

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 12 - THÁNG 5/2023



8 934602 001 078

Website: <http://tapchicongthuong.vn>



HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

TS. Trần Tuấn Anh

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: 0912.093191

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: online@tapchicongthuong.vn

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

Email: vpddpntapchicongthuong@gmail.com

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 12 - Tháng 5/2023

LUẬT

NGÔ TUYẾT MAI

Quy trình ban hành văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành văn bản quy phạm pháp luật ở Việt Nam hiện nay
The process of promulgating regulatory documents and implementation guidance documents under Vietnam's current regulations9

NGUYỄN NGỌC NHÃ CAN - VŨ KIỀU NHƯ NGỌC - NGUYỄN THỊ THANH HẰNG - TRẦN MINH NHẬT - NGUYỄN LÊ HẠNH SAN

Nhận diện địa vị pháp lý các bên trong hoạt động đặt xe qua ứng dụng công nghệ
Identifying the legal status of parties in the tech-based transportation via ride-hailing apps 14

LÊ THỊ HỒNG HẠNH

Đánh giá tác động về giới của chính sách trong xây dựng luật – một số vấn đề bàn luận
Some issues about the policy's gender impact assessment21

BÙI KIM DUNG - NGUYỄN THỊ LAN ANH - NGUYỄN CAO SONG HƯƠNG

Một số vấn đề nhằm hoàn thiện quy định pháp luật cho thị trường bất động sản du lịch
Some solutions to improve regulations on tourism real estate market.....26

PHÍ MẠNH CƯỜNG

Pháp luật về giải quyết tranh chấp trong thương mại điện tử
Vietnam's regulations on e-commerce dispute settlement..... 32

TRẦN TƯỜNG THỤY

Nhiệm vụ, quyền hạn của các chủ thể thanh tra liên quan đến xử lý văn bản khiếm khuyết trong hoạt động thanh tra và kiến nghị hoàn thiện pháp luật
Tasks and powers of inspection agencies over handling defective legal documents during inspection activities and some recommendations.....36

NGUYỄN THỊ TRIỂN

Một số giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật thuế Việt Nam trong tình hình mới
Some solutions to improve Vietnam's tax laws and regulations in the new development period 42

DƯƠNG ĐỨC CHÍNH

Một số ý kiến nhằm hoàn thiện Luật Kế toán (hiện hành) (sửa đổi, bổ sung năm 2019)
Some recommendations to improve the Law on Accounting (amended and supplemented in 2019).....47

NGUYỄN KHẮC CHINH

Quyền tác giả, quyền liên quan theo Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương
Requirements for copyright and related rights under the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership52

HOÀNG QUỐC HỒNG

Kiểm soát đối với hoạt động hành chính nhà nước
The control of state administrative activities in Vietnam59

QUAN GIA BÌNH

Đánh giá những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về căn cứ và thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người sử dụng lao động
Assessing the 2019 Labour Code's new regulations on the grounds and methods for the termination of employment contracts by employers.....64

NGUYỄN THỊ THU TRANG

Bàn về "liêm chính tư pháp"
Discussion about "judicial integrity"70

KINH TẾ

NGUYỄN THỊ HƯƠNG

Tác động của giảm giá dầu đến nền kinh tế Việt Nam
The impact of lower oil prices on Vietnam's economy.....76

ĐOÀN LIÊM ĐIỂM - HUỲNH QUỐC TUẤN

Ảnh hưởng của hình ảnh điểm đến, sự hài lòng tới lòng trung thành của du khách nội địa đối với điểm đến du lịch Đồng Tháp
Impacts of the destination image and tourist satisfaction on the loyalty of domestic tourists towards Dong Thap province82

BÙI THỊ HOÀNG LAN

Đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu hàng hóa trên địa bàn TP. Hà Nội
Promoting goods exports of enterprises in Hanoi city89

LÊ ANH TUẤN - NGUYỄN NGỌC THÍA

Phát triển logistics bền vững vùng kinh tế trọng điểm miền Trung
Developing a sustainable logistics system for the Central Key Economic Region in Vietnam.....94

ĐÀO MỘNG ANH

Cơ hội và thách thức của ngành Nông nghiệp trong bối cảnh dịch Covid-19
Opportunities and challenges facing the agriculture sector during the COVID-19 pandemic..... 100

PHẠM NGỌC TUẤN

Triển vọng trong việc chuyển đổi du lịch mỏ và du lịch di sản thời kỳ hậu khai thác khoáng sản ở Việt Nam
The prospect of developing mining tourism activities in Vietnam..... 104

LÊ ĐĂNG GIÁP

Giải pháp đưa thị trường bất động sản phát triển ổn định
Solutions for the sustainable development of Vietnam's real estate market 109

HỒ NGỌC NINH - TRƯƠNG THỊ CẨM ANH - NGUYỄN TẮT THẮNG - LẠI PHƯƠNG THẢO -

BÙI THỊ HẢI YẾN - ĐỖ THỊ THỦY

Phát triển du lịch sinh thái bền vững: Tổng quan kinh nghiệm của một số nước châu Á và hàm ý với Việt Nam
Sustainable ecotourism development: Experiences of some Asian countries and implications for Vietnam..... 114

NGUYỄN THỊ THƯƠNG

Nghiên cứu hoạt động của quỹ đầu tư trong các doanh nghiệp tại Việt Nam
A study on Vietnamese enterprises's investment fund operations 120

VŨ HỒNG HẢI

Nâng cao hiệu quả công tác đấu thầu dự án đầu tư tại Tổng Công ty Điện lực miền Bắc
Improving the Northern Power Corporation's bidding process for power construction investment projects..... 125

BÙI THỊ HUỆ

Chuyển đổi số trong doanh nghiệp nhỏ và vừa và tác động của chính sách Chính phủ tại Việt Nam
Digital transformation in Vietnamese small and medium-sized enterprises and impacts of policies 130

TRẦN HỒNG NGUYÊN

Sử dụng quy tắc thời gian dự trữ nhỏ nhất của từng công việc để điều hòa nguồn lực thực hiện dự án đầu tư

Using the rule on smallest slack time for each activity to appropriately allocate resources in an investment project	135
NGUYỄN ĐỨC TRỌNG	
Những kết quả và thách thức trong triển khai chủ trương, chính sách phát triển kinh tế tuần hoàn ở Việt Nam Achieved results and challenges to the implementation of guidelines and policies on circular economy development in Vietnam	140
TRẦN THỊ HOA LÝ	
Động lực phát triển Tây Nguyên: Giải pháp liên kết vùng Regional linkage development solutions - The Central Highlands' growth engine	146
VÕ HỮU PHƯỚC	
Thách thức thu hút FDI trong bối cảnh mới hiện nay Challenges facing Vietnam in attracting FDI in the new normal.....	151
LÊ ĐÌNH QUYẾT	
Hoạt động đầu tư quốc tế của Công ty Đa quốc gia - những vấn đề lý luận và thực tiễn International investment activities of multinational companies - Theoretical and practical issues	155
ĐẶNG QUỐC CHƯƠNG	
Quy định hiện hành của Việt Nam về kiểm soát tập trung kinh tế nói chung và tập trung kinh tế thực hiện ngoài lãnh thổ nói riêng Vietnam's current regulations on controlling economic concentration and economic concentration deals done outside the territory of Vietnam	160
NGUYỄN BẢO YẾN	
Ảnh hưởng của hạ tầng công nghệ thông tin truyền thông đến tăng trưởng kinh tế Việt Nam A study on the impact of the information and communication technology infrastructure on Vietnam's economic growth	166
PHẠM ÁNH TUYẾT - NGUYỄN THỊ NHƯ HẰNG	
Truyền thông chủ động dựa vào người học góp phần nâng cao hiệu quả tuyển sinh các ngành kinh tế tại Trường Đại học Đồng Tháp Proactive communication based on learners to improve the enrollment of economic majors at Dong Thap University	173
TRẦN LỆ THỊ BÍCH HỒNG - NGUYỄN THỊ BÍCH NGỌC - LƯU THỊ THÙY LINH - ĐÀM VĂN PHÚ	
Đánh giá các hoạt động sinh kế của đồng bào dân tộc thiểu số huyện Hà Quảng, tỉnh Cao Bằng Assessing livelihood activities of ethnic minority communities in Ha Quang district, Cao Bang province.....	178
QUẢN TRỊ - QUẢN LÝ	
ĐỖ THU HƯƠNG - TRƯƠNG ĐỨC THAO - NGUYỄN HỮU QUÂN - VƯƠNG NGỌC LINH - ĐINH THỊ PHƯƠNG - LÊ HỒNG HẢI	
Mô hình nghiên cứu ý định khởi nghiệp của sinh viên đại học dựa trên nền tảng thương mại điện tử A study on the intention of university students to start a business on e-commerce platforms.....	184
LUYỆN PHƯƠNG NAM	
Thực trạng chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp tại các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên The quality of grassroots trade unions in enterprises in Hung Yen province's industrial parks	190
ĐOÀN XUÂN HẬU	
Hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo ở Việt Nam: thực trạng và một số khuyến nghị The startup ecosystem for innovation startups in Vietnam: Current situation and some recommendations	196
LÊ NGỌC ANH VŨ - CÁI VĨNH CHI MAI - HUỖNH NGUYỄN QUỲNH NHƯ	
Các yếu tố tác động đến ý định khởi nghiệp của sinh viên khối ngành kinh tế, Đại học Huế Factors affecting the intention to startup of Hue University's economic students	202
NGUYỄN THỊ NGỌC PHƯƠNG - VÕ HÙNG DŨNG	
Trách nhiệm xã hội đối với người lao động tại các doanh nghiệp thủy sản đồng bằng sông cửu long Corporate social responsibilities for employees at seafood companies located in the Mekong Delta.....	208

NGUYỄN MINH THI

Quản lý nhà nước của ủy ban nhân dân huyện Hàm Thuận Nam về du lịch và những định hướng hoàn thiện

The state management of the People's Committee of Ham Thuan Nam district over tourism

and improvement directions..... 214

PHAN THỊ VÂN GIANG

Hệ thống chỉ số tài chính phục vụ công tác quản trị và tự đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học công lập

The financial index system for managing and self-assessing quality at higher education institutions 219

TRẦN THỊ NHINH

Ảnh hưởng của cảm nhận về chất lượng dịch vụ, sự hài lòng và lòng trung thành đối với cảm nhận về hiệu suất công việc: Cảm nhận của sinh viên đã tốt nghiệp đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh

A study on the impacts of service quality, satisfaction, and loyalty on job performance: Perceptions of university

graduates in Ho Chi Minh City 224

NGUYỄN THỊ THANH HUỆ

Một số giải pháp hoàn thiện môi trường kiểm soát tại các doanh nghiệp sản xuất giày tại Việt Nam

Solutions for Vietnamese shoe manufacturing enterprises improve their controlled environment 230

PEDAPHONE SAYAKHOT - NGUYEN THUY LINH

Re-assessing the job satisfaction of employees: A literature review and a research model for exploring the job satisfaction of employees at telecommunication companies in Laos

Đánh lại sự thoả mãn công việc của nhân viên: Tổng quan lý thuyết và mô hình nghiên cứu sự hài lòng trong công

việc của nhân viên tại các công ty viễn thông ở Lào 235

DO THI HIEP

Feedback approach to design regulatory policies for sustainable solar and wind power development

Tiếp cận phản hồi trong thiết kế chính sách cho phát triển điện mặt trời và điện gió bền vững 248

LÊ MẠNH HÙNG - ĐỖ ANH ĐỨC - HÀ DIỆU LINH - LÊ THÙY DƯƠNG

Đo lường hiệu suất công việc (KPI): công cụ hiện đại đánh giá công chức trong thực thi công vụ tại Ủy ban Dân tộc

The Key Performance Indicator – A modern tool for measuring the public service performance of civil servants at the

Committee for Ethnic Minority Affairs 256

TRƯƠNG HUY HOÀNG - NGÔ ÁNH TUYẾT

Nghiên cứu phương pháp xây dựng kế hoạch tăng trưởng xanh cho địa phương

A study on methods to develop green growth plans for localities 263

NGUYỄN ĐỨC THẮNG

Nâng cao hài lòng công việc để đảm bảo an toàn sản xuất tại các doanh nghiệp khai thác than Việt Nam

Improving the job satisfaction of miners to enhance production safety in Vietnamese coal mining enterprises 268

NGUYỄN THỊ THANH TRÀ

Quản trị chuỗi cung ứng trước dự báo suy thoái kinh tế năm 2023

Supply chain management when a recession may be coming in 2023 274

LƯƠNG THỊ MINH HƯƠNG

Ý định sử dụng ứng dụng khám chữa bệnh từ xa - Nghiên cứu trường hợp ứng dụng DR.OH tại Thành phố Hồ Chí Minh

A study on the intention of customers to use tele-medicine and healthcare service apps: Case study of Dr.OH app

in Ho Chi Minh City 279

TRẦN QUỐC DINH

Nâng cao sự hài lòng trong công việc của cán bộ công chức ban quản lý dự án tại các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long

Improving the job satisfaction of officials and civil servants at project management units

in Mekong Delta provinces 286

NGUYỄN THỊ NHƯ VÂN

Phát triển điện mặt trời mái nhà tại Úc và bài học tham khảo cho miền Bắc Việt Nam

Australia's experience in rooftop solar power development and lessons learnt for Northern Vietnam..... 293

NGUYỄN PHAN THU HẰNG - TRẦN PHƯỚC HIỂU

Giải quyết việc làm cho nông dân trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp nông thôn ở huyện Tịnh Biên, tỉnh An Giang
Resolving the employment issue facing farmers in the process of industrialization and modernization in the agriculture sector of Tinh Bien district, An Giang province..... 298

NGUYỄN THỊ MỸ AN

Đổi mới phương pháp giảng dạy môn kế toán quản trị trong các trường đại học ở Việt Nam
Innovating management accounting teaching methods of Vietnam's higher education institutions..... 301

HỒ THỊ MỸ LAM

Mối quan hệ giữa sở hữu tàu cá với tình trạng nghèo của ngư dân tại huyện Tuy An, tỉnh Phú Yên
The relationship between fishing boat ownership and poverty of fishermen in Tuy An district, Phu Yen province..... 308

NGUYỄN ĐẠT MINH - VŨ TUYẾT CHI - TRƯƠNG HUY HOÀNG

Mô hình quản trị sản xuất tinh gọn (LEAN) cho các doanh nghiệp sản xuất và chế biến gỗ
Lean manufacturing model for Vietnamese wood processing and manufacturing enterprises 313

NGUYỄN THỊ LÊ - VŨ TUYẾT CHI

Khảo sát tình hình triển khai thực hiện Quyết định số 68/2011/QĐ-TTg về việc ban hành danh mục phương tiện, thiết bị tiết kiệm năng lượng được trang bị, mua sắm đối với cơ quan, đơn vị sử dụng ngân sách nhà nước
An assessment of the implementation of Decision No. 68/2011/QĐ-TTg dated December 12, 2011, of the Prime Minister, promulgating the list of energy-saving devices that may be purchased by the agencies funded by state budget..... 319

NGUYỄN THỦY DUNG

Bảo vệ quyền và lợi ích nhà đầu tư cá nhân khi tham gia vào thị trường chứng khoán
Protecting the rights and interests of individual investors in the stock market 326

PHAN ANH - LÊ THỊ HƯƠNG TRÀ

Kinh nghiệm quốc tế về thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp và hàm ý với Việt Nam
International experiences on the corporate social responsibility fulfillment and lessons learnt for Vietnam..... 330

KINH DOANH

NGUYỄN HUỲNH PHƯỚC

Giải pháp phát triển sản xuất kinh doanh các doanh nghiệp chế biến lúa gạo thành phố Cần Thơ đến năm 2030
Solution for the development of rice processing enterprises in Can Tho city by 2030 336

NGUYỄN VĂN HÀ - PHẠM THỊ DUNG

Phát triển văn hóa doanh nghiệp tại Ngân hàng TMCP Bưu điện Liên Việt
Developing the corporate culture of Lien Viet Post Joint Stock Commercial Bank..... 346

NGÔ QUẾ LÂN

Tác động của sự thay đổi nền tảng công nghệ đến xu thế phân chia lại thị trường ô tô trên thế giới
Impacts of technology transformation on the redistribution of the global automotive market 350

VŨ THỊ THÚY HẰNG - PHẠM PHƯƠNG CHÂU - TRẦN THỊ DIỄM QUỲNH -

TRẦN LÊ NGÂN - LÝ TRÚC QUỲNH

Thương mại điện tử xuyên biên giới: Nhận diện và một số hàm ý phát triển tại Hà Nội
Cross-border e-commerce: Identification and some development implications for Hanoi 357

NGUYỄN XUÂN MINH - MAI XUÂN TUẤN KIỆT - NGUYỄN MỸ HỒNG THỊ

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự trung thành đối với sản phẩm điện thoại thông minh thương hiệu Apple của người tiêu dùng thế hệ Z tại TP. Hồ Chí Minh
Factors affecting the brand loyalty of Generation Z consumers in Ho Chi minh City to Apple's iPhone 364

TRƯƠNG DINH TRANG - DINH TRAN NGOC HUY

Phân tích quan điểm của người tiêu dùng đối với sự đổi mới đột phá của các sản phẩm định hướng thị trường
Analysis of consumer perspective for the breakthrough innovation of market-oriented products
Phân tích quan điểm của người tiêu dùng đối với sự đổi mới đột phá của các sản phẩm định hướng thị trường 371

TÀI CHÍNH - NGÂN HÀNG - BẢO HIỂM

BÙI HỒNG TRANG

TKhung đánh giá năng lực số của nguồn nhân lực ngân hàng trong quá trình chuyển đổi số: Kinh nghiệm quốc tế và hàm ý cho Việt Nam

The competence frameworks for digital skills of human resources in the banking sector during the digital transformation: International experience and lessons learnt for Vietnam 378

LE PHUONG LAN - TRAN THI THANH HOAI - VU NHAT ANH - PHAM THI MINH NGUYET - VU DIEU LINH - LE TRAN PHUONG NHI

A study on the impact of derivatives trading activity on the underlying asset returns in Vietnamese stock market

Tác động của hoạt động giao dịch chứng khoán phái sinh đến tỷ suất sinh lợi của tài sản cơ sở trên thị trường chứng khoán Việt Nam 386

LÊ LONG HẬU - LÊ TẤN NGHIÊM - NGUYỄN HOÀNG THANH TRÚC - PHẠM XUÂN QUỲNH

Giải pháp phát triển các sản phẩm tín dụng tiêu dùng của các công ty tài chính ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long

Solutions for financial services companies operating in the Mekong Delta to develop their consumer credit products 393

NGUYỄN THỊ BÍCH THUẬN

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến cấu trúc vốn của các công ty trong ngành Thủy sản niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam

A study on the factors affecting the capital structure of seafood companies listed on Vietnamese stock market 399

NGUYỄN TRUNG TRỰC

Tác động cấu trúc vốn đến tỷ suất lợi nhuận ROE

The relationship between the capital structure and the ROE ratio 404

BÙI THỊ KIM HẠNH - TRẦN HUY HOÀNG - HUỲNH QUANG LINH

Các yếu tố ảnh hưởng đến chấp nhận rủi ro của các ngân hàng thương mại Việt Nam

Factors affecting the risk-taking behavior of Vietnamese commercial banks 410

ĐẶNG THỊ PHƯƠNG THẢO

Tác động của rủi ro và hiệu quả hoạt động đến hệ số an toàn vốn của Ngân hàng thương mại Việt Nam

The impact of risk and operational efficiency on the capital adequacy of Vietnamese commercial banks 424

KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN

NGỌ TUYẾT TRINH

Thực trạng kế toán môi trường trong doanh nghiệp tại Việt Nam

The current environmental accounting at Vietnamese enterprises 429

NGUYỄN THỊ HỒNG VÂN

Áp dụng IFRS 08 - Báo cáo bộ phận hoạt động: Kinh nghiệm tại một số tập đoàn dầu khí trên thế giới và bài học cho Việt Nam

Implementing IFRS 8 Operating segments: Experiences of some global leading large oil and gas corporations and lessons learnt for Vietnam 434

NÂNG CAO HÀI LÒNG CÔNG VIỆC ĐỂ ĐẢM BẢO AN TOÀN SẢN XUẤT TẠI CÁC DOANH NGHIỆP KHAI THÁC THAN VIỆT NAM

● NGUYỄN ĐỨC THẮNG

TÓM TẮT:

Bài báo này dựa trên quan điểm cho rằng tăng cường sự hài lòng công việc có thể tác động đến hành vi của người lao động đối với sản xuất an toàn trong các mỏ than tại Việt Nam. Nghiên cứu này sử dụng thang đo hài lòng công việc để đánh giá yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của công nhân tại các mỏ than. Có 6 khía cạnh được xác định: đặc điểm công việc, tiền lương và phúc lợi, điều kiện làm việc, năng lực quản lý, mối quan hệ đồng nghiệp và khác biệt cá nhân. Bảng câu hỏi đã kiểm định và cho kết quả tin cậy. Kết quả cho thấy mức độ hài lòng công việc trung bình của công nhân là 3,83 điểm, cao nhất ở mối quan hệ đồng nghiệp và thấp nhất ở cách thức đối xử của lãnh đạo. Để nâng cao sự hài lòng, bài báo đề xuất cải thiện quản lý và lãnh đạo, tăng cường giao tiếp, cải thiện điều kiện môi trường làm việc, xây dựng hệ thống tiền lương và phúc lợi công bằng, đưa đánh giá hài lòng trong công việc vào quy trình quản lý tại các đơn vị.

Từ khóa: an toàn sản xuất, hài lòng trong công việc, công nhân sản xuất than, doanh nghiệp khai thác than.

1. Bối cảnh nghiên cứu

Ngành khai thác than Việt Nam hiện đang có vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế và an ninh năng lượng của quốc gia. Than hiện nay được dùng nhiều trong lĩnh vực nhiệt điện, tuy nhiên hiện chúng ta đang phải đối mặt với tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng than cho các hoạt động sản xuất công nghiệp, đặc biệt là trong lĩnh vực nhiệt điện than. Để đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành Than, sự phát triển kinh tế và đảm bảo an ninh năng lượng thì ngành Than cần đẩy mạnh hoạt động sản xuất.

Tuy nhiên đặc thù sản xuất trong lĩnh vực khai thác than luôn tiềm ẩn những nguy cơ về rủi ro và tai nạn lao động (TNLĐ). Trong những năm gần đây, ngành Than Việt Nam đã nỗ lực tăng cường

công tác quản lý sản xuất an toàn, dẫn đến sự giảm đáng kể trong tỷ lệ tai nạn hàng năm và giảm thiểu TNLĐ, đặc biệt là các TNLĐ gây tổn thất về người. Tuy nhiên, vẫn xảy ra nhiều vụ tai nạn hàng năm, bao gồm cả tai nạn liên quan đến người lao động. Mặc dù TNLĐ có thể có nhiều yếu tố tác động qua lại, tuy nhiên, yếu tố con người vẫn luôn là yếu tố chính dẫn đến tai nạn, đặc biệt là hành vi thiếu an toàn của người lao động. Kỹ sư an toàn Herbert William Heinrich (1951) cho rằng “nguyên nhân chính dẫn đến TNLĐ là sự kết hợp giữa hành vi không an toàn của con người và các điều kiện không an toàn trong môi trường làm việc”. Ông cho rằng, khoảng 88% các TNLĐ do hành vi không an toàn của con người. (Fu, 2020) khi phân tích các nguyên nhân gây TNLĐ tại các

mỏ than Trung Quốc cho thấy nguyên nhân số 1 gây TNLD đó là do lỗi của con người. Trong đó, có lỗi thiếu thực thi nghiêm ngặt các biện pháp ngăn chặn TNLD, chỉ huy sản xuất không đúng quy trình, thợ mỏ có những hành vi gây mất an toàn chính, đồng thời kiến thức và ý thức về an toàn của thợ mỏ nhìn chung chưa cao, còn tồn tại những vi phạm mang tính thói quen xấu gây mất an toàn.

Ngành Than ở Việt Nam cũng không nằm ngoài quy luật này, trong đó yếu tố con người chiếm tỷ lệ lớn trong các vụ tai nạn. Theo (Nga, 2021) các nguyên nhân chính xảy ra TNLD trong các mỏ than chủ yếu cho người lao động và người sử dụng lao động.

Giảm các TNLD luôn được được các doanh nghiệp ngành Than quan tâm đặc biệt. Có nhiều giải pháp kỹ thuật được đưa ra, thậm chí một số đơn vị tiêu biểu trong ngành Than là Công ty Than Hà Lâm và Công ty Than Dương Huy đã xây dựng những chương trình văn hóa an toàn trong doanh nghiệp. Những giải pháp trên xuất phát từ việc tuân thủ kỹ luật và sự bắt buộc NLD trong việc chấp hành những quy chuẩn liên quan an toàn. Chưa có nghiên cứu nào xuất phát từ hành vi và sự tự nguyện của người lao động. Theo những nghiên cứu gần đây của (Ayim Gyekye, 2005; Tengilimoglu, 2016), sự hài lòng trong công việc của nhân viên có ảnh hưởng và liên quan trực tiếp đến an toàn sản xuất, hiệu quả sản xuất và lợi ích kinh tế của doanh nghiệp. Khái niệm về sự hài lòng của nhân viên lần đầu tiên được Hoppock (1935) đề xuất trong cuốn sách "Job Satisfaction" vào năm 1935. Ông cho rằng sự hài lòng với công việc là sự thái độ hoặc phản ứng cảm xúc của người lao động với các yếu tố môi trường về mặt tâm lý học và sinh lý học khiến họ nảy sinh cảm giác thỏa mãn và hài lòng về công việc của họ đang làm. Theo Weiss (2002), mức độ sự hài lòng trong công việc được định nghĩa như là một thái độ làm việc tích cực hay tiêu cực của người lao động đối với công việc của họ. Từ sự hài lòng của nhân viên, chúng ta có thể biết được nhân viên có hài lòng với công việc của họ hay không và liệu họ có hài lòng về vật chất và tinh thần hay không. Nếu sự hài lòng của nhân viên cao, nhân viên sẽ có sự nhiệt tình làm việc cao, có tinh thần trách

nhiệm cao, sẵn sàng cống hiến và trả giá cho công việc, điều này có thể tránh xảy ra tai nạn do con người gây ra ở một mức độ nhất định và cải thiện hiệu quả sản xuất an toàn của doanh nghiệp.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện tại Quảng Ninh, đây là một tỉnh sản xuất than lớn cả nước, nơi có hơn 40 doanh nghiệp lớn nhỏ trực tiếp khai thác than. Có tổng cộng 500 phiếu khảo sát đã được phát đi trong cuộc khảo sát này và những người trả lời được lấy mẫu từ các doanh nghiệp khai thác than tại Quảng Ninh bằng phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên đơn giản. Việc phát và thu hồi phiếu điều tra được giao cho bộ phận sản xuất tại các phân xưởng sản xuất. Sau khi thu hồi, các câu hỏi có câu hỏi bị bỏ sót nhiều và trả lời không đầy đủ đã bị loại bỏ, có 351 phiếu trả lời được chấp nhận, với tỷ lệ thu hồi hiệu quả là 74,2%. Đa phần những người được hỏi là họ đều là nam giới 321 người chiếm 91,5%. Độ tuổi tập trung lao động là 30-40 tuổi chiếm 55,6%, tuổi dưới 30 chiếm 21,4%, lao động trên 50 tuổi chiếm tỷ lệ nhỏ 3,7% (13 người).

Thâm niên làm việc lao động làm việc dưới 5 năm có 82 người tương ứng 23,4%. Số lượng lao động làm việc từ 5-10 năm là 127 người chiếm 36,2%; lao động có thâm niên làm việc trên 10 năm có 142 người chiếm 40,5%.

2.2. Nội dung bảng câu hỏi

Bảng hỏi được xây dựng dựa trên thang đo hài lòng công việc MSQ được phát triển bởi (Weiss và cộng sự 1967; Thắng, 2018) để đo lường mức độ hài lòng trong công việc. Có 6 khía cạnh của ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc là:

Đầu tiên liên quan đến bản chất và đặc điểm công việc: bao gồm thời gian làm việc, cường độ làm việc, khối lượng công việc, cơ hội thăng tiến và thách thức của công việc. Những yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến sự quan tâm và hài lòng của người lao động với công việc.

Thứ hai, tiền lương và phúc lợi: bao gồm mức lương, thưởng và các chế độ phúc lợi. Đánh giá xem liệu tiền lương và phúc lợi có hợp lý, công bằng và đảm bảo đủ điều kiện sống cơ bản cho người lao động hay không.

Thứ ba, điều kiện môi trường làm việc: bao

gồm các yếu tố như thông gió, ánh sáng, tiếng ồn, độ ẩm, nhiệt độ và các thiết bị cần thiết cho công việc. Môi trường làm việc tốt đảm bảo sự an toàn và sức khỏe của người lao động, đồng thời tăng cường sự hài lòng và hiệu quả công việc.

Thứ tư, năng lực và trình độ quản lý của lãnh đạo: bao gồm phẩm chất, khả năng quản lý và trình độ quản lý của nhân viên quản lý. Đánh giá hệ thống quản lý và quy trình vận hành, đặc biệt là trong lĩnh vực khai thác than hầm lò có rủi ro cao về an toàn. Khả năng quản lý và phong cách làm việc của người lãnh đạo ảnh hưởng trực tiếp đến sự hài lòng, thái độ làm việc và động cơ của công nhân.

Thứ năm, mối quan hệ đồng nghiệp: bao gồm sự quan tâm, hợp tác, giao tiếp và sự tôn trọng giữa các cá nhân trong đơn vị. Mối quan hệ hài hòa giữa đồng nghiệp đáp ứng nhu cầu giao tiếp và tương tác giữa các cá nhân.

Cuối cùng là sự khác biệt cá nhân người lao động trong các mỏ than, trong đó đề cập đến giới tính, tuổi tác, trình độ học vấn, vị trí công việc, thời gian phục vụ, tình trạng hôn nhân, thu nhập từ công việc, quê quán v.v...

Năm khía cạnh đầu tiên được tóm tắt thành 18 câu hỏi cụ thể, mỗi câu hỏi sử dụng thang đo Likert 5 điểm để đo lường mức độ hài lòng của nhân viên đối với từng yếu tố. Mức độ hài lòng được đánh giá từ 1 đến 5, với mức điểm cao nhất thể hiện mức độ rất hài lòng và điểm thấp nhất thể hiện mức độ rất không hài lòng.

Các yếu tố khác biệt cá nhân được thiết kế để khám phá sâu hơn về sự khác biệt trong sự hài lòng của nhân viên. Mức độ hài lòng của 5 yếu tố, tức là điểm số hài lòng của từng chỉ tiêu cụ thể được xử lý theo phương pháp trung bình cộng đơn giản. Điểm hài lòng chung được tính theo phương pháp bình quân gia quyền. Trong thang điểm đánh giá số điểm càng cao thì mức độ hài lòng với công việc của nhân viên càng cao, điểm càng thấp thì mức độ hài lòng với công việc của nhân viên càng thấp. Điểm trung bình từ 1-2 là không hài lòng; 2-3 là hài lòng thấp; 3 là hài lòng cơ bản; 3-4 là hài lòng và trên 4 là rất hài lòng.

2.3. Độ tin cậy của bảng câu hỏi

Độ tin cậy của bảng câu hỏi được sử dụng để

cập đến mức độ nhất quán của kết quả thu được khi sử dụng cùng một phương pháp để đo nhiều lần cùng một đối tượng. Trong khảo sát người ta thường tin rằng đối với một thang đo hoặc bảng câu hỏi có hệ số tin cậy tốt, hệ số tin cậy tốt nhất nên ở trên 0,8 và nếu nằm trong khoảng 0,70-0,80 thì được coi là phạm vi chấp nhận được. Bài báo sử dụng hệ số tin cậy Cronbach α để phân tích độ tin cậy và được tính toán bằng phần mềm SPSS 25.0. Tổng độ tin cậy của bảng câu hỏi này là 0,941 cho thấy độ tin cậy của bảng câu hỏi là tốt.

3. Phân tích sự hài lòng trong công việc của người lao động mỏ than vừa và nhỏ

Sự hài lòng chung của nhân viên là 3,83 điểm đã được cải thiện rất nhiều. Trong các yếu tố chấm điểm mức độ hài lòng của nhân viên, mối quan hệ giữa các cá nhân trong đơn vị là yếu tố có điểm số cao nhất (4,05 điểm). Công nhân mỏ than nhìn chung cảm thấy công nhân có thể quan tâm đến nhau, hợp tác với nhau, giao tiếp với nhau, quan hệ hài hòa, không khí làm việc tốt, có cảm giác thân thuộc nhất định trong đơn vị, nhưng hầu hết nhân viên đều có đánh giá ở mức độ chưa cao đối với cách thức đối xử của những người lãnh đạo trực tiếp, chỉ đạt 3,09 điểm. Tuy chưa hài lòng về cách thức đối xử của lãnh đạo, nhưng công nhân mỏ lại đánh giá khá cao năng lực của những người lãnh đạo trực tiếp này khi điểm đánh giá bình quân là 4,04 điểm.

Phần đông người lao động đều cho rằng, tiền lương, thưởng và phúc lợi của các doanh nghiệp ngành Than hiện nay khá tốt khi điểm đánh giá là 4,01 và 3,93. Điều này thể hiện sự cố gắng của các doanh nghiệp ngành Than trong thời gian qua qua việc nâng cao thu nhập của thợ lò.

Điều kiện môi trường làm việc trong ngành Than có điểm không cao 3,42. Nguyên nhân là công nhân mỏ than làm việc trong môi trường tương đối đặc biệt, điều kiện thông gió, chiếu sáng, tiếng ồn kém, mặc dù các doanh nghiệp ngành Than đã có tìm những giải pháp khắc phục như thông gió hay phun sương để giảm bụi. Ngoài ra, do tính chất công việc ngành Mỏ cần chú trọng an toàn, nên người lao động bắt buộc phải chấp hành những quy chuẩn làm việc khắt khe, không được phép sáng tạo hay cắt bớt quy trình thực hiện, điều

này cũng gây ra sự khó chịu nhỏ đối với một số người thợ lò (điểm đánh giá là 3.66).

Mặc dù điều kiện làm việc trong ngành Than còn khó khăn, nhưng vẫn có nhiều lao động quyết tâm bám trụ gắn bó với doanh nghiệp, thậm chí số lượng người lao động gắn bó với doanh nghiệp trên 10 năm khá lớn (142/351 người), lý do chính do có thể họ có thu nhập kinh tế cao hơn so với làm nông hoặc các loại công việc khác bên ngoài, tiền lương và quyền lợi tương đối được đảm bảo, đủ để nuôi sống gia đình.

4. Giải pháp và đề xuất nâng cao sự hài lòng trong công việc của người lao động trong các doanh nghiệp khai thác than

Qua điều tra và phân tích cho thấy mức độ hài lòng trong công việc của người lao động tại các mỏ than khu vực Quảng Ninh hiện nay đã được nâng cao so với trước, tuy nhiên vẫn cần phải cải thiện hơn nữa, do vậy tác giả đề xuất một số kiến nghị sau:

4.1. Tăng cường xây dựng hệ thống quản lý và hoàn thiện phong cách lãnh đạo

Khai thác than hầm lò luôn tiềm ẩn những nguy cơ về mất an toàn lao động. Tuân thủ quy định và quy tắc quản lý an toàn là vô cùng quan trọng để bảo vệ tính mạng và sự an toàn của công nhân. Doanh nghiệp cần xây dựng hệ thống quản lý chặt chẽ và thực hiện một cách nghiêm ngặt để tăng cường ý thức an toàn lao động cho công nhân, giúp họ làm việc trong môi trường khai thác than một cách an tâm. Đồng thời, quy định về an toàn và chế độ thưởng phạt trong các mỏ than cần được liên tục cải thiện, đặc biệt khi công nghệ và địa chất mỏ ngày càng thay đổi.

Sự hoàn thiện trong tổ chức quản lý sẽ nâng cao sự hài lòng trong công việc của công nhân và nâng cao lợi ích kinh tế của doanh nghiệp. Các hoạt động quản lý trực tiếp tại các mỏ than thường do quản đốc và tổ trưởng thực hiện, vì vậy phong cách quản lý của họ có tác động trực tiếp đến sự hài lòng của công nhân. Doanh nghiệp nên lựa chọn cẩn thận nhân sự phù hợp cho các vị trí này và đảm bảo việc đào tạo và giáo dục trước khi bổ nhiệm. Đồng thời, trong quá trình quản lý, cho phép công nhân được đánh giá ngược quản lý thông qua phương pháp khảo sát ẩn danh. Điều

này giúp người quản lý hiểu rõ hơn về công việc của công nhân và tạo ra môi trường quản lý gần gũi và đồng hành với người lao động

4.2. Mở rộng kênh giao tiếp giữa lãnh đạo và nhân viên

Giao tiếp đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao sự hài lòng của nhân viên. Doanh nghiệp nên tăng cường sự minh bạch thông tin, tăng cường giao tiếp với nhân viên, thấu hiểu nhu cầu của nhân viên và tăng cường sự tin tưởng lẫn nhau thông qua nhiều kênh như triệu tập họp đại diện nhân viên, tổ chức thảo luận nhóm với một số nhân viên, đặt hòm thư góp ý nhằm thu thập ý kiến từ nhân viên. Tôn trọng và quan tâm đến nhân viên sẽ tạo cảm giác thân thuộc và xây dựng mối quan hệ tốt hơn với họ. Điều này sẽ thúc đẩy sự tập trung và đoàn kết của nhân viên với doanh nghiệp, đồng thời nâng cao cảm giác nhiệt tình và tính chủ động trong công việc của người lao động.

4.3. nỗ lực cải thiện điều kiện môi trường làm việc

Môi trường làm việc tại các mỏ than ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe và hiệu suất công việc của người lao động do các yếu tố như nhiệt độ, độ ẩm, ánh sáng, bụi, tiếng ồn và thông gió không tốt. Tuy không thể loại bỏ hoàn toàn những yếu tố tiêu cực này, các doanh nghiệp khai thác than có thể giảm thiểu tác động xấu lên người lao động. Đầu tư vào công tác an toàn được coi là cần thiết và đáng giá, bao gồm việc trang bị đầy đủ các thiết bị bảo hộ cá nhân như mũ bảo hiểm, kính bảo hộ, khẩu trang, găng tay, giày bảo hộ để bảo vệ người lao động khỏi các nguy cơ. Ngoài ra, cải thiện hệ thống thông gió và hút bụi cũng giúp cung cấp không khí trong lành và giảm tiếng ồn. Đồng thời, các doanh nghiệp than cần tiếp tục đào tạo và giáo dục người lao động về an toàn lao động, để họ hiểu rõ về các nguy cơ và biện pháp bảo vệ, cũng như quy trình phòng ngừa và ứng phó với sự cố. Những biện pháp này có thể giảm thiểu quan điểm tiêu cực của người lao động đối với điều kiện công việc.

4.4. Thiết lập hệ thống tiền lương và phúc lợi công bằng

Tiền lương và các khoản thu nhập khác đóng vai trò quan trọng trong cuộc sống gia đình của

các thợ mỏ. Tuy nhiên, người lao động thường so sánh mức lương và phúc lợi họ nhận với những người đồng nghiệp. Vì vậy, để đảm bảo tính công bằng doanh nghiệp mỏ cần xây dựng hệ thống trả lương dựa trên kết quả công việc tổ chức và mức độ đóng góp của các cá nhân trong công việc.

Mức lương của người lao động trong ngành Than phụ thuộc vào điều kiện sản xuất tại các công ty. Các doanh nghiệp khai thác than gặp khó khăn trong sản xuất sẽ trả mức lương thấp hơn so với các công ty có điều kiện thuận lợi, có vỉa than dày, trữ lượng than tốt và áp dụng công nghệ cơ giới hóa. Sự chênh lệch này dẫn đến khoảng cách đáng kể về thu nhập của người lao động. Nếu chênh lệch mức lương quá lớn, những người lao động có kỳ vọng lương cao nhưng doanh nghiệp không đáp ứng được sẽ làm sụt giảm sự hài lòng trong công việc của người lao động. Vì vậy, để tăng cường sự hài lòng trong công việc, Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV) và các doanh nghiệp khai thác than cần điều chỉnh lương, phúc lợi và thưởng phù hợp với điều kiện sản xuất, tránh tạo ra chênh lệch quá lớn giữa các công ty.

Các doanh nghiệp cần tăng cường việc tuyên truyền về các khoản phúc lợi mà người lao động

sẽ nhận được khi tham gia sản xuất. Hiện nay, có sự khác biệt về nhận thức tiền lương giữa doanh nghiệp và người lao động. Thông thường, khi công bố mức lương, các doanh nghiệp chỉ công bố phần tổng thu nhập của người lao động mà không tính các khoản giảm trừ như bảo hiểm, chi phí tiền ăn ở và thuế thu nhập cá nhân. Tuy nhiên, người lao động hiểu rằng tiền lương là số tiền họ thực lĩnh. Điều này có thể gây hiểu nhầm của người lao động với những chế độ chính sách về tiền lương của doanh nghiệp.

5. Thử chế hóa khảo sát mức độ hài lòng của nhân viên

Quá trình khảo sát và phân tích sự hài lòng cần được tích hợp vào quy trình quản lý sản xuất và được coi là một trong những nhiệm vụ quản lý quan trọng. Bằng cách thu thập thông tin về khó khăn và vấn đề mà nhân viên đang gặp phải, doanh nghiệp có thể nhận ra tác động của môi trường làm việc đến sức khỏe, tinh thần và hiệu suất làm việc của nhân viên. Dựa trên thông tin này, doanh nghiệp có thể áp dụng các biện pháp cải thiện, điều chỉnh và đáp ứng nhu cầu của nhân viên để tạo ra một môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và tốt hơn■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ayim Gyekye, S. (2005). Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction. *international Journal of occupational safety and ergonomics*, 11(3), 291-302.
2. Fu, G., Xie, X., Jia, Q., Tong, W., & Ge, Y. (2020). Accidents analysis and prevention of coal and gas outburst: Understanding human errors in accidents. *Process Safety and Environmental Protection*, 134, 1-23.
3. Heinrich, H. W. (1950). *Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach*. New York: McGraw-Hill.
4. Nguyễn Đức Thắng, Nguyễn Thị Hương, Phạm Kiên Trung, Lê Văn Chiến, (2020). Ảnh hưởng của các nhân tố tới sự hài lòng trong công việc của công nhân sản xuất tại các doanh nghiệp khai thác than hầm lò trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh, *Tạp chí Khoa học Kỹ thuật Mỏ - Địa chất* Tập 61, Kỳ 5 (2020) 68 - 77
5. Tengilimoglu, D., Celik, E., & Guzel, A. (2016). The effect of safety culture on safety performance: Intermediary role of job satisfaction. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 15(3), 1-12.
6. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1977). Minnesota satisfaction questionnaire--short form. *Educational and Psychological Measurement*.

Ngày nhận bài: 11/3/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 25/3/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/4/2023

Thông tin tác giả:

NGUYỄN ĐỨC THẮNG

Trường Đại học Mỏ - Địa chất

IMPROVING THE JOB SATISFACTION OF MINERS TO ENHANCE PRODUCTION SAFETY IN VIETNAMESE COAL MINING ENTERPRISES

● **NGUYEN DUC THANG**

Hanoi University of Mining and Geology

ABSTRACT:

This study is based on the approach that enhancing job satisfaction can affect miners' safety working behavior in mining coal in Vietnam. In this study, a job satisfaction scale is used to explore the factors affecting the job satisfaction of miners. There are six factors are identified, including: job characteristics, wages and benefits, working conditions, management capacity, relationship with co-workers, and individual differences. The study's questionnaire is tested and it gives reliable results. The study finds that the average job satisfaction of workers is 3.83 points. The relationship with co-workers has the highest job satisfaction score while the leadership has the lowest job satisfaction score. To improve the job satisfaction of miners, it is important to improve management and leadership, enhance communication, improve working conditions, build a fair salary and welfare system, and integrate job satisfaction assessment into the management process of coal mining enterprises.

Keywords: production safety, job satisfaction, coal miners, coal mining enterprises.