

PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG: TRƯỜNG HỢP CÔNG TY TNHH AUREOLE DMS

Nguyễn Văn Tân^{1*}, Nguyễn Thanh Giang², Nguyễn Thành Nam³, Lê Tuấn Nghiê⁴

¹Trường Đại học Lạc Hồng, Số 10, Huỳnh Văn Nghệ, Bàu Long, Biên Hòa, Đồng Nai, Việt Nam

²Công ty CP Dược FPT Long Châu, 379-381 Hai Bà Trưng, P Võ Thị Sáu, Quận 3, Tp Hồ Chí Minh, Việt Nam

³Công ty VNPT Đồng Nai, 61 Nguyễn Văn Tri, Tp Biên Hòa, Đồng Nai, Việt Nam

⁴Công ty TNHH Aureole DMS, Số 6A, đường 17A, KCN Biên Hòa II, An Bình, Tp Biên Hòa, Đồng Nai, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: tannv@lhu.edu.vn

THÔNG TIN BÀI BÁO

Ngày Nhận: 15/4/2023

Ngày chỉnh sửa: 05/5/2023

Ngày chấp nhận: 20/5/2023

Ngày đăng: 20/9/2023

TỪ KHÓA

Năng suất lao động;

Lao động trực tiếp;

Nhân tố ảnh hưởng;

Tập đoàn Aureole.

TÓM TẮT

Tăng năng suất lao động là con đường làm giàu cho mỗi quốc gia và từng thành viên trong xã hội. Đối với doanh nghiệp, năng suất lao động là cốt lõi của sự tồn tại và phát triển bền vững. Từ kết quả khảo sát được thực hiện cho đối tượng là một phần lao động của bộ phận sản xuất trực tiếp công ty ADMS với 270 bảng câu hỏi được phát ra, tác giả sử dụng các công cụ thống kê trong phần mềm SPSS như: thống kê mô tả, Cronbach's Alpha, EFA, tương quan và hồi quy để đánh giá các thang đo và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu cho thấy 4 nhân tố đề xuất ban đầu là (1) Điều kiện làm việc; (2) Đào tạo và phát triển; (3) Quản lý sản xuất và (4) Yếu tố cá nhân đều có ảnh hưởng cùng chiều đến năng suất lao động. Trong đó, nhân tố "Quản lý sản xuất" có mức ảnh hưởng cao nhất đến năng suất lao động. Kết quả nghiên cứu có thể làm cơ sở cho việc đề ra các giải pháp giúp doanh nghiệp cải thiện năng suất lao động, từ đó nâng cao năng lực cạnh tranh trong môi trường kinh doanh hiện tại.

FACTORS AFFECTING LABOR PRODUCTIVITY: CASE OF AUREOLE DMS CO., LTD.

Nguyen Van Tan^{1*}, Nguyen Thanh Giang², Nguyen Thanh Nam³, Le Tuan Nghiem⁴

¹Lac Hong University, No. 10 Huynh Van Nghe, St., Buu Long ward, Bien Hoa, Dong Nai, Vietnam

²Fpt Long Chau Pharma Joint Stock Company, 379-381 Hai Ba Trung, Vo Thi Sau Ward, District 3, Ho Chi Minh City, Vietnam

³VNPT Dong Nai, 61 Nguyen Van Tri, Bien Hoa City, Dong Nai, Vietnam

⁴Aureole unit-Devices Manufacturing Service Inc, No. 6A, 17A Str, Bien Hoa II Industrial Park, An Binh Ward, Bien Hoa City, Dong Nai, Vietnam

*Corresponding Author: tannv@lhu.edu.vn

ARTICLE INFO

Received: April 15, 2023

Revised: May 5, 2023

Accepted: May 20, 2023

Published: Sep 20, 2023

KEYWORDS

Labor productivity;

Direct labor;

Influencing factors;

Aureole Group.

ABSTRACT

Increasing labor productivity is the way to enrich each country and each member of society. For businesses, labor productivity is the core of existence and sustainable development. From the results of the survey conducted for subjects who are part of the direct production department of ADMS company with 270 questionnaires issued, the author uses statistical tools in SPSS software such as: Descriptive statistics, Cronbach's Alpha, EFA, correlation and regression to evaluate the scales and test the research hypotheses. The research results show that the four initially- proposed factors including (1) Working conditions; (2) Training and development; (3) Production management; and (4) Individual factors have a positive influence on labor productivity. In particular, the factor "Production management" has the highest influence on labor productivity. Research results can serve as a basis for proposing solutions to help businesses improve labor productivity, thereby enhancing competitiveness in the current business environment.

Doi: <https://doi.org/10.61591/jslhu.15.314>

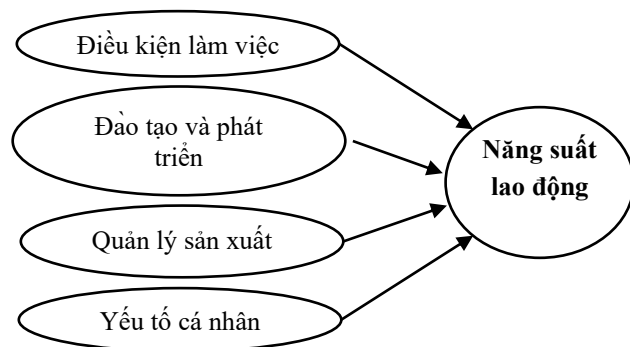
Available online at: <https://js.lhu.edu.vn/index.php/lachong>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong tình hình kinh doanh hiện nay, để tồn tại và phát triển trước xu hướng hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa, các doanh nghiệp thuộc các loại hình phải nỗ lực nâng cao năng lực cạnh tranh nói chung và năng suất lao động nói riêng. Công ty TNHH Aureole DMS (gọi tắt là công ty ADMS) là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực ép phun linh kiện nhựa lắp đặt trong buồng động cơ ô tô. Cùng với sự hiện diện ngày càng phổ biến của các sản phẩm nhựa nói chung và nhu cầu sử dụng ô tô ngày càng tăng trong đời sống, ngành công nghiệp chế tạo sản phẩm nhựa nói chung và ép phun linh kiện nhựa ô tô nói riêng đã và đang tiếp tục phát triển mạnh mẽ. Song song đó, các doanh nghiệp trong ngành luôn phải chịu áp lực ngày càng cao bởi sự xuất hiện liên tục của đối thủ cạnh tranh, chi phí nhân công, nguyên vật liệu gia tăng hàng năm và đòi hỏi ngày càng khắt khe về chất lượng cũng như yêu cầu giảm giá bán từ phía khách hàng. Từ bối cảnh trên, nâng cao năng suất lao động là vấn đề vô cùng quan trọng đối với Công ty ADMS. “*Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động: Trường hợp Công ty TNHH Aureole DMS*” được thực hiện nhằm nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động và từ đó đề ra các giải pháp cải thiện năng suất lao động cho doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh trong môi trường kinh doanh hiện tại.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Trên thế giới đã có các nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động được thực hiện tại nhiều quốc gia và các lĩnh vực sản xuất kinh doanh khác nhau, như Maduka và Okafor (2014) [1] nghiên cứu “*Ảnh hưởng của tinh thần làm việc (motivation) đến năng suất lao động*”; hoặc Goel & ctg (2017) [2] nghiên cứu về “*Các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất: Mô hình năng suất tích hợp*”.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Tại Việt Nam, Nguyễn Minh Hà và Trần Chánh Trực (2011) [3] đã nghiên cứu “*Nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của công nhân may*”, cho ra kết quả năng suất lao động công nhân may phụ thuộc số lượng mã hàng bình quân; số lượng công đoạn phải may; số giờ tăng ca bình quân trong một tháng; số tháng kinh nghiệm và số lượng máy may biết sử dụng. Nguyễn Liên Hương và Nguyễn Văn Tâm (2018) [4] có nghiên cứu về “*Các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động trong thi công xây dựng công trình dân dụng tại Việt Nam*”, trong đó chỉ ra 64 nhân tố phân làm 10 nhóm có ảnh hưởng đến năng suất lao động trong thi công xây dựng công trình dân dụng như: công nghệ, kinh nghiệm, tổ chức sản xuất, kỷ luật lao động, chất lượng vật liệu, mức lương, công cụ - dụng cụ, thể lực người lao động.

Dựa trên cơ sở lý luận, thực tiễn các công trình nghiên cứu trước đây và đặc thù của công ty ADMS, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 6 nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động (Hình 1).

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Chọn mẫu nghiên cứu

Đề tài sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Để đạt được ước lượng tin cậy cho phân tích nhân tố khám phá, kích thước mẫu tối thiểu phải là 50, tốt hơn là 100 và tỉ lệ quan sát/biến đo lường là 5:1, nghĩa là 1 biến đo lường cần tối thiểu là 5 quan sát. Mô hình nghiên cứu có số biến đo lường là 27, vì vậy dung lượng mẫu tối thiểu cần thiết là $5 \times 27 = 135$.

Trong nghiên cứu này, tác giả đã gửi đi 270 phiếu khảo sát và thu về đủ 270 phiếu (trung đương 40% lao động trực tiếp). Sau khi loại ra các phiếu không hợp lệ, số phiếu hợp lệ còn lại là 247 phiếu được dùng để phân tích và đánh giá kết quả nghiên cứu. Đặc điểm của các mẫu khảo sát được trình bày ở bảng 1.

Bảng 1. Đặc điểm của mẫu khảo sát

STT	Tiêu chí	Số lượng
1	Giới tính	247
	Nam	101
	Nữ	146
2	Thâm niên	247
	Dưới 1 năm	48
	1 – 3 năm	84
	3 – 5 năm	60
	Trên 5 năm	55
3	Trình độ học vấn	247
	Trung học cơ sở	32
	Trung học phổ thông	175
	Trung cấp	27
	Cao đẳng/Đại học	13

Nguồn: Khảo sát của tác giả, 2022

3.2. Thu thập số liệu

Thông tin sơ cấp được thu thập qua bảng câu hỏi gửi đến các công nhân làm việc tại các bộ phận sản xuất trực tiếp. Nội dung khảo sát bao gồm: thông tin về người lao động (giới tính, tuổi, thâm niên, trình độ học vấn); các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động và ý kiến khác. Mô hình nghiên cứu bao gồm 4 biến độc lập với tổng số 24 biến quan sát; và 1 biến phụ thuộc với 3 biến quan sát (xem chi tiết bảng 2). Đề đo lường biến quan sát, tác giả sử dụng thang đo Likert 5 mức độ từ 1 đến 5, trong đó 1 là Rất không đồng ý và 5 là Rất đồng ý với phát biểu.

Bảng 2. Mã hóa thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động

STT	Tên biến tiềm ẩn	SL biến KS	Mã hóa
1	Điều kiện làm việc	8	ĐK1 -> ĐK8
2	Đào tạo và phát triển	4	ĐT1 -> ĐT8
3	Quản lý sản xuất	8	QL1-> QL8
4	Yếu tố cá nhân	4	CN1 -> CN4
5	Năng suất lao động	3	NS1 -> NS3

Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ thông tin của các bộ phận Nhân sự, Kế toán và các bộ phận thuộc nhà máy sản xuất của công ty. Ngoài ra, nghiên cứu còn tham khảo ý kiến của các chuyên gia là các lãnh đạo và cán bộ quản lý

có nhiều kiến thức về kỹ thuật sản xuất, quản lý sản xuất và nhiều năm kinh nghiệm làm việc tại công ty.

3.3. Tổng hợp, xử lý và phân tích dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS.22 và Excel để thống kê, mã hóa, xử lý và phân tích đối với các dữ liệu đã thu thập.

Bước 1: Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Độ tin cậy của thang đo được đánh giá bởi hệ số Cronbach's Alpha như sau:

Những biến có hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item - Total Correlation) lớn hơn 0,3 và có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 sẽ được chấp nhận và sử dụng trong những bước phân tích xử lý tiếp theo (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008) [5].

Cụ thể:

- Cronbach's Alpha lớn hơn 0,8 đến gần bằng 1: Thang đo lường rất tốt
- Cronbach's Alpha từ 0,7 đến 0,8: Thang đo lường tốt
- Cronbach's Alpha từ 0,6 đến 0,7: Thang đo chấp nhận nếu là thang đo mới.

Bước 2: Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA được sử dụng để đánh giá hai loại giá trị quan trọng của thang đo là giá trị hội tụ và giá trị phân biệt.

Trước khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA, tác giả sẽ kiểm định Bartlett và hệ số KMO (Kaiser - Meyer - Olkin) để xem xét việc phân tích này có phù hợp hay không. Kiểm định Bartlett dùng để xem xét các biến quan sát được đưa vào mô hình nghiên cứu có tương quan với nhau hay không. Nếu phép kiểm định Bartlett có $p < 5\%$, chúng ta từ chối giả thuyết không H_0 , nghĩa là các biến có quan hệ nhau. Hệ số KMO là chỉ số dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. KMO càng lớn càng tốt vì phản ánh chung giữa các biến càng lớn. Để sử dụng EFA, KMO phải lớn hơn 0,50. Kaiser (1974) đề nghị KMO $\geq 0,90$: rất tốt; KMO $\geq 0,80$: tốt; KMO $\geq 0,70$: được; KMO $\geq 0,60$: tạm được; KMO $\geq 0,50$: xấu; và KMO $< 0,50$: không thể chấp nhận được (Nguyễn Đình Thọ, *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, 2013) [6].

Trong nghiên cứu, những biến có hệ số tải nhân tố $\geq 0,50$ là giá trị chấp nhận, những biến có hệ số tải nhân tố $< 0,50$ có thể xóa đi vì nó thực sự không đo lường khái niệm chúng ta cần đo lường. Về tổng phương sai trích, tổng này phải đạt từ 50% trở lên, từ 60% trở lên là tốt. Thỏa được điều kiện này, chúng ta kết luận mô hình EFA phù hợp (Nguyễn Đình Thọ, *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, 2013) [7].

Bước 3: Phân tích hồi quy và kiểm định giả thuyết

Đối với các nhân tố có được từ phân tích EFA, đánh giá các giả định cần thiết trong mô hình hồi quy tuyến tính như: kiểm tra phần dư chuẩn hóa, kiểm tra hệ số phóng đại phương sai VIF, kiểm tra giá trị Durbin-Watson. Mô hình hồi quy được thiết lập khi các giả định trên được đánh giá là phù hợp. Hệ số R Square thể hiện các biến độc lập của mô hình giải thích được bao nhiêu phần trăm sự biến thiên của các biến phụ thuộc.

Mô hình hồi quy có dạng:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i \quad (1)$$

Trong đó:

Y: Là biến phụ thuộc

β_0 : Là hệ số chặn (hằng số)

β_i : Là hệ số hồi quy riêng phần

X_i : Là các biến độc lập trong mô hình

ε_i : Là biến độc lập ngẫu nhiên (phần dư)

Các biến độc lập ảnh hưởng cùng hay ngược chiều đến biến phụ thuộc cũng như mức độ ảnh hưởng được đánh giá dựa trên hệ số Beta chuẩn hóa với mức ý nghĩa Sig. tương ứng. Kết quả này cũng là căn cứ để đưa ra các kết luận mang ý nghĩa thống kê và có tính thuyết phục.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU, THẢO LUẬN

4.1. Kiểm định độ tin cậy của các thang đo

Kết quả kiểm định ở bảng 3 cho thấy 6 biến độc lập đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn giá trị yêu cầu là 0,6. Đồng thời, các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn mức tối thiểu là 0,3. Vì vậy, có thể kết luận các thang đo được sử dụng đáng tin cậy.

Bảng 3. Tổng hợp kết quả kiểm định độ tin cậy của các thang đo

STT	Thang đo	Biến quan sát	Số biến	Cronbach's Alpha
1	Điều kiện làm việc	ĐK1, ĐK2, ĐK3, ĐK4, ĐK5, ĐK6, ĐK7, ĐK8	8	0,897
2	Đào tạo và phát triển	ĐT1, ĐT2, ĐT3, ĐT4	4	0,896
3	Quản lý sản xuất	QL1, QL2, QL3, QL4, QL5, QL6, QL7, QL8	8	0,895
4	Yếu tố cá nhân	CN1, CN2, CN3, CN4	4	0,868
5	Năng suất lao động	NS1, NS2, NS3	3	0,871

Nguồn: Khảo sát của tác giả, 2022

4.2. Phân tích nhân tố khám phá

4.2.1. Kiểm định tính thích hợp và tương quan của phân tích nhân tố khám phá

Theo kết quả trong bảng 4, hệ số KMO bằng 0,926 lớn hơn 0,5; đồng thời, mức ý nghĩa Sig. của kiểm định Bartlett's Test bằng 0,000 nhỏ hơn 0,05 cho thấy các biến quan sát có tương quan với nhau. Do đó, có thể tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA.

Bảng 4. Kiểm định KMO và Bartlett

Hệ số Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).	0,926
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi-Square
Bậc tự do	276
Sig. (giá trị P - value)	0,000

4.2.2. Kiểm định mức độ giải thích của các biến quan sát đối với nhân tố

Kết quả xoay nhân tố cho thấy có 4 nhân tố hình thành với điểm dừng trích ở nhân tố thứ 4 có Eigenvalue = 1,068 > 1. Vì vậy, việc trích nhân tố là có giá trị. Bên cạnh đó, phương sai trích được từ 24 biến quan sát là 64,977% > 50% cho thấy 4 nhân tố hình thành giải thích được 64,977% sự biến thiên của tập dữ liệu (bảng 5).

Bảng 5. Tổng phương sai trích của biến độc lập

Nhân tố	Giá trị Eigenvalues		
	Tổng	% phương sai	Tích lũy %
1	11,249	46,872	46,872
2	1,997	8,322	55,194
3	1,280	5,332	60,526
4	1,068	4,451	64,977
5	0,986	4,107	69,084
...
24	0,118	0,493	100,000

4.2.3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Từ kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho các biến độc lập và biến phụ thuộc, nghiên cứu đã xác định được 4 nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của bộ phận sản xuất trực tiếp, đó là (1) Điều kiện làm việc; (2) Quản lý sản xuất; (3) Đào tạo và phát triển; (4) Yếu tố cá nhân (bảng 6).

Bảng 6. Mô hình kiểm định sau kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích EFA

STT	Thang đo	Biến quan sát	Giải thích thang đo
1	ĐK	ĐK1, ĐK2, ĐK3, ĐK4, ĐK5, ĐK6, ĐK7, ĐK 8	Điều kiện làm việc
2	QL	QL1, QL2, QL3, QL4, QL5, QL6, QL7, QL8	Quản lý sản xuất
3	ĐT	ĐT1, ĐT2, ĐT3, ĐT4	Đào tạo và phát triển
4	CN	CN1, CN2, CN3, CN4	Yếu tố cá nhân
5	NS	NS1, NS2, NS3	Năng suất lao động

4.3. Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến

Phân tích hồi quy nhằm kiểm định ảnh hưởng của các biến độc lập định lượng vào một biến phụ thuộc định lượng. Kết quả hồi quy với mục tiêu cuối cùng là kiểm định các giả thuyết đã đặt ra, đồng thời đánh giá chiều ảnh hưởng cũng như mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập lên biến phụ thuộc.

Theo kết quả phân tích trong bảng 7, giá trị R bình phương hiệu chỉnh bằng 0,692, có nghĩa là độ phù hợp của mô hình nghiên cứu là 69,2%. Nói cách khác, 69,2% sự thay đổi của biến phụ thuộc “Năng suất lao động” do sự ảnh hưởng của 4 nhân tố được xác định trong mô hình.

Ngoài ra, giá trị kiểm định Durbin-Watson có giá trị 2,015. Tra bảng thống kê Durbin-Watson với số mẫu n=247; số biến phụ thuộc k=4 và mức ý nghĩa 0,05 ta thấy giá trị này nằm trong khoảng dU (1,825) và 4-dU (4-1,825=2,175). Kết quả này cho thấy mô hình hồi quy không có hiện tượng tự tương quan.

Trong kiểm định phân bố chuẩn của phần dư, đường cong thể hiện phân bố của phần dư phù hợp với dạng đồ thị của phân bố chuẩn; giá trị trung bình Mean gần bằng 0 và độ lệch chuẩn là 0,992 gần bằng 1. Vì vậy, có thể khẳng định phần dư có phân bố xấp xỉ chuẩn.

Bảng 7. Tổng hợp mô hình hồi quy

Mô hình	Giá trị R	Giá trị R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Giá trị Durbin-Watson
1	0,835 ^a	0,697	0,692	0,29668	2,015

a. Biến quan sát: (Hàng số), Yếu tố cá nhân, Đào tạo & phát triển, Điều kiện làm việc, Quản lý sản xuất

b. Biến phụ thuộc: Năng suất lao động

Nguồn: Khảo sát của tác giả, 2022

Trong bảng 8, cả 4 biến đều có giá trị Sig. < 0,05. Như vậy, các nhân tố đều có ảnh hưởng đến năng suất lao động với độ tin cậy 95%.

Bảng 8. Kết quả xây dựng mô hình hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa	Sai số chuẩn	Hệ số đã chuẩn hóa	Beta	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	Dung sai
(Hàng số)	,003	,190			,987		
ĐK	,111	,051	,108	2,149	,033	,493	
QL	,547	,068	,478	8,076	,000	,540	
ĐT	,254	,049	,249	5,177	,000	,358	
CN	118	,056	,115	2,088	,038	,413	

Từ kết quả trên, ta có mô hình hồi quy ước lượng chưa chuẩn hóa như sau:

$$NS = 0,003 + 0,547 * QL + 0,254 * ĐT + 0,118 * CN + 0,111 * ĐK \quad (3)$$

4.4. Thảo luận kết quả

Các biến QL, ĐT, CN và ĐK đều có ảnh hưởng cùng chiều đến biến NS (năng suất lao động). Mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập được xác định qua mô hình hồi quy ước lượng chuẩn hóa như sau:

$$NS = 0,478 * QL + 0,249 * ĐT + 0,115 * CN + 0,108 * ĐK \quad (4)$$

Theo mô hình trên, thứ tự mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập đến năng suất lao động như sau: cao nhất là “Quản lý sản xuất”; tiếp theo là “Đào tạo và phát triển”; “Yếu tố cá nhân” và thấp nhất là “Điều kiện làm việc”.

■ So sánh kết quả nghiên cứu với một số nghiên cứu trước đây

So với các nghiên cứu trước đây, đề tài đã kế thừa một số nhân tố như “Điều kiện làm việc”, “Đào tạo và phát triển”; đồng thời, chọn lọc một số biến quan sát từ các nghiên cứu khác để tổng hợp thành nhân tố “Quản lý sản xuất” và “Yếu tố cá nhân”. Ngoài ra, tác giả đã dựa vào đặc thù của hoạt động sản xuất của công ty ADMS, kết hợp với quan sát hiện trường và kết quả thảo luận với các chuyên gia để đưa ra các thang đo riêng biệt cho phù hợp với tình hình thực tế của công ty.

Cụ thể, về “Quản lý sản xuất”, tác giả tập trung vào năng lực quản lý của chủ thể là tổ trưởng và giám sát, là

những cán bộ quản lý tại hiện trường tương tác trực tiếp với nhân viên thao tác. Nhờ đó, việc xác định nội dung giải pháp và đối tượng thực hiện sẽ đơn giản hơn.

Về “Đào tạo và phát triển”, khác với các tác giả khác chủ yếu chỉ đưa ra các yếu tố chung chung như chi phí đầu tư cho hoạt động đào tạo, tài liệu hướng dẫn, khóa học nâng cao, đào tạo nâng cao nghiệp vụ..., trong nghiên cứu này tác giả tập trung đánh giá các yếu tố thể hiện đầu ra của quá trình đào tạo như “Có đầy đủ kỹ năng”, “Hiểu rõ yêu cầu của công việc” hay “Thực hiện tốt báo cáo, liên lạc” để nhân viên tham gia khảo sát có thể trả lời theo đúng thực trạng của bản thân.

Về “Yếu tố cá nhân”, đây là nhân tố thể hiện khác biệt về đặc tính của từng cá nhân người lao động được đánh giá có ảnh hưởng đến năng suất lao động trực tiếp tại công ty ADMS. Những đặc tính này chỉ có thể đánh giá chính xác bởi chính bản thân người lao động. Kết quả “Yếu tố cá nhân” ảnh hưởng tích cực đến năng suất lao động thể hiện đóng góp mới của nghiên cứu đối với trường hợp của Công ty ADMS.

5. ĐỀ XUẤT HÀM Ý QUẢN TRỊ

Dựa vào kết quả phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao năng suất lao động của bộ phận sản xuất trực tiếp Công ty TNHH Aureole DMS như sau:

5.1. Quản lý sản xuất

Về quản lý sản xuất, các lý thuyết về năng suất đã chỉ ra năng suất lao động được đánh giá bởi tỷ lệ giữa thời gian thao tác tạo ra giá trị gia tăng trên tổng thời gian thao tác của hoạt động sản xuất, trong đó chủ trọng loại bỏ lãng phí do thao tác thừa hoặc thời gian chờ đợi. Trong trường hợp của Công ty ADMS, các biên quan sát về quản lý sản xuất có kết quả đánh giá trung bình là 4,16 điểm (cao hơn mức độ Đồng ý là 4), cho thấy nhân viên tham gia khảo sát đánh giá hiện trường sản xuất được tổ chức và quản lý khá tốt. Dù vậy, công tác tổ chức và quản lý sản xuất luôn cần thiết đổi mới để bắt kịp những biến động của điều kiện sản xuất và yêu cầu từ môi trường bên ngoài. Cụ thể hơn, mặc dù công tác quản lý sản xuất là nhiệm vụ của các cán bộ quản lý hiện trường, nhưng những phát hiện và giải pháp loại bỏ các lãng phí trong thao tác từ lao động trực tiếp là không thể thiếu, vì chính lao động trực tiếp là người hiểu rõ và cảm nhận sâu sắc nhất về thao tác thực tế. Vì vậy, bên cạnh việc nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý hiện trường, công ty cần tăng cường đào tạo cho nhân viên thao tác các kiến thức về kỹ thuật công nghiệp (Industrial Engineering), cách nhìn và phương pháp cải tiến đối với các loại lãng phí để thúc đẩy mạnh mẽ hơn hoạt động đề xuất cải tiến (kaizen) cho nhân viên thao tác trực tiếp tại hiện trường. Bên cạnh đó, công ty cần xây dựng chương trình đào tạo về kỹ năng quản lý cho các tổ trưởng và giám sát để đội ngũ quản lý này có thể thực hiện công việc quản lý một cách khách quan và khoa học hơn; nhấn mạnh tầm quan trọng của yếu tố quản lý, động viên đến năng suất lao động; góp phần nâng cao động lực làm việc cho nhân viên.

5.2. Đào tạo và phát triển

Hoạt động đào tạo và phát triển cho lao động trực tiếp của công ty được thực hiện tốt với số điểm đánh giá trung bình là 4,43 điểm. Tuy nhiên, trên thực tế có nhiều công việc chưa được thiết lập tiêu chuẩn về thời gian hoặc chưa cập nhật lại tiêu chuẩn thời gian trong một thời gian dài. Vì vậy, công ty cần rà soát và định kỳ xem xét lại tiêu chuẩn về thời gian làm việc, lấy kết quả của nhân viên có thành

tích cao nhất để thiết lập chuẩn mực cho phương pháp và thời gian thao tác. Điều này giúp cho năng suất lao động tổng thể được cải thiện. Bên cạnh đó, những phương pháp, kỹ thuật thao tác tối ưu sẽ được ghi nhận và truyền đạt cho tất cả các nhân viên khác.

Về kỹ năng nhân viên, công ty có cơ chế kiểm soát kỹ năng, đảm bảo nhân viên có đủ kỹ năng khi thao tác. Tuy nhiên, chứng nhận kỹ năng chủ yếu liên quan đến nội dung thao tác, tức chứng nhận nhân viên đó đã được đào tạo và có khả năng thao tác, chứ chưa đề cập sản lượng và chất lượng đầu ra. Để kỹ năng kết nối với nâng cao năng suất, công ty cần bổ sung chỉ tiêu phân loại năng suất để tăng tính thi đua, kích thích tinh thần nâng cao kỹ năng giữa các nhân viên với nhau.

Về trao đổi thông tin trong công việc, đa phần nhân viên khảo sát đánh giá bản thân thực hiện tốt báo cáo, trao đổi thông tin trong công việc. Nhân viên được đào tạo phải báo cáo, trao đổi với cấp trên khi phát sinh bất thường. Định nghĩa thế nào là bất thường được yết thị và nêu ví dụ tại các vị trí thao tác. Nhưng theo đánh giá của tác giả, định nghĩa về bất thường vẫn còn chung chung; không bao quát được tất cả tình huống có thể xảy ra dẫn đến rủi ro thông tin báo cáo bị thiếu sót; gây phát sinh lưu xuất sản phẩm không phù hợp đến khách hàng. Một số trường hợp tổ trưởng vắng mặt khiến nhân viên bỏ qua việc báo cáo do lo sợ sản phẩm trên dây chuyền bị ùn ứ, không theo kịp tiến độ. Báo cáo, trao đổi thông tin thiếu sót dẫn đến rủi ro không được nhận diện và xử lý kịp thời; gây ra sự cố cho các công đoạn sau; đặc biệt bỏ lỡ cơ hội nắm bắt đúng nguyên nhân để khắc phục triệt để. Do đó, các nhân viên quản lý hiện trường cần tăng cường nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc báo cáo, trao đổi thông tin cho tất cả nhân viên trực tiếp thao tác.

5.3. Yếu tố cá nhân

Các yếu tố cá nhân trong công việc được đánh giá cao với số điểm trung bình là 4,45 điểm. Phần lớn người lao động nhận định bản thân có đủ sức khỏe, ý thức hoàn thành công việc tốt trên cả phương diện chất lượng lẫn năng suất. Nhằm phát huy hơn nữa yếu tố cá nhân để nâng cao năng suất lao động, tác giả đề xuất một số giải pháp kích thích động lực làm việc cho nhân viên như sau:

Bồi dưỡng ý thức nâng cao năng suất lao động thông qua các chương trình đào tạo ý thức cải thiện năng suất cho đối tượng là lao động trực tiếp. Mục đích để tất cả lao động trực tiếp có thể đưa ra những đề xuất cải tiến năng suất lao động trong từng công việc và hạng mục thao tác riêng biệt tại hiện trường. Ngoài ra, kiểm soát và trực quan hóa kết quả làm việc hàng ngày và thành tích đề xuất cải tiến (kaizen) cũng sẽ tạo động lực hoàn thành mục tiêu và thi đua nâng cao năng suất lao động trong công ty.

Về giải pháp nâng cao mức độ yêu thích của nhân viên đối với công việc, công ty cần xây dựng các chính sách phát triển nhân sự đa dạng cho phù hợp với các nguyện vọng làm việc khác nhau của nhân viên. Cụ thể, ngoài những công việc đơn giản, lặp đi lặp lại dành cho lao động phổ thông, thời vụ, cần có chế độ làm việc đa kỹ năng, tức một nhân viên có thể làm nhiều công việc khác nhau trong ngày; hoặc chế độ luân chuyển nhân viên giữa các công đoạn để nhân viên có thể trải nghiệm nhiều loại hình công việc khác nhau. Điều này cũng giúp công ty linh hoạt hơn trong việc lập kế hoạch phân công công việc, không để năng suất lao động biến động do phụ thuộc vào một số nhân viên có kinh nghiệm chuyên biệt.

5.4. Điều kiện làm việc

Các biến quan sát về điều kiện làm việc có kết quả đánh giá trung bình là 4,28 điểm cho thấy người lao động đánh giá môi trường làm việc khá gọn gàng, ngăn nắp và sạch sẽ. Về phương diện tiện ích, trên dây chuyền sản xuất có nhiều công cụ dụng cụ do công ty tự thiết kế và lắp đặt nhằm chủ động trong việc vận hành hoạt động sản xuất. Tuy nhiên, ở góc nhìn về năng suất, đôi khi hạn chế về trình độ của nhân viên kỹ thuật và máy móc gia công khiến công cụ dụng cụ tự tạo khó sử dụng và bất tiện. Vì vậy, đội ngũ kỹ thuật của công ty cần tiếp cận với nhiều chủng loại và công nghệ chế tạo công cụ dụng cụ hơn, đồng thời tăng cường thử nghiệm công cụ dụng cụ trước khi đưa vào vận hành chính thức để đảm bảo tính tiện lợi và tối đa hóa năng suất trong thao tác.

Về cơ sở hạ tầng, các trang thiết bị đều sử dụng các thương hiệu có uy tín và đảm bảo chất lượng. Điều này thể hiện qua kết quả đánh giá khá tốt của nhân viên về tính đầy đủ và tiện nghi của cơ sở hạ tầng. Tuy nhiên, chi phí cho đầu tư và bảo dưỡng cơ sở hạ tầng cao gây ảnh hưởng đến lợi nhuận, là một trong những chỉ tiêu đánh giá hiệu quả của hoạt động sản xuất kinh doanh. Do đó, công ty cần cân nhắc mức độ đầu tư cơ sở hạ tầng hợp lý, tránh đầu tư quá mức nhu cầu để tiết kiệm chi phí, dành vốn đầu tư cho những hạng mục cấp thiết hơn đối với nhân viên.

5.5. Đánh giá năng suất lao động

Đánh giá của người lao động khi được khảo sát về “Năng suất lao động” là khá cao với giá trị trung bình đạt 4,39 điểm. Để nâng cao năng suất lao động thêm nữa, công ty cần có những đổi mới trong cách sử dụng lao động và phương tiện sản xuất. Cụ thể như sau:

Tăng cường kiểm soát năng suất lao động thông qua thiết lập các chỉ tiêu đánh giá năng suất lao động rõ ràng cho từng bộ phận và công đoạn sản xuất; xây dựng mục tiêu nâng cao năng suất lao động mang tính thử thách trên cơ sở so sánh với các doanh nghiệp khác cùng ngành.

Nâng cao năng suất lao động tổng thể bằng việc tập trung gia tăng các nghiệp vụ tạo ra giá trị, giảm thiểu các nghiệp vụ văn phòng, chẳng hạn như: áp dụng công nghệ để giảm thao tác ghi chép, tra cứu tìm kiếm dữ liệu, biên soạn báo cáo...

Nghiên cứu phát triển công nghệ kỹ thuật sản xuất nhằm nâng cao trình độ tự động hóa đối với các thao tác đơn giản, có tính lặp đi lặp lại cao; đồng thời xây dựng cơ chế con người và máy móc kết hợp thao tác để ổn định chất lượng thao tác, nâng cao giá trị của sản phẩm đầu ra.

Đối với khác biệt về năng suất lao động theo giới tính, cần vận dụng IE (Industrial Engineering: kỹ thuật công nghiệp) vào phân tích thao tác, phát triển các công cụ hỗ trợ nhằm cắt giảm sức lao động trong thao tác, để tất cả nhân viên không phân biệt giới tính có thể thao tác như nhau.

Đối với khác biệt về năng suất lao động theo thời gian làm việc, cần phân bổ chương trình đào tạo theo thời gian làm việc một cách hợp lý, kết hợp huấn luyện và làm việc theo từng giai đoạn để nhân viên thao tác trong một thời gian ngắn có thể đạt được kỹ năng cần thiết và thao tác thuần thục. Từ đó, thu hẹp chênh lệch về năng suất lao động giữa các nhân viên có thời gian làm việc khác nhau. Đối với nhân viên làm việc lâu năm (trên 5 năm), cần định hướng lại công việc theo năng lực và ưu điểm cá nhân để nhân viên có động lực phát triển nghề nghiệp cho bản thân.

Về ảnh hưởng của thu nhập đến năng suất lao động, cần điều chỉnh chế độ lương thưởng để nhân viên có được thu nhập tương xứng với năng suất đạt được. Đảm bảo lợi ích vật chất của công nhân theo kết quả lao động là khả năng

tiềm tàng gắn chặt với các nhân tố nâng cao năng suất lao động.

6. KẾT LUẬN

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của bộ phận sản xuất trực tiếp công ty TNHH Aureole DMS là đề tài cấp thiết và là cơ sở giúp công ty đạt được các giải pháp nhằm cải thiện năng suất lao động hiện tại. Nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu xây dựng và kiểm định mô hình biểu thị các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của bộ phận sản xuất trực tiếp tại công ty. Để đạt được mục tiêu trên, tác giả đã thực hiện khảo sát đối với 247 lao động trực tiếp và tiến hành phân tích nhân tố khám phá để tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động. Kết quả đã xác định được 4 nhân tố có ảnh hưởng cùng chiều đến năng suất lao động, đó là (1) Điều kiện làm việc; (2) Đào tạo và phát triển; (3) Quản lý sản xuất; (4) Yếu tố cá nhân. Trong đó, nhân tố “Quản lý sản xuất” có mức ảnh hưởng cao nhất đến năng suất lao động. Trên cơ sở đó, một số giải pháp đã được đề ra nhằm nâng cao năng suất lao động theo thứ tự ưu tiên phù hợp với mức độ ảnh hưởng của các nhân tố. Những giải pháp này được kỳ vọng góp phần hỗ trợ cho việc thực hiện các chính sách, chiến lược nâng cao năng lực cạnh tranh của Công ty TNHH Aureole DMS trong bối cảnh hiện tại.

7. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chukwuma. Edwin Maduka & Obiefuna Okafor, *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*, International Journal of Managerial Studies and Research, **2014**, 137-147.
- [2] Varun Goel, Rajat Agrawal & Vinay Sharma, *Factors affecting labour productivity: an integrative synthesis and productivity modelling*, Global Business and Economics Review, **2017**, 1-24.
- [3] Nguyễn Minh Hà và Trần Chánh Trực, *Nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của công nhân may*, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Mở TP.HCM, **2011**, Số 6 (1) 2011, trang 13-24.
- [4] Nguyễn Liên Hương và Nguyễn Văn Tâm, *Các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động trong thi công xây dựng công trình dân dụng tại Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế xây dựng, **2018**, trang 22-29.
- [5] Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS Tập 2*, Nhà xuất bản Hồng Đức, **2008**, trang 24.
- [6] Nguyễn Đình Thọ, *Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nhà xuất bản Tài chính, **2013**, trang 413-414.
- [7] Nguyễn Đình Thọ, *Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nhà xuất bản Tài chính, **2013**, trang 419-420.