor contract in business administration as a limited company
- In the legal science perspective.....63

KINH TẾ

PHÙNG THỊ HIỀN

Đổi mới công nghệ số góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế

Advances in science and technology support the economic growth69

NGUYỄN HUỖNH PHƯỚC - TRẦN VĂN TẤN

Tối ưu quy hoạch nhà máy điện mặt trời bằng phương pháp phân tích thứ bậc

Optimizing the planning of solar power plants by using the Analytic Hierarchy Process algorithm.....74

TRẦN THỊ NGUYỆT CẨM - ĐỖ THỊ THANH LAN - LÊ THỊ KHÁNH NHƯ

Thực trạng phát triển kinh tế ban đêm ở Việt Nam

The current night-time economic development in Vietnam.....81

NGUYEN QUOC THAI

The seafood exports of Vietnam to North American markets under the CPTPP

Thực trạng xuất khẩu thủy sản của Việt Nam đến thị trường Bắc Mỹ trong bối cảnh hiệp định CPTPP.....86

MAI ANH VŨ - HÀ THỊ BÍCH HẠNH

Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá phát triển bền vững du lịch

Developing a set of criteria to evaluate the sustainable tourism development92

ĐÌNH HỒNG THÁI - QUYỀN ĐÌNH HÀ

Kinh nghiệm phát triển chuỗi nông sản an toàn trên thế giới và một số bài học cho Việt Nam

Experience in developing safe agricultural product chains in the world and lessons learnt for Vietnam99

ĐỖ THANH TÙNG - NGUYỄN THỊ PHƯƠNG MAI - NGUYỄN THU QUỲNH

Cơ cấu dân số và những ảnh hưởng tới phát triển kinh tế tại Việt Nam

The population structure and its impact on the economic development of Vietnam105

DƯƠNG NGỌC HỒNG

Phát triển bền vững chuỗi cung ứng tại Việt Nam trong giai đoạn Covid-19: Khuyến nghị và giải pháp

Sustainable supply chain development in Vietnam in the context of COVID-19 pandemic:
Recommendations and solutions115

LÊ NỮ NHƯ NGỌC

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến công bố báo cáo trách nhiệm xã hội
tại các doanh nghiệp Bình Định

Factors affecting the publication of social responsibility reports of enterprises
in Binh Dinh Province124

NGUYỄN THANH HUYỀN

Giải pháp giúp phục hồi kinh tế Việt Nam sau đại dịch Covid-19

Economic recovery solutions for Vietnam in the post-COVID-19 pandemic.....130

NGÔ TIẾN DŨNG - PHẠM THỊ MAI THỊ

Nhận diện mạng lưới phân tích các luồng chi phí trong doanh nghiệp sản xuất

Identifying the network of cost streams in manufacturing enterprises136

TRẦN TUỆ QUANG - ĐỖ THỊ HẢI HÀ - NGUYỄN PHƯỚC ĐỨC

Hiệu quả hoạt động các công ty điện lực khu vực phía Nam Việt Nam

A study on the technical efficiency of power companies in Vietnam142

NGUYỄN VINH HƯNG - NGUYỄN PHÚC TOÀN

Vai trò của doanh nghiệp nhà nước trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế

The role of state-owned enterprises in the context of Vietnam's
international economic integration process150

QUẢN TRỊ - QUẢN LÝ

PHẠM XUÂN BÁCH

Tăng cường quản lý nhà nước đối với dịch vụ phân phối bán lẻ trên địa bàn thành phố Hà Nội

Strengthening the state management in the retail sector in Hanoi156

VŨ TRỰC PHÚC

Một số giải pháp phát triển dịch vụ di động trả trước của Vinaphone trên địa bàn tỉnh An Giang đến năm 2025

Some solutions to help Vinaphone develop its prepaid mobile services

in An Giang Province for the period 2022 - 2025165

ĐINH TIÊN MINH - LÊ VŨ LAN OANH - NGUYỄN THỊ YẾN NHI

Nâng cao nhận thức của người dùng đối với các sản phẩm bao bì nhựa thông qua nghiên cứu hệ thống mã số nhận diện nhựa

Raising the awareness of consumers towards plastic packaging products

by using the plastic identification code system172

PHẠM TUẤN ANH

Một số kết quả cơ bản của chương trình Mỗi xã một sản phẩm (OCOP) sau 4 năm triển khai thực hiện

Some basic results of the One Commune One Product (OCOP) program after four years of implementation180

ĐINH PHI HỒ - QUÁCH THỊ MINH TRANG - NGUYỄN THỊ HỒNG HOA

Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tham gia hoạt động du lịch nông nghiệp của nông dân:

Trường hợp nghiên cứu ở đồng bằng sông Cửu Long

Factors affecting the decision of farming households to participate in agritourism activities:

Case study of farming households in the Mekong Delta184

HOÀNG MẠNH DŨNG - TRẦN THỊ HƯƠNG

Kiểm soát chất lượng đối với chế biến cà phê theo ISO 22000:2018 tại Việt Nam

Quality control for coffee processing according to iso 22000:2018 in Vietnam195

VŨ NGỌC THẢO

Quản lý học tập điện tử học phần đạo đức kinh doanh theo mô hình lớp học đảo ngược

The electronic learning management in the flipped classroom model for Business Ethics Course203

PHẠM THỊ NGUYỆT

Giải pháp đẩy mạnh hoạt động chia sẻ tri thức của bộ phận lao động trực tiếp

tại Công ty cổ phần Than Hà Lãm - Vinacomin

Solutions to promote the knowledge sharing of direct employees

at Vinacomin - Ha Lam Coal Joint Stock Company208

BÙI VĂN HƯNG - NGUYỄN THỊ ĐỨC LOAN

Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Sonadezi Châu Đức

Factors affecting the work motivation of employees working for Sonadezi Chau Duc Joint Stock Company214

BÀNH THỊ HỒNG LAN

Tình hình quản lý sử dụng và giải pháp tiết kiệm năng lượng

tại Công ty Vietnam Tea - Công ty TNHH Thế hệ Mới

The energy management and energy efficiency solutions at Vietnam Tea Company - New Generation Co., Ltd220

NGUYỄN THỊ LAN HẠNH - ĐỖ NGỌC HẢO - NGUYỄN XUÂN QUYẾT

Thực trạng và giải pháp đào tạo nguồn nhân lực du lịch Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Current quality of tourism human resource training programs in Vietnam

in the context of the Industry 4.0 and solutions226

NGO TUYẾT TRINH

Phát triển bền vững du lịch tỉnh Thanh Hóa

Developing Thanh Hoa Province's tourism industry sustainably232

CHÂU ANH THƯ - TRẦN VĂN ĐẠT

Nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến trải nghiệm thương hiệu

tại Công ty Cổ phần Nước - Môi trường Bình Dương (BIWASE)

Factors affecting the brand experience of Binh Duong Water - Environment Joint Stock Company238

NGUYỄN THỊ MINH TRANG - VÒNG THỊNH NAM - ĐINH HOÀNG ANH TUẤN

Các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ, nhân viên

tại Công ty Cổ phần Dược phẩm Tín Phong

Factors affecting knowledge sharing behavior of employees at Tin Phong Pharmaceutical Joint Stock Company244

VŨ VĂN ĐÔNG - TẠ QUANG HƯNG Nâng cao năng lực đội ngũ nhân viên kỹ thuật tại VNPT Bà Rịa - Vũng Tàu Solutions to improve the capacity of VNPT Ba Ria - Vung Tau's technical staff	251
NGUYEN THI THIEN HUONG The effectiveness of EMI in teaching: A comparison of lecturer and student perspectives Hiệu quả của việc áp dụng phương pháp EMI trong việc giảng dạy nội dung môn học: So sánh giữa quan điểm của giảng viên và sinh viên	262
NGUYỄN PHƯỚC BÌNH Các xu hướng lựa chọn nơi ở trọ của sinh viên ngoại tỉnh trong mùa dịch Covid-19 Renting housing trends of students who study away from home in the Covid-19 pandemic	270
NGUYỄN VĂN TUẤN Một số kinh nghiệm và sự vận dụng của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch về quản lý tài sản công tại các trường đại học thể dục thể thao ở nước ta hiện nay Some lessons learnt for the Ministry of Culture, Sports and Tourism of Vietnam in public property management of sport universities	275
TRIỆU THỊ CẨM NHUNG Thúc đẩy ứng dụng công nghệ cao vào phát triển nông nghiệp tỉnh Sóc Trăng hiện nay Promoting the development of high-tech agricultural production in Soc Trang Province	281

KINH DOANH

NGUYỄN THỊ CẨM PHƯƠNG Nhận thức và hành vi của người tiêu dùng tỉnh Trà Vinh đối với sản phẩm thân thiện môi trường: Trường hợp ly giấy và ống hút giấy Perception and behavior of consumers in Tra Vinh Province towards environmentally friendly products: Case study of paper cup and paper straws	286
NGUYỄN MINH NGUYỆT Hình thành các tuyến du lịch ở huyện Tân Kỳ, tỉnh Nghệ An Developing tourism routes in Tan Ky District, Nghe An Province	292
LÊ THỊ CHI - LÊ THỊ KIM ANH - NGUYỄN THỊ HỒNG NGUYÊN Những tiện ích và rủi ro từ mua sắm trực tuyến trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 ở nước ta hiện nay Benefits and risks of online shopping in the context of the COVID-19 pandemic in Vietnam	299
NGUYỄN ĐÌNH TOÀN - NGÔ HỒNG HẠNH - TRỊNH NGỌC HÙNG - NINH CÔNG THỊNH - NGUYỄN QUỲNH TRANG - NGUYỄN MINH QUANG Tác động của công nghệ thực tế tăng cường AR tới mức độ bảo mật và tiện ích trên các nền tảng bán hàng trực tuyến tại Việt Nam hiện nay The impacts of augmented reality (AR) technology on the security and convenience level of e-commerce platforms in Vietnam	304

TÀI CHÍNH - NGÂN HÀNG - BẢO HIỂM

NGUYỄN BÁ HUY Sử dụng đòn bẩy tài chính trong đầu tư bất động sản hiện nay Using financial leverage in real estate investment.....	310
---	-----

KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN

TRẦN NGỌC HÙNG - NGUYỄN THỊ PHƯƠNG THÚY Thực trạng vận dụng giá trị hợp lý tại các doanh nghiệp niêm yết Việt Nam - Rào cản và giải pháp The current implementation of fair value principle in Vietnamese listed enterprises - Barriers and solutions	316
--	-----

GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH HOẠT ĐỘNG CHIA SẺ TRI THỨC CỦA BỘ PHẬN LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THAN HÀ LÂM - VINACOMIN

● PHẠM THỊ NGUYỆT

TÓM TẮT:

Chia sẻ tri thức ngày càng đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển bền vững của các cá nhân, tổ chức và xã hội. Trong môi trường doanh nghiệp khai thác than, cơ chế chia sẻ tri thức càng cần được chú trọng, bởi quá trình này giúp nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Bài viết đề cập đến tác động của các nhân tố đến hoạt động chia sẻ tri thức của người lao động trực tiếp tại Công ty cổ phần Than Hà Lâm - Vinacomin. Kết quả nghiên cứu cho thấy, cơ chế khuyến khích, hạ tầng công nghệ thông tin, niềm tin vào tri thức bản thân, làm việc nhóm và văn hóa tổ chức là các yếu tố tác động mạnh đến hoạt động này. Theo đó, bài viết đề xuất giải pháp nhằm đẩy mạnh hoạt động chia sẻ tri thức của người lao động khối trực tiếp tại Công ty cổ phần Than Hà Lâm - Vinacomin.

Từ khóa: tri thức, chia sẻ tri thức, lao động trực tiếp, Công ty cổ phần Than Hà Lâm - Vinacomin.

1. Đặt vấn đề

Lý do tác giả thực hiện đề tài nghiên cứu xuất phát từ 3 nguyên nhân chính, gồm: (1) Tầm quan trọng của hoạt động chia sẻ tri thức đối với doanh nghiệp; (2) Sự thiếu hụt các kinh nghiệm, bằng chứng thực nghiệm tại các bộ phận trực tiếp sản xuất của doanh nghiệp khai thác than và (3) Tính ứng dụng vào thực tiễn của vấn đề nghiên cứu.

Cùng với xu hướng toàn cầu hóa, cơ chế chia sẻ

tri thức hiệu quả ngày càng đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển bền vững của các cá nhân, tổ chức và xã hội. Theo đó, các yếu tố tác động đến hành vi chia sẻ tri thức trở thành đề tài được nhiều học giả quan tâm nghiên cứu (Lin, 2007; Wang & Noe, 2010). Một cách khái quát, tác giả tổng hợp nghiên cứu trước, như: các nghiên cứu tại các tổ chức kinh tế (Sharratt & Usoro, 2003; Wasko & Faraj, 2000, Wang & Noe, 2010),...

Là khảo nghiên cứu cho thấy, các nghiên cứu thực nghiệm chủ yếu tập trung ở các tổ chức kinh doanh đặc biệt là khu vực tư nhân. Mục tiêu của các nghiên cứu này nhằm khám phá các nhân tố tác động đến hoạt động chia sẻ tri thức giữa các nhân viên trong công ty (Al-Ammary, 2008; Chatzoglou & Vraimaki, 2009; Ismail Al-Alawi & cộng sự, 2007; Tan & ctg, 2010). Qua đó, các nhà quản trị có những cải cách phù hợp để tổ chức hoạt động hiệu quả và bền vững (Antonova, Csepregi, & Marchev Jr, 2011; Hendriks, 1999; Panahi, Watson, & Partridge, 2013). Tuy nhiên, các nghiên cứu cho doanh nghiệp khai thác khoáng sản nói chung và doanh nghiệp khai thác than trên thế giới và Việt Nam nói riêng vẫn còn hạn chế, chưa được nghiên cứu nhiều.

Tổng quan nghiên cứu cho thấy, các yếu tố chính tác động đến hành vi chia sẻ tri thức giữa các nhân viên bao gồm: cơ chế khen thưởng, văn hóa tổ chức, niềm tin vào tri thức bản thân, hoạt động nhóm và hạ tầng CNTT. Tuy nhiên, tác động của các yếu tố rất khác biệt theo từng trường hợp nghiên cứu. Theo đó, tác giả tin rằng, mức độ tác động của các nhân tố đến hành vi chia sẻ tri thức của nhóm đối tượng này ở doanh nghiệp khai thác than sẽ có nhiều khác biệt. Tiếc rằng, theo hiểu biết của tác giả, có rất ít nghiên cứu về đề tài này ở các doanh nghiệp khai thác than tại Việt Nam. Thực tế cho thấy, các hoạt động thúc đẩy hoạt động chia sẻ tri thức của bộ phận lao động trực tiếp hiện nay ở doanh nghiệp khai thác than chủ yếu xuất phát từ nhận định chủ quan của người thực hiện, mà chưa dựa trên cơ sở khoa học. Qua đó, hiệu quả của các hoạt động này chưa tương xứng với kỳ vọng. Thực trạng cho thấy "kỹ sư trẻ ra trường giỏi, nhưng thực tế làm không được" đang là trở ngại lớn của xã hội, cũng như ngành Than hiện nay. Vì vậy, tác giả hướng đến nghiên cứu tác động của các nhân tố đến hoạt động chia sẻ tri thức của người lao động trực tiếp (công nhân trực tiếp khai thác) tại Công ty cổ phần Than Hà Lâm - Vinacomin, qua đó đề ra giải pháp phù hợp, hiệu quả, giúp thúc đẩy hoạt động này ở người lao động trực tiếp.

2. Khung lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Chia sẻ tri thức tích cực và tự nguyện không chỉ giúp người lao động trực tiếp có được nhiều tri thức, mà còn giúp họ dễ dàng hơn trong việc vận dụng kiến thức đó vào công việc thực tế sau này, đặc biệt là trong một thế giới ngày càng đòi hỏi nhiều hơn về kiến thức chuyên sâu hiện nay (Ong & ctg, 2011). Cùng với xu thế toàn cầu hóa, khoảng cách về thời gian và không gian dần được thu hẹp, tốc độ truyền đạt thông tin ngày càng cao, vai trò của chia sẻ tri thức càng trở nên quan trọng.

Qua lược khảo lý thuyết, tác giả hình thành mô hình nghiên cứu về các nhân tố tác động đến hành vi chia sẻ tri thức của người lao động trực tiếp tại một số doanh nghiệp khai thác than. Các nhân tố chính bao gồm: cơ chế khuyến khích, văn hóa tổ chức, niềm tin vào tri thức bản thân, làm việc nhóm và cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin (CNTT).

Hành vi chia sẻ tri thức là quá trình các cá nhân chia sẻ tri thức với nhau, là sự cho đi và nhận lại tri thức (Bock & ctg, 2005). Cơ chế khuyến khích là các chính sách khen thưởng, đãi ngộ liên quan đến hoạt động chia sẻ tri thức. Cơ chế khen thưởng hiệu quả cần phải công bằng, khách quan và dựa trên kết quả của hoạt động chia sẻ tri thức. Qua đó, cơ chế khen thưởng thúc đẩy các cá nhân chia sẻ tri thức (Oliver & Reddy Kandadi, 2006). Văn hóa tổ chức (văn hóa doanh nghiệp) được hiểu là các quy tắc được quy định rõ về các giá trị cốt lõi, phương châm hoạt động của doanh nghiệp. Điều này định hình hành động và nguyện vọng của các cá nhân trong tổ chức (Harris & Ogbonna, 2002; Henri, 2006). Niềm tin vào tri thức bản thân là mức độ tin tưởng của cá nhân vào năng lực và tri thức bản thân (Bandura, 1997). Làm việc nhóm là các cam kết, hợp tác và lợi ích đạt được khi làm việc nhóm. Các thành viên hợp tác, tin tưởng và phối hợp hiệu quả sẽ thúc đẩy quá trình chia sẻ tri thức (Lu, Leung, & Koch, 2006). Cuối cùng, hệ thống CNTT hàm ý mức độ hiện đại hóa, cũng như ứng dụng hiệu quả công nghệ vào các hoạt

động chia sẻ tri thức giữa các cá nhân trong tổ chức (Catherine E Connelly & Kevin Kelloway, 2003). Theo đó, mô hình nghiên cứu được trình bày trong Sơ đồ 1.

Giả thuyết X1: Cơ chế khuyến khích có tác động tích cực đối với chia sẻ tri thức

Giả thuyết X2: Văn hóa doanh nghiệp có tác động tích cực đối với chia sẻ tri thức

Giả thuyết X3: Niềm tin vào tri thức cá nhân có tác động tích cực đối với chia sẻ tri thức

Giả thuyết X4: Làm việc nhóm có tác động tích cực đối với chia sẻ tri thức

Giả thuyết X5: Hạ tầng CNTT có tác động tích cực đối với chia sẻ tri thức

Tùy vào từng trường hợp nghiên cứu, mức độ tác động của các nhân tố trên đến hoạt động chia sẻ tri thức có nhiều khác biệt. Theo đó, khung lý thuyết và mô hình nghiên cứu được trình bày ở phần này là nền tảng để tác giả ứng dụng phương pháp và quy trình nghiên cứu phù hợp, tìm hiểu tác động của các yếu tố đến hoạt động chia sẻ tri thức của người lao động trực tiếp tại Công ty Than Hà Lâm - Vinacomin.

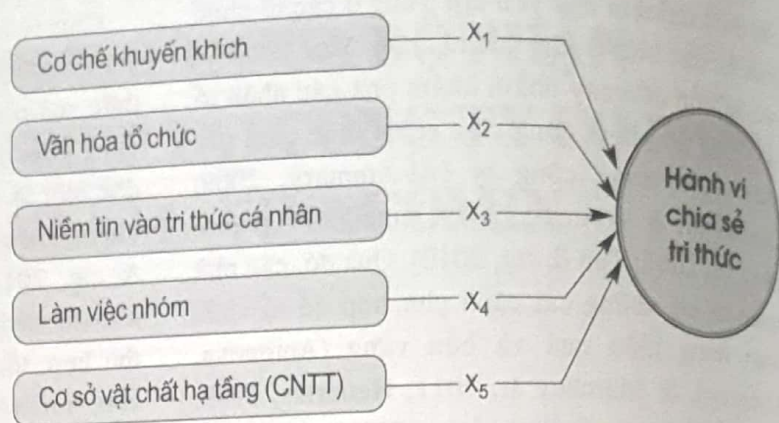
3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Để đánh giá tác động của các yếu tố đối với hoạt động chia sẻ tri thức giữa người lao động trực tiếp tại Công ty cổ phần Than Hà Lâm - Vinacomin, tác giả thực hiện một quy trình kiểm định cụ thể như sau:

3.1. Nghiên cứu định tính

Đầu tiên, thang đo các yếu tố được xây dựng dựa trên cơ sở lược khảo lý thuyết và các nghiên cứu thực nghiệm (thang đo nháp 1). Tuy nhiên, nhóm đối tượng nghiên cứu có nhiều điểm đặc thù nên tác giả thực hiện thảo luận nhóm với nhóm các đối tượng người lao động trực tiếp ở các bộ phận khác nhau để bổ sung và hoàn chỉnh thang đo. Việc thảo luận nhóm được thực hiện với 2 nhóm độc lập: 1 nhóm gồm 10 người lao động trực

Sơ đồ 1: Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết



tiếp sản xuất tại các công trường khai thác than; 1 nhóm gồm 5 người lao động làm việc ở phòng kỹ thuật và 5 người lao động là nhân viên của các phân xưởng khác, đang làm việc tại một số doanh nghiệp khai thác than. Từ đó, tác giả tổng hợp để hình thành các biến đo lường mỗi yếu tố (thang đo nháp 2). Tiếp theo, dựa vào bản khảo sát trên, tác giả thực hiện phỏng vấn thử 50 người lao động trực tiếp của một số doanh nghiệp khai thác than, nhằm điều chỉnh các câu hỏi phù hợp với đối tượng và mục tiêu nghiên cứu hơn.

Bản khảo sát chính thức được xây dựng dựa trên các câu hỏi thành phần sau khi nghiên cứu định tính. Thang đo được sử dụng là thang đo Likert 5 mức độ (thang đo chính thức), từ hoàn toàn không đồng ý đến hoàn toàn đồng ý.

3.2. Nghiên cứu định lượng

Đối tượng khảo sát là người lao động trực tiếp làm việc ở các phân xưởng khai thác tại một số doanh nghiệp khai thác than. Do điều kiện khách quan, tác giả sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, với hình thức gửi bản hỏi trực tuyến qua mail cá nhân hoặc qua Zalo. Theo đó, số phiếu khảo sát hợp lệ là 971 phiếu trong tổng số 1.200 phiếu phát ra (đạt khoảng 80,9%).

Tiếp theo, tác giả sử dụng hệ số Cronbachs Alpha để loại bỏ các biến có độ tin cậy thang đo thấp (Nguyễn Đình Thọ, 2011). Kết quả nghiên cứu cho thấy, các biến đều đạt tiêu chuẩn về độ tin cậy thang đo.

Phương pháp phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA) được áp dụng để xác định lại các nhóm biến trong mô hình nghiên cứu. Kết quả cho thấy, hệ số KMO là 0,825, kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig. = 0,000 < 0,05). Theo đó, phương pháp EFA là phù hợp. Giá trị Eigenvalues dừng ở 1,179 > 1, tổng phương sai trích (TVE) là 74,055 (%) > 50% cho thấy sự phù hợp của phương pháp phân tích EFA. So sánh với chỉ số Eigenvalues, có 6 nhân tố được trích ra và tất cả các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5 nên tất cả các biến được giữ lại.

Ngoài ra, tác giả phân tích hồi quy nhằm đánh giá mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức giữa người lao động trực tiếp tại một số doanh nghiệp khai thác than. Kết quả được trình bày ở Bảng 1.

góp cho lợi ích chung mà biểu hiện rõ nhất là mức độ sẵn lòng chia sẻ tri thức. Trong khi đó, chỉ khi các cá nhân tự tin vào tri thức của bản thân thì họ mới sẵn lòng chia sẻ tri thức nhiều hơn (Ling, San, & Hock, 2009). Xây dựng văn hóa tổ chức phù hợp để khuyến khích chia sẻ tri thức giữa người lao động trực tiếp (Gupta & Govindarajan, 2000; Bùi Thị Thanh, 2014). Ngoài ra, yếu tố cơ chế khuyến khích có tác động có ý nghĩa đến hoạt động chia sẻ tri thức của người lao động trực tiếp, phù hợp với kết quả kiểm định của các nghiên cứu trước (Kassim & ctg, 2015; Ling, San, & Hock, 2009; Manafi & Subramaniam, 2015).

4. Kết luận và đề xuất giải pháp

Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố hạ tầng CNTT, niềm tin vào tri thức bản thân, làm việc nhóm, văn hóa tổ chức và cơ chế khuyến

Bảng 1. Tác động của các yếu tố đến hoạt động chia sẻ tri thức của người lao động

Mô hình	Hệ số tác động chưa chuẩn hóa	Hệ số tác động đã chuẩn hóa	Mức ý nghĩa	Kiểm định đa cộng tuyến	
				Giá trị của độ chấp nhận	Hệ số phóng đại
Tri thức cá nhân	0.213	0.236	0.000	0.812	1.232
Làm việc nhóm	0.222	0.219	0.000	0.763	1.310
Văn hóa DN	0.146	0.175	0.000	0.934	1.071
Hạ tầng CNTT	0.057	0.060	0.000	0.820	1.024
Cơ chế khuyến khích	0.304	0.353	0.013	0.976	1.220

Nguồn: Tính toán của tác giả

Kết quả cho thấy, yếu tố Cơ chế khuyến khích có tác động mạnh nhất đến hoạt động chia sẻ tri thức của người lao động trực tiếp tại một số doanh nghiệp khai thác than, phản ánh tác động của xu hướng lợi ích đến hoạt động chia sẻ tri thức của nhóm đối tượng này. Tiếp theo, làm việc nhóm, niềm tin vào tri thức bản thân và văn hóa tổ chức cũng tác động mạnh đến hoạt động này. Như De Vries, Van den Hooff, & de Ridder (2006) luận giải, sự phối hợp tốt giữa các thành viên trong nhóm xác định sự sẵn sàng của họ trong việc đóng

khích có tác động mạnh đến hoạt động chia sẻ tri thức của người lao động trực tiếp ở một số doanh nghiệp khai thác than. Từ cơ sở này, tác giả đề xuất giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả hoạt động chia sẻ tri thức của người lao động trực tiếp tại một số doanh nghiệp khai thác than. Cụ thể như sau:

- Công ty cần chú trọng phát triển yếu tố hạ tầng CNTT. Trong đó, việc mở rộng khả năng tiếp cận với các dữ liệu chuẩn quốc tế cần được Công ty chú trọng đầu tư. Bên cạnh đó, Công ty cần

nâng cao chất lượng cơ chế chia sẻ tri thức trực tuyến giữa các đối tượng người lao động trực tiếp. Chia sẻ tri thức trực tuyến hiệu quả giúp giảm thiểu chi phí, thúc đẩy hoạt động này diễn ra thường xuyên hơn.

- Nâng cao làm việc nhóm hiệu quả cũng đóng vai trò quan trọng đối với hoạt động chia sẻ tri thức. Công ty cần có cơ chế thích hợp nhằm đẩy mạnh làm việc nhóm giúp người lao động gắn kết, nghiên cứu, học tập và chia sẻ tri thức.

- Niềm tin vào tri thức bản thân là yếu tố cốt lõi để người lao động trực tiếp quyết định có hay không hành vi chia sẻ tri thức. Việc chuẩn hóa chuyên môn, tay nghề theo sự phát triển khoa học kỹ thuật, công nghệ của các nước hàng đầu thế

giới là bước đi đúng đắn, cần được đẩy mạnh. Ngoài ra, văn hóa tổ chức cũng đóng vai trò lớn đối với hoạt động chia sẻ tri thức. Công ty cần tiếp tục nâng cao tinh thần thực hiện văn hóa doanh nghiệp (văn hóa Công ty) để khuyến khích hoạt động chia sẻ tri thức của người lao động trực tiếp, tạo ra môi trường làm việc cởi mở, thân thiện.

- Cơ chế khuyến khích yếu tố này cũng tạo ra tác động tích cực, thúc đẩy hoạt động chia sẻ tri thức. Cơ chế khuyến khích không chỉ về vật chất, mà còn là các hình thức khen thưởng về tinh thần, như sự ghi nhận, vinh danh. Từ đó, người lao động trực tiếp nhận thức hoạt động chia sẻ tri thức mang lại nhiều lợi ích, thúc đẩy họ sẵn lòng chia sẻ tri thức thường xuyên và hiệu quả hơn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, 87-111.
2. Chatzoglou, P. D., & Vraimaki, E. (2009). Knowledge-sharing behaviour of bank employees in Greece. *Business Process Management Journal*, 15(2), 245-266.
3. Chin Wei, C., Siong Choy, C., Geok Chew, G., & Yee Yen, Y. (2012). Knowledge sharing patterns of undergraduate students. *Library Review*, 61(5), 327-344.
4. De Vries, R. E., Van den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication research*, 33(2), 115-135.
5. Hendriks, P. (1999). Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. *Knowledge and process management*, 6(2), 91.
6. Henri, J.-F. (2006). Organizational culture and performance measurement systems. *Accounting, organizations and society*, 31(1), 77-103.
7. Ismail Al-Alawi, A., Yousif Al-Marzooqi, N., & Fraidoon Mohammed, Y. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of knowledge management*, 11(2), 22-42.
8. Jer Yuen, T., & Shaheen Majid, M. (2007). Knowledge-sharing patterns of undergraduate students in Singapore. *Library Review*, 56(6), 485-494.
9. Kassim, A. L., Raman, A., Don, Y., Daud, Y., & Omar, M. S. (2015). The Association between Attitude towards the Implementation of Staff Development Training and the Practice of Knowledge Sharing Among Lecturers. *International Education Studies*, 8(12), 108.
10. Nguyễn Đình Thọ (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. NXB Lao động - Xã hội, 593.
11. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. NXB Hồng Đức.