

CÔNG THƯƠNG

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

VIET NAM TRADE AND INDUSTRY REVIEW

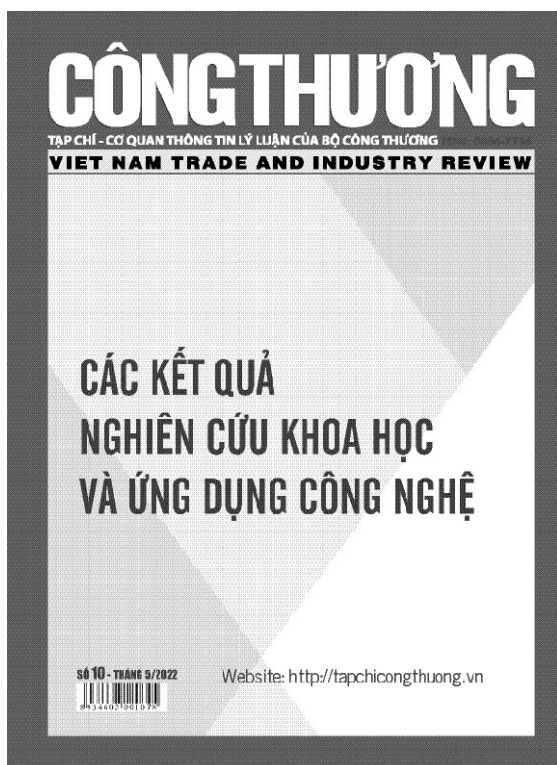
CÁC KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ

Số 10 - THÁNG 5/2022



8934602 001378

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 Tán

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: 024.6269 4445

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 8236

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 **10** - Tháng 5/2022

LUẬT

NGUYỄN THỊ THẢO - DƯƠNG VĂN QUÝ

Trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo vệ quyền tiếp cận thông tin của công dân
The responsibility to protect of the state in protecting the right to access information of citizen.....8

NGUYỄN THỊ TRIỂN

Những vấn đề bất cập trong xác định mức thuế thu nhập cá nhân đối với chuyển nhượng quyền sử dụng đất
Shortcomings in the determination of personal income tax rate for land use right transfer.....16

KINH TẾ

AN THỊ THANH NHÀN

Thực trạng và giải pháp chuyển đổi số ngành Logistics Việt Nam
The current situation and solutions to facilitate the digital transformation at logistics enterprises in Vietnam.....22

VÕ VĂN CẦN - NGUYỄN THỊ LIÊN HƯƠNG

Chuyển đổi số trong doanh nghiệp - Những rào cản và định hướng
Digital transformation in enterprises – Barriers and orientations29

HOU KAI FENG

Chính sách thương mại Việt Nam - Trung trong khuôn khổ sáng kiến “Một vành đai, một con đường”
Vietnam - China trade policy within the framework of the Belt and Road Initiative36

TRẦN THỊ THU HUYỀN

Tăng cường liên kết vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong hoạt động du lịch
Improving the tourism linkages in the Central Key Economic Region of Vietnam42

PHẠM THU HƯƠNG

Nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt Nam trong ngành Công nghiệp điện tử
thông qua phương thức liên kết sản xuất quốc tế
Improving the competitiveness of Vietnamese enterprises in the electronic industry through
international production linkages.....46

NGUYỄN THỊ DUNG

Hoạt động mua bán và sáp nhập các doanh nghiệp tại Việt Nam
Mergers and acquisitions of enterprises in Vietnam50

PHẠM VŨ ÁNH DƯƠNG

Đánh giá ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến Việt Nam
Assessing the impacts of the COVID-19 pandemic on Vietnam54

NGUYỄN THỤY PHƯƠNG

Hoạt động liên kết kinh tế trong hoạt động du lịch tại Đà Nẵng
Economic links in Da Nang city's tourism activities58

QUẢN TRỊ - QUẢN LÝ

PHẠM TUẤN ANH

Thúc đẩy sản xuất hàng hóa quy mô lớn trong hợp tác xã nông nghiệp
Promoting the large-scale agricultural production of agricultural cooperatives62

BÙI THỊ THẢO

Ảnh hưởng của nguồn nhân lực đến đổi mới mô hình tăng trưởng ở Việt Nam hiện nay
Impacts of human resource on Vietnam's growth model innovation68

NGUYỄN HOÀNG THANH NGÂN

Giải pháp phát triển du lịch trải nghiệm tại Cù lao An Bình, tỉnh Vĩnh Long
Solutions for the development of experience tourism in An Binh island, Vinh Long province74

NGUYỄN ĐỨC THẮNG* - NGUYỄN THỊ HƯỜNG

Nghiên cứu động lực làm việc của công nhân khai thác than
A study on the work motivation of coal miners80

NGUYỄN TRƯỜNG GIANG - ĐẶNG HƯƠNG GIANG - ĐỖ TUẤN HẠNH

Mô hình đào tạo kết hợp Blended Learning tại một số trường đại học thuộc Bộ Công Thương
The blended learning method at some universities under the Ministry of Industry and Trade87

TRẦN VĂN TRANG - HOÀ THỊ TƯƠI - ĐÀO THỊ PHƯƠNG MAI

Ảnh hưởng của gia đình và các hỗ trợ bên ngoài tới sự thành công trong khởi nghiệp
Impacts of family and external supporting factors on the success of entrepreneurs' start-up activities94

ĐÀO MỸ CHI - LÊ THANH TIỆP

Các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện chuyển đổi kỹ thuật số tại các doanh nghiệp
trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh
Factors affecting the digital transformation of enterprises in Ho Chi Minh City106

NGUYỄN THỊ HOA

Nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp đổi mới hoạt động của tổ chức công đoàn
ngành Công Thương phù hợp với xu thế hội nhập
A study on the current operation and solutions to renovate the operation of Vietnam National Union
of Workers in Industry and Trade in the context of Vietnam's international integration process114

PHAM THUY DUONG

Using portfolios in learning listening skills among the first-year non english - major students
at the faculty of law, Vietnam National University
Sử dụng hoạt động xây dựng các tập hồ sơ nghe trong việc học kỹ năng nghe của sinh viên
năm thứ nhất không chuyên ngữ tại khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội120

ĐINH TRÀ GIANG

Đánh giá thực trạng một số yếu tố tác động đến chất lượng môn giáo dục thể chất
của sinh viên Trường Đại học Thương mại
Assessing the factors affecting the quality of physical education of Thuongmai University126

NGUYỄN PHƯỚC HUYỀN - HÀ NAM KHÁNH GIAO

Tác động của bầu không khí siêu thị đến hành vi mua ngẫu hứng trong hệ thống Coopmart
tại Thành phố Hồ Chí Minh
The impacts of the supermarket atmosphere on the impulse buying behavior of customers
at Co.opmart supermarket chain in Ho Chi Minh City132

LẠI QUANG HUY

Đổi mới đào tạo nghề nhằm giải quyết việc làm cho người lao động sau tác động của đại dịch Covid- 19 tại Việt Nam
Innovating vocational training activities to help labourers get jobs after the COVID-19 pandemic in Vietnam141

NGUYỄN THỊ DUONG - LÊ KE DUC

Evaluating the Green Supply Chain Management of electronic products and component manufacturers
in Vietnam with AHP Model
Sử dụng AHP trong đánh giá công tác quản lý chuỗi cung ứng xanh đối với công ty
sản xuất sản phẩm và linh kiện điện tử ở Việt Nam147

NGUYỄN THỊ KIM YẾN - PHẠM NGỌC ĐỨC

Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định đặt phòng trực tuyến thông qua các công ty du lịch trực tuyến
của du khách: Nghiên cứu tại thành phố Đà Lạt
Factors affecting the decision of customers to make online room booking via online travel agents:
A case study in Da Lat city154

NGUYỄN NGỌC MINH

Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động thực tập tốt nghiệp của sinh viên
ngành Quan hệ lao động - Trường Đại học Công đoàn
Factors affecting the management of labour relations students' internship at Trade Union University160

**TRẦN THỊ HỒNG VÂN - NGUYỄN THỊ PHƯƠNG ANH - ĐỖ THỊ NHÀN
- LƯƠNG THỊ TRANG NHUNG - PHAN THỊ HƯƠNG**

Các nhân tố ảnh hưởng đến đổi mới phương pháp học tập trong bối cảnh áp dụng công nghệ mới tại các cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam

Factors affecting the innovation of learning methods for students when Vietnamese higher education institutions have applied new technologies.....165

ÔNG THỊ DUNG - HOÀNG THỊ ÁNH

Nghiên cứu nhu cầu học tiếng Trung của sinh viên Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Đại học Thái Nguyên

A study on the needs of students at the University of Economics and Business Administration, Thai Nguyen University for learning Chinese.....170

PHAN ĐÌNH MINH

Giải pháp hoàn thiện mô hình mạng lưới khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo trong Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Solutions to improve the performance of the Innovative start-up network in the University of Law, Hue University.....176

NGUYỄN THỊ BÍCH THUẬN - PHẠM ÁNH TUYẾT - DƯƠNG MINH THÔNG

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất nấm rơm tại huyện Lai Vung, tỉnh Đồng Tháp

A study on the factors affecting the straw mushroom yield for farmers in Lai Vung district, Dong Thap province182

HỒ THỊ YẾN LY - ĐỖ THỊ BÍCH HỒNG

Nâng cao khả năng tiếp cận nguồn vốn tín dụng sinh viên có hoàn cảnh khó khăn của Ngân hàng Chính sách Xã hội tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

Improving access of students with difficult circumstances to student loans provided by Vietnam Bank for Social Policies in Ba Ria - Vung Tau province188

DƯƠNG THỊ TUYẾT NHUNG - ĐÀO THỊ TUYẾT - DƯƠNG QUỲNH TRANG

Thúc đẩy xây dựng, phát triển đô thị thông minh trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam

Promoting the development of smart cities in Vietnam in the context of the country's digital transformation process194

NGUYỄN HỮU THÁI THỊNH - NGUYỄN THỊ AN

Yếu tố ảnh hưởng đến ý định đặt phòng trực tuyến: Trường hợp nghiên cứu khách du lịch đến Khánh Hòa

Factors impacting the online booking intention of tourists: A case study of tourists travelling to Khanh Hoa province200

NGUYỄN THỊ BÍCH PHƯỢNG

Đào tạo nhân lực quản trị khách sạn - nhà hàng đáp ứng nhu cầu xã hội tại Đại học Công nghiệp Hà Nội

Training human resources for the hospitality and restaurant management at Hanoi University of Industry to fulfill the social demands207

NGUYỄN THỊ THU

Giải pháp liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực du lịch nhằm thích ứng thời kỳ hậu Covid-19

Solutions for the cooperation between tourism companies and training institutions in launching training programs to develop tourism human resources in the post-COVID-19 era213

MAI HOÀNG THỊNH

Giải pháp thúc đẩy sự năng động của doanh nghiệp sau đại dịch Covid-19

Solutions to promote the dynamism of enterprises in the post-COVID-19 era.....217

NGUYỄN PHƯỚC BÌNH

Các biện pháp đánh giá kết quả thi kết thúc học phần của sinh viên các trường đại học

Measures to assess the results of student ending examination of university students221

KINH DOANH

PHAN THỊ THU HOÀI

Chiến lược mở rộng thị trường của các nhà hàng ở nội thành Hà Nội dưới ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19

The market expansion strategies of restaurants in the inner city of Hanoi in the context of COVID-19 pandemic226

PHAN ĐÌNH QUYẾT

Tác động của năng lực cung ứng dịch vụ đến kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp logistics qua các cửa khẩu khu vực Tây Bắc

Impact of service delivery capacity on the business performance of of logistics enterprises operating at Northwestern border gate231

NGUYỄN THỊ THANH NHÀN

Chuyển đổi số trong các doanh nghiệp ngành Bán lẻ Việt Nam - Cơ hội và thách thức

The digital transformation process in Vietnam's retail industry: Opportunities and challenges238

NGUYỄN HÁN KHANH - QUÁCH HOÀNG PHÚC -NGUYỄN THỊ MAI THANH - HUỲNH HỮU THỌ

Giải pháp đẩy mạnh tiêu thụ rau an toàn tại Bình Dương

Solutions to promote the consumption of safe vegetable in Binh Duong province244

TÀI CHÍNH - NGÂN HÀNG - BẢO HIỂM

HOÀNG THỊ HẢI YẾN

Giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động tín dụng tại Sacombank sau đại dịch Covid-19

Solutions to improve the credit quality of Sacombank in the post-COVID-19 period250

NGUYỄN THỊ MINH THẢO - TRẦN PHƯƠNG MAI - PHAN THỊ HỒNG DIỆP

- ĐẶNG THU NGA - HOÀNG THẢO NGỌC

Các yếu tố ảnh hưởng tới hành vi gửi tiền tiết kiệm cá nhân của giới trẻ Việt Nam

Factors affecting the individual savings behavior of Vietnamese young people254

LÊ THỊ NGỌC HẠNH

Ứng dụng của tài chính định lượng

The applications of quantitative finance262

ĐAN THU VÂN

Phát triển dịch vụ ngân hàng điện tử trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

The development of e-banking services in the world and lessons learnt for Vietnamese commercial banks266

TRẦN THỊ THANH TÂM

Phân tích tình hình hưởng bảo hiểm xã hội một lần ở Việt Nam

Analyzing the issue of receiving lump-sum social insurance in Vietnam.....270

ĐOÀN THU HƯƠNG - NGUYỄN MINH TRANG

Nâng cao chất lượng hoạt động chuyển đổi số ngành Ngân hàng Việt Nam

Enhancing the quality of digital transformation in Vietnam's banking industry274

TRẦN PHƯƠNG THẢO - LÊ ANH TUẤN

Sở hữu gia đình và rủi ro hoạt động của doanh nghiệp trên thị trường chứng khoán Việt Nam

The family ownership and he operational risk of companies in the Vietnamese stock market.....280

KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN

NGUYỄN THỊ THÚY

Giải pháp nâng cao chất lượng báo cáo tài chính của doanh nghiệp trên thị trường chứng khoán Việt Nam

Solutions to improve the quality of financial statements of companies listed on Vietnam's stock market288

MAI THỊ SEN

Kinh nghiệm quản lý - sử dụng hóa đơn của Đài Loan và bài học cho Việt Nam

Experiences of Taiwan in managing invoices and lessons learnt for Vietnam292

NGUYỄN THÙY LINH

Giải pháp đổi mới công tác quản lý và sử dụng chứng từ kế toán - hóa đơn

Solutions for innovating the management and use of invoices in Vietnam296

NGUYỄN THỊ NGUYỆT

Các kỹ thuật và nội dung thu thập bằng chứng kiểm toán trong kiểm toán khoản mục doanh thu

Audit evidence collection techniques and requirements in a revenue audit300

PHẠM THỊ PHƯƠNG - MAI THỊ BẠCH TUYẾT

Hoàn thiện hệ thống kiểm soát nội bộ tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Quốc tế Việt Nam - Chi nhánh Vũng Tàu

Improving the internal control system of Vietnam International Joint Stock Trade - Vung Tau Province Branch304

HỒ TUẤN VŨ - NGUYỄN THỊ QUỲNH GIAO

Vai trò của kế toán nguồn nhân lực trong các quyết định của doanh nghiệp

The role of human resource accounting in the business decision-making process of enterprises310

NGHIÊN CỨU ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÔNG NHÂN KHAI THÁC THAN

● NGUYỄN ĐỨC THẮNG* - NGUYỄN THỊ HƯỜNG

TÓM TẮT:

Động lực làm việc của nhân viên là một trong những mối quan tâm lớn của các nhà quản trị nhằm nâng cao năng suất lao động và giữ chân người lao động. Bài viết sử dụng sự hài lòng và cam kết trong công việc như một biến định tính để đo lường động lực làm việc của những công nhân khai thác than. Nghiên cứu đã phát hiện khi người lao động xuất hiện cảm giác bị xa lánh khi thực hiện nhiệm vụ, không có quyền lực trong công việc sẽ làm giảm động lực làm việc của công nhân. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đã đưa ra những gợi ý cho các doanh nghiệp khai thác than khi xây dựng những giải pháp tăng cường động lực làm việc và sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp.

Từ khóa: động lực làm việc, sự hài lòng trong công việc, cam kết, công nhân sản xuất than.

1. Đặt vấn đề

Trong các doanh nghiệp sản xuất than hiện nay, nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng đến hoạt động sản xuất, ảnh hưởng trực tiếp đến việc hoàn thành mục tiêu và hiệu quả làm việc của doanh nghiệp. Nhận thức được vai trò của nguồn nhân lực, các doanh nghiệp trong Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV) đã áp dụng nhiều biện pháp để tạo động lực làm việc, duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, một thực trạng là tỷ lệ bỏ việc của nhóm công nhân sản xuất than vẫn còn cao. Bài viết nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhóm công nhân sản xuất trong các doanh nghiệp khai thác than. Kết quả nghiên cứu đưa ra những gợi ý cho các doanh nghiệp khai thác than khi xây dựng những giải pháp tăng cường động

lực làm việc và sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp.

2. Động lực và phương pháp tiếp cận động lực làm việc

2.1. Động lực là gì?

Có nhiều khái niệm khác nhau về động lực. Động lực có thể được hiểu là thuật ngữ chỉ một quá trình từ lúc bắt nguồn, định hướng và duy trì các hành vi có mục đích giúp con người hoàn thành mục tiêu. Theo Bedeian (1993), “động lực là sự cố gắng để đạt được mục tiêu của mỗi cá nhân”. Kreitner (1995) định nghĩa “Động lực là một quá trình tâm lý mà nó định hướng các hành vi cá nhân theo mục đích nhất định”. Cũng có quan điểm cho rằng động lực bên trong của con người xuất phát từ những nhu cầu chưa được thỏa mãn Higgins (1994).

Động lực được dùng để chỉ các yếu tố khởi tạo định hướng và duy trì các hành vi có mục đích (Nevid, 2013). Động lực có liên quan đến các yếu tố thúc đẩy cả về sinh học, cảm xúc, xã hội và nhận thức làm xuất hiện các hành vi của mỗi con người. Trong cuộc sống thường ngày, thuật ngữ động lực thường được dùng để lý giải tại sao một người lại làm một việc gì đó.

Có quan điểm cho rằng, động lực nảy sinh nhằm giải tỏa sự thiếu hụt trong nhu cầu. Nhu cầu của con người sẽ tạo ra căng thẳng như căng thẳng tinh thần, căng thẳng sinh lý, căng thẳng văn hóa... những căng thẳng này không thể được giải tỏa cho đến khi một số mong muốn được thỏa mãn. Chính những mong muốn không được thỏa mãn này sẽ thúc đẩy hành vi của cá nhân nhằm thỏa mãn nhu cầu, qua đó làm giảm căng thẳng. Khi cá nhân không thể thỏa mãn nhu cầu, kết quả là sự thất vọng. Các hành vi tích cực hoặc tiêu cực nảy sinh phía sau sẽ là hệ quả của nhu cầu được hay không được thỏa mãn.

2.2. Phương pháp tiếp cận động lực làm việc

Có 3 cách tiếp cận về lý thuyết tạo động lực làm việc. (1) Cách tiếp cận truyền thống đã được phát triển từ đầu thế kỷ XX, với các nhà quản trị khoa học tiên phong như Frederick W. Taylor, Frank Gilbert, và Henry L. Gantt đã đề xuất các mô hình khuyến khích tiền lương phức tạp để tạo động lực cho người lao động. (2) Cách tiếp cận dựa trên mối quan hệ con người, sau đó là lý thuyết nội dung của Maslow, Herzberg và Alderfer. Theo sau sự chuyển dịch nội dung là các lý thuyết quá trình, chủ yếu dựa trên nhận thức của người lao động, các lý thuyết quá trình gần như gắn liền với công trình của Victor Vroom và Lyman Porter và Ed Lawler. (3) Cách tiếp cận hiện đại với những lý thuyết trao đổi xã hội, thuyết bất hòa nhận thức của Festinger và Honan, thuyết công bằng, hài lòng của Landy (1989); Beehr, (1996)... đã nhận được nhiều sự chú ý trong nghiên cứu động lực làm việc.

Trong nghiên cứu này, tác giả tập trung phân tích vai trò của các hoạt động nhằm tạo động lực cho người lao động trong các doanh nghiệp khai thác than. Nghiên cứu cũng nhằm kiểm nghiệm

lại một số yếu tố ảnh hưởng đến mức độ tạo động lực lao động phù hợp với đặc điểm công nhân ngành mỏ tại Việt Nam. Một số mục tiêu nghiên cứu chính của bài viết.

(1) Tại sao lại có sự khác biệt về động cơ làm việc của những công nhân khai thác mỏ (cao, thấp);

(2) Thứ bậc động cơ làm việc của những công nhân khai thác than;

(3) Mức độ thay đổi động lực theo các yếu tố như tuổi, kinh nghiệm, trình độ...;

(4) Tìm hiểu vai trò của các động lực tài chính và phi tài chính của tổ chức tới động lực làm việc của người lao động.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phạm vi và mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện bằng hình thức khảo sát những lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp khai thác than tại Quảng Ninh. Có 150 phiếu khảo sát được phát đi, thu về 125 phiếu hợp lệ, các lao động có phân loại theo ngành nghề, cấp bậc kỹ năng, thời gian làm việc trong các đơn vị khai thác than khác nhau.

3.2. Phương pháp khảo sát thu thập dữ liệu

Nghiên cứu thu thập dữ liệu bằng phương pháp bảng hỏi, kết hợp với phỏng vấn. Các câu hỏi được đưa ra dưới dạng câu hỏi đóng và được chuyển tới người lao động. Bên cạnh đó, một số lao động có trình độ còn hạn chế, việc đọc và hiểu các câu hỏi gặp khó khăn, nhóm nghiên cứu còn thực hiện phương pháp phỏng vấn người lao động để thu thập dữ liệu.

3.3. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện là mô tả và chẩn đoán, liên quan đến thiết kế nghiên cứu.

Nghiên cứu mang tính chất mô tả vì mô tả chính xác các đặc điểm, mong muốn, nhu cầu, mục đích, động lực của người lao động có trong mẫu.

Đây là nghiên cứu chẩn đoán vì liên quan đến việc phát hiện và kiểm tra mối liên hệ của một số biến số chính như mức độ động lực và thứ bậc nhu cầu, sự liên kết của các động lực tài chính và phi tài chính để quyết định động lực cao hơn và thấp hơn.

Nghiên cứu một phần mang tính mô tả và chẩn đoán (không phải khám phá) vì câu hỏi được thực hiện nghiên cứu dựa trên kiến thức hiện có về các vấn đề cần điều tra.

3.4. Đo lường Động lực làm việc

Để kiểm tra động lực làm việc của những công nhân sản xuất than chịu ảnh hưởng của yếu tố bên trong hay bên ngoài doanh nghiệp tác động, tác giả đo lường gián tiếp động lực làm việc thông qua sự hài lòng và cam kết của người lao động, với giả định mức độ động lực làm việc cao sẽ dẫn đến mức độ hài lòng trong công việc và cam kết cao, ngược lại mức độ động lực làm việc thấp là kết quả của sự hài lòng công việc và mức độ cam kết thấp.

Các chỉ số đánh giá mức độ hài lòng trong công việc được lựa chọn từ “Sổ tay thiết kế nghiên cứu và Đo lường xã hội” của Miller (2002), trong đó có tổng cộng 18 câu được đưa ra, người trả lời sẽ trả lời theo thang điểm loại “Likert” 5 điểm, từ hoàn toàn đồng ý đến hoàn toàn không đồng ý. Thang đo cam kết đã được lựa chọn giống nhau cùng với “Mô hình cây gậy về động lực làm việc” (Đại học Nam California, 1999).

4. Kết quả và kết luận nghiên cứu

Trên cơ sở các mục tiêu đã đề ra, sau khi thực hiện phân tích các số liệu về động lực làm việc, một số kết luận chính có thể được rút ra như sau:

(1) Sự hài lòng và cam kết trong công việc được coi như các chỉ số đo lường động lực. Khi đo lường về sự hài lòng và cam kết trong công việc dựa trên bảng hỏi xây dựng cho thấy, động lực làm việc của những người công nhân thấp. Phân tích sâu hơn về mối liên hệ giữa thái độ và sự hài lòng và cam kết trong công việc cho thấy, người lao động không thể chủ động đưa ra quyết định liên quan đến công việc, do vậy họ cảm thấy bị xa rời trong khi thực hiện nhiệm vụ của mình. Xét về giá trị của công việc, niềm tin của một bộ phận người lao động ở mức thấp. Có sự sai lệch giữa mục tiêu người lao động và mục tiêu quản lý. Người lao động muốn làm việc ở mức độ trung bình, không phân biệt khả năng của họ. Đồng thời có sự khác biệt giữa mục tiêu của người lao

động và mục tiêu của quản lý, do vậy người lao động trong tổ chức thiếu cam kết đạt được các mục tiêu của tổ chức. Hầu hết người lao động không nhận thức được các chuẩn mực của tổ chức và tình trạng tinh thần của một bộ phận người lao động không quá tích cực để hướng tới các mục tiêu của tổ chức.

(2) Nghiên cứu này nhằm tìm hiểu thứ bậc động cơ giữa những người lao động và phân tích sự thay đổi của hệ thống thứ bậc của những động cơ ấy. Tác giả sắp xếp các nhu cầu theo thứ tự và yêu cầu người lao động đưa ra ưu tiên 1, 2, 3, 4 và 5 tùy theo sự lựa chọn của họ. Các lựa chọn được cho điểm 5, 4, 3, 2 và 1. Cấp độ I được nhân với 5, cấp độ II được nhân với 4, cấp độ III được nhân 3, cấp độ IV được nhân 2 và cấp độ V được nhân lên bằng 1. Tổng điểm thu được bằng cách cộng chúng để biết nhu cầu nào đang chiếm ưu thế. Kết quả được thể hiện qua Bảng 1.

Số liệu trong Bảng 1 cho thấy, nhu cầu hoàn thiện, an toàn và được công nhận là 3 nhu cầu được công nhân sản xuất xếp hạng cao nhất; nhu cầu được sự tôn trọng đứng thứ 4 và cuối cùng mới là nhu cầu sinh lý. Kết quả này có sự khác biệt với lý thuyết về phân cấp nhu cầu của Maslows. Kết quả này cho thấy, hiện nay, các doanh nghiệp sản xuất than đang làm khá tốt các yếu tố về tiền lương và người lao động có sự tôn trọng trong công việc. Hiện tại, những người lao động này có nhu cầu cấp thiết về sự hoàn thiện và an toàn trong công việc. Điều này giúp lý giải do đặc thù về công việc ngành mỏ, các công nhân sản xuất phải thực hiện nghiêm khắc những quy trình sản xuất chuẩn mực, do vậy, có thể nảy sinh sự nhàm chán, muốn thay đổi cách thức thực hiện công việc. Ngoài ra, công việc trong các mỏ than có tiềm ẩn những rủi ro về an toàn lao động, và người lao động nảy sinh những mong muốn cao hơn về nhu cầu an toàn trong công việc.

(3) Khi xem xét mối liên hệ giữa tuổi và động lực lao động cho thấy, phần lớn những người lao động dưới 40 tuổi, đây là lực lượng lao động có sức khỏe nhất trong các doanh nghiệp. Tuy nhiên, nhóm đối tượng lao động trẻ lại có động lực làm việc thấp. Những người có động lực làm việc cao

Bảng 1. Sự lựa chọn các nhu cầu của công nhân sản xuất

Lựa chọn nhu cầu						
STT	Cấp độ	Vật chất	An toàn và xã hội	Sự công nhận	Tôn trọng	Hoàn thiện
1	I	15 × 5 = 75	36 × 5 = 180	13 × 5 = 65	16 × 5 = 80	45 × 5 = 225
2	II	14 × 4 = 56	31 × 4 = 124	20 × 4 = 80	19 × 4 = 76	41 × 4 = 164
3	III	21 × 3 = 63	23 × 3 = 69	31 × 3 = 93	34 × 3 = 102	16 × 3 = 48
4	IV	17 × 2 = 34	16 × 2 = 32	49 × 2 = 98	37 × 2 = 74	6 × 2 = 12
5	V	58 × 1 = 58	19 × 1 = 19	12 × 1 = 12	19 × 1 = 19	17 × 1 = 17
Tổng số người trả lời/ Điểm		125/286	150/ 424	150/348	125/351	125/466
Cấp bậc nhu cầu		V	II	III	IV	I

tập trung ở nhóm người gần đến tuổi trung niên nhưng nhóm đối tượng này chỉ chiếm số ít trong các doanh nghiệp. Điều này giải thích khi những công nhân lớn tuổi, họ có xu hướng thích ứng hơn và hài lòng hơn với công việc của mình. Từ việc nghiên cứu tuổi của người lao động cho thấy, nếu các doanh nghiệp duy trì được người lao động làm

việc lâu dài thì động lực làm việc sẽ có xu hướng tăng lên. (Bảng 2)

Số liệu từ Bảng 3 cho thấy, trình độ học vấn của người lao động càng cao thì động lực trong công việc càng thấp, những người lao động học vấn thấp (lao động phổ thông, công nhân kỹ thuật) động cơ làm việc cao hơn so với những người lao

Bảng 2. Mối liên hệ giữa tuổi và động lực làm việc

STT	Tuổi đời	Mức độ động lực		Tổng số
		Cao	Thấp	
1	<35	05 (11,63%)	38 (88,37%)	43 (100%)
2	36-40	13 (26%)	37 (74%)	50 (100%)
3	41-50	06 (30%)	14 (70%)	20 (100%)
4	51-55	07 (58,33)	05 (41,67%)	12 (100%)
Tổng số		31	94	125

Bảng 3. Mối liên hệ giữa trình độ và động lực làm việc

STT	Trình độ	Mức độ động lực làm việc		Tổng số
		Cao	Thấp	
1	Lao động phổ thông	17 (62,96%)	10 (37,04%)	27 (100%)
2	CNKT	10 (16,39%)	51 (80,33%)	61 (100%)
3	Trung cấp	02 (9,09%)	20 (90,91%)	22 (100%)
4	Cao đẳng, ĐH	02 (13,33%)	13 (86,67%)	15 (100%)
Tổng số		31	94	125

động học vấn cao. Tương tự như vậy, nghiên cứu cũng phát hiện ra những người lao động có kỹ năng cao thì mức độ hài lòng trong công việc thấp, động lực làm việc thấp hơn so với những người có kỹ năng thấp. Nhìn chung động lực làm việc của công nhân ở mức độ thấp.

(4) Động cơ tài chính là yếu tố thúc đẩy chính đối với bất kỳ lao động nào. Hiện tại, các doanh nghiệp khai thác mỏ có rất nhiều chế độ khuyến khích tiền lương. Kế hoạch tạo động lực cho người lao động thông qua tiền lương thường được xem xét ở vị trí số 1. Số liệu phân tích trong Bảng 4 cho thấy. Có 37 người hài lòng với chính sách tài chính của các doanh nghiệp trong đó có 24 người có động lực làm việc cao. 88 người lao động thấy chính sách tài chính là bình thường hoặc chưa thỏa mãn nhu cầu thì mức độ động lực làm việc của họ rất thấp. Như vậy, qua phân tích số liệu thực tế cho thấy các biến số về tiền lương trong các doanh nghiệp hiện nay không tạo được nhiều động lực làm việc cho công nhân sản xuất than mặc dù trên

lý thuyết thu nhập là yếu tố tác động mạnh đến động lực lao động.

(5) Các yếu tố phi tài chính và phúc lợi được xem là những yếu tố có thể đóng vai trò quan trọng tạo động lực. Trong nghiên cứu này, tác giả có khảo sát đến các yếu tố như điều kiện làm việc, phúc lợi và mối quan hệ cá nhân trong công việc.

Trong Bảng 5 thể hiện mối quan hệ giữa điều kiện công việc và động lực.

Khi hỏi về người lao động với các điều kiện làm việc và mối liên hệ với mức độ động lực, đa số mọi người được hỏi đều cho rằng điều kiện làm việc ở mức bình thường đến hài lòng, tuy nhiên mức độ động lực làm việc thấp. Tất cả những người không hài lòng với điều kiện làm việc 34 người thì cũng trả lời là động lực làm việc thấp. Có 25/32 người hài lòng với điều kiện làm việc thì có mức độ động lực cao. Qua số liệu phân tích cho thấy điều kiện làm việc có thể ảnh hưởng đến mức độ động lực làm việc của người lao động, có thể do việc thường xuyên phải làm việc dưới sâu,

Bảng 4. Các chính sách tài chính và động lực làm việc

STT	Chính sách tài chính	Mức độ động lực làm việc		Tổng số
		Cao	Thấp	
1	Hài lòng	24 (64,86%)	13 (35,14%)	37 (100)
2	Bình thường	05 (7,35%)	63 (92,65%)	68 (100)
3	Không hài lòng	02 (10,00%)	18 (90,00%)	20 (100)
Tổng số		31	94	125

Bảng 5. Điều kiện làm việc và động lực

STT	Điều kiện làm việc	Mức độ động lực làm việc		Tổng số
		Cao	Thấp	
1	Hài lòng	25 (78,13%)	7 (21,83%)	32 (100%)
2	Bình thường	06 (10,17%)	53 (89,83%)	59 (100%)
3	Không hài lòng	--	34 (100%)	34 (100%)
Tổng số		31	94	125

Bảng 6. Phúc lợi bên trong và động lực

STT	Phúc lợi bên trong mở	Mức độ động lực làm việc		Tổng số
		Cao	Thấp	
1	Hài lòng	27 (84,38%)	05 (15,63%)	32 (100%)
2	Bình thường	04 (7,27%)	51 (92,73%)	55 (100%)
3	Không hài lòng	--	38 (100%)	38 (100%)
Tổng số		31	94	125

Bảng 7. Phúc lợi bên ngoài và động lực

STT	Phúc lợi bên ngoài mở	Mức độ động lực làm việc		Tổng số
		Cao	Thấp	
1	Hài lòng	27 (77,14)	08 (22,86%)	35 (100%)
2	Bình thường	04 (8,51)	43 (91,49%)	47 (100%)
3	Không hài lòng	--	43 (100%)	43 (100%)
Tổng số		31	94	125

điều kiện làm việc thiếu ánh sáng và tiềm ẩn nguy hiểm do vậy mức độ động lực làm việc của công nhân không cao.

Số liệu trong Bảng 6 cho thấy, mối quan hệ giữa phúc lợi bên trong của mở với sự hài lòng trong công việc. Nhìn chung đa số mọi người được hỏi đều cảm nhận mức độ phúc lợi bên trong mở từ mức bình thường đến tốt, chỉ có 38 người chưa hài lòng với mức phúc lợi hiện nay. Có 27/32 người hài lòng cao với mức độ phúc lợi từ doanh nghiệp và có động lực làm việc cao (chiếm 84,38%). Tuy nhiên, đối với nhóm cảm nhận mức độ phúc lợi từ bình thường đến không hài lòng thì động lực làm việc của nhóm này đều đa phần ở mức thấp. Điều này cho thấy, cơ sở phúc lợi có ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ động lực của người lao động.

Liên quan đến mức độ động lực và các công trình phúc lợi bên ngoài mở, Bảng 7 cho thấy, có 35 người hài lòng với phúc lợi bên ngoài thì có đến 27 người có động lực làm việc cao. Trong 90 người cảm nhận mức phúc lợi bên ngoài mở từ bình thường tới không hài lòng thì đa phần là có

động lực làm việc rất thấp. Như vậy, rõ ràng là phúc lợi bên ngoài mở có liên quan đến mức độ động lực của người lao động.

(6) Quan hệ con người là phạm vi tương tác trong công việc giữa những người lao động với người lao động và giữa người lao động với nhà quản lý. Mối quan hệ qua lại giúp cho con người trở lên gần gũi hơn, do đó quan hệ cá nhân giữa các cá nhân là một trong những yếu tố liên quan đến mức độ động lực. Dựa trên kết quả khảo sát cho thấy, nếu người lao động có mối quan hệ cá nhân tốt với đồng nghiệp và lãnh đạo thì động lực làm việc họ khá tốt, nhưng nếu mức quan hệ đó ở trạng thái bình thường và không tốt thì mức độ động lực làm việc thấp. Như vậy, quan hệ đồng nghiệp và lãnh đạo có ảnh hưởng tới động lực làm việc của công nhân.

Tóm lại, dựa trên dữ liệu khảo sát và phỏng vấn công nhân sản xuất than tại các doanh nghiệp khai thác than cho thấy, động lực làm việc của những công nhân khai thác mỏ không cao, do vậy ảnh hưởng đến hiệu suất và mức độ gắn bó của người lao động trong công việc ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Condly, S. J. (1999). *Motivation to learn and to succeed: A path analysis of the CANE model of cognitive motivation*. University of Southern California.
2. Miller, D. C., & Salkind, N. J. (2002). *Handbook of research design and social measurement*. Sage.
3. Lindner, J. R. (1998). Understanding employee motivation. *Journal of extension*, 36(3), 1-8.

Ngày nhận bài: 27/3/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 16/4/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 12/5/2022

Thông tin tác giả:

1. NGUYỄN ĐỨC THẮNG^{1*}

2. NGUYỄN THỊ HƯỜNG¹

¹Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh

Trường Đại học Mỏ - Địa chất

**A STUDY ON THE WORK MOTIVATION
OF COAL MINERS**

● **NGUYEN DUC THANG¹**

● **NGUYEN THI HUONG¹**

¹Faculty of Economics - Business Administration
Hanoi University of Mining and Geology

ABSTRACT:

Employee motivation is one of the major concerns of managers in order to improve labor productivity and retain employees. In this study, the job satisfaction and the job commitment are used as qualitative variables to measure the work motivation of coal miners. This study finds out that if employees feel alienated in their jobs and they do not have power at their workplaces, the work motivation of them will reduce. Based on this study's findings, some suggestions for coal mining enterprises are made to help these companies have appropriate solutions to enhance the job engagement of their workers.

Keywords: work motivation, job satisfaction, commitment, coal miner.