

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG SUẤT CỦA LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY TNHH CMI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● **LÊ NGỌC TUYẾT TRINH**

TÓM TẮT:

Mục đích của bài viết này là khám phá những nhân tố tác động đến năng suất của người lao động làm việc tại Công ty TNHH CMI thành phố Hồ Chí Minh. Cơ sở lý thuyết được dựa vào kết quả của các nghiên cứu trước. Bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá và phân tích hồi quy đa biến, kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng có 5 nhân tố tác động đến năng suất của người lao động, gồm: Phản hồi của người giám sát (PH), Sự hỗ trợ từ tổ chức (TC), Tâm lý cạnh tranh (CT), Khả năng thích nghi (TN), Động lực làm việc (ĐL).

Từ khóa: năng suất, lao động trực tiếp, nhân tố ảnh hưởng, Công ty TNHH CMI Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Đặt vấn đề

Logistics là một trong những trụ cột, xương sống của phát triển thương mại quốc tế. Sự phát triển của ngành Logistics sẽ tạo điều kiện để Việt Nam nhanh chóng trở thành trung tâm sản xuất mới trong khu vực, có năng suất lao động cao và năng lực cạnh tranh tốt. Tuy nhiên ở nước ta, mặc dù ngành Logistics có tốc độ phát triển nhanh, đạt khoảng 14% - 16%, với quy mô khoảng 40 - 42 tỷ USD/năm; song vẫn còn nhiều điểm yếu như chi phí cao, thiếu sự liên kết giữa các doanh nghiệp (DN) dịch vụ với nhau và với DN sản xuất, kinh doanh, xuất nhập khẩu; quy mô và tiềm lực về tài chính của các DN logistics Việt Nam cũng còn yếu, phát triển và ứng dụng công nghệ thông tin còn hạn chế, chủ yếu ở mức độ giản đơn...

Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ CMI là một công ty cung ứng các dịch vụ logistic, lĩnh

vực vận tải- giao nhận hàng hóa. Ngoài ra, thông qua các hoạt động kinh doanh với các đối tác trong nước, Công ty đang đàm phán các hợp đồng cho các đối tác nước ngoài. Tuy nhiên, Công ty gặp nhiều khó khăn trong việc đáp ứng được yêu cầu về đơn hàng vận chuyển tháng cho đối tác. Bình quân với số lượng lao động từ 250-270 người, các doanh nghiệp trong cùng ngành có khả năng đáp ứng được từ 1.000-1.200 đơn hàng một tháng. Hiện tại, công ty mới chỉ đáp ứng được từ 700-800 đơn hàng một tháng. Để đáp ứng được yêu cầu, Công ty phải cho tăng ca ngoài giờ. Điều này làm tăng chi phí không mong muốn, hơn nữa vì tăng thời gian làm việc dẫn đến sức khỏe nhân viên giảm sút gây ra nhiều sai sót trong công việc. Do vậy, việc xác định các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất rất quan trọng. Nghiên cứu sẽ giúp cho Ban giám đốc có cái nhìn

tổng quan về năng suất, cũng như những nhân tố có tác động đến năng suất. Từ đó, đề xuất các hàm ý quản trị nhằm nâng cao năng suất lao động để doanh nghiệp có khả năng cạnh tranh tốt hơn trên thị trường.

2. Tổng quan lý thuyết

2.1. Năng suất lao động

Theo OECD (2008), năng suất lao động là chỉ tiêu chất lượng tổng hợp, biểu hiện hiệu quả hoạt động sản xuất - kinh doanh. Không ngừng nâng cao năng suất là mục tiêu để tăng sản lượng, hạ giá thành sản phẩm. Theo Mai Quốc Chánh (2012), năng suất lao động là năng lực sản xuất của người lao động tạo ra một lượng sản phẩm vật chất có ích trong một thời gian nhất định, hoặc là thời gian hao phí để sản xuất ra một sản phẩm. Theo Sauian, M. (2002), trên góc độ đánh giá năng suất ở cấp độ doanh nghiệp, năng suất là việc sử dụng tối ưu các nguồn lực để tạo ra sản phẩm đáp ứng tốt nhất những yêu cầu của khách hàng. Ở cấp doanh nghiệp, năng suất tốt giúp cho doanh nghiệp có thể sản xuất ra hàng hóa/dịch vụ có giá trị cao với chi phí thấp nhất có thể. Điều này cho phép công ty cạnh tranh trong việc bán sản phẩm và dịch vụ của mình. Với doanh số bán hàng tốt, lợi nhuận của công ty được cải thiện, điều đó cho phép công ty làm một số việc như: mở rộng hoạt động \ và do đó tạo ra việc làm và cơ hội tốt hơn cho nhân viên; đầu tư vào công nghệ tiên tiến, các hệ thống này sẽ giúp tăng cường năng suất hơn nữa; trả lương cho nhân viên tốt hơn và tạo môi trường làm việc tốt hơn, nâng cao tinh thần làm việc và mức sống; đóng góp nhiều hơn cho xã hội bằng cách nộp lượng lớn hơn thuế doanh nghiệp và hỗ trợ nhiều hơn cho cộng đồng. Đối với cá nhân, tăng năng suất của doanh nghiệp và hiệu quả kinh doanh tốt hơn có nghĩa là bảo đảm việc làm, cơ hội thăng tiến, tiền lương tốt hơn và cuối cùng là chất lượng cuộc sống tốt hơn.

2.2. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

2.2.1. Phản hồi của người giám sát có tác động tích cực đến năng suất lao động của nhân viên

Giám sát là hoạt động để xem xét các công việc có được tiến hành theo đúng kỹ thuật hay không, có sai sót ở khâu nào và cần nhắc xem làm thế nào cho

tốt. Thực tế đây là hoạt động hỗ trợ của người quản lý đối với người thực hiện. Giám sát nhằm vào mục tiêu kiểm soát chất lượng các nội dung công việc của một cá nhân, một đơn vị. Phản hồi giám sát thực ra chính là sự hướng dẫn và thúc đẩy nhân viên, đưa ra ý kiến phản hồi cho nhân viên một cách hiệu quả và chuyên nghiệp. Trách nhiệm của nhà quản lý là phải biết được ý kiến phản hồi có tác động như thế nào và bạn có thể sử dụng nó để nâng cao hiệu quả công việc của bạn cũng như của nhân viên ra sao. Theo Nguyễn Hồng Phương (2017), Trần Thị Kim Loan - Bùi Nguyên Hùng (2009), Razak, Mohamad Idham Md (2014) thì phản hồi giám sát có tác động tích cực đến năng suất lao động của nhân viên.

2.2.2. Sự hỗ trợ từ tổ chức có tác động tích cực đến năng suất làm lao động của nhân viên

Theo Lý thuyết hỗ trợ tổ chức (Eisenberger và cộng sự, 1986; Shore & Shore, 1995) nhận thức được tổ chức coi trọng và chăm sóc sẽ nâng cao niềm tin của nhân viên rằng tổ chức công nhận, khen thưởng thái độ và hành vi của nhân viên. Nhận thức về sự hỗ trợ từ tổ chức có liên quan tích cực đến kỳ vọng thưởng (Eisenberger và cộng sự, 1990). Phần thưởng có thể không chính thức (ví dụ: khen ngợi, cố vấn) hoặc chính thức (khuyến mãi, tăng lương). Nhận thức về sự hỗ trợ từ tổ chức đáp ứng nhu cầu tâm lý của nhân viên và góp phần nâng cao sự hài lòng công việc bằng cách truyền đạt cho nhân viên về sự sẵn sàng giúp đỡ, hỗ trợ từ tổ chức (Eisenberger và Rhoades, 2002). Nhận thức sự hỗ trợ từ tổ chức (POS) nghĩa là nhân viên biết được rằng khi họ cần tổ chức sẽ hỗ trợ họ thực hiện công việc của mình và đối phó với các tình huống căng thẳng một cách hiệu quả (George, Reed, Ballard, Colin, & Fielding, 1993). Theo nghiên cứu của Hoffman & Mehra (1999), APO (2000), Chapman & Al-Khawaldeh (2002), Politis, J. D. (2005), Razak, Mohamad Idham Md (2014), Trần Thị Kim Loan - Bùi Nguyên Hùng (2009), Nguyễn Thị Tuyết Nhung (2011), Trần Hữu Ái và Nguyễn Minh Đức (2015), Nguyễn Hồng Phương (2017) đã kết luận rằng sự hỗ trợ từ tổ chức có tác động tích cực đến năng suất làm lao động của nhân viên.

2.2.3. Tâm lý cạnh tranh có tác động tích cực đến năng suất lao động của nhân viên

Tâm lý cạnh tranh là một trong các hiện tượng tâm lý được hình thành trong đời sống của tập thể, phản ánh trạng thái tâm lý của các thành viên, đó là bầu không khí tâm lý. Trạng thái tâm lý xã hội của tập thể sản xuất - kinh doanh ảnh hưởng trực tiếp tới năng suất, hiệu quả hoạt động của tập thể. Bầu không khí tâm lý được xem như là nền và phong mà trên đó các hoạt động, quan hệ, giao tiếp của các thành viên được tiến hành, ảnh hưởng tới quá trình phát triển của tập thể.

Tình trạng mâu thuẫn bè phái trong tập thể doanh nghiệp là biểu hiện bầu không khí tâm lý không lành mạnh, làm cho mâu thuẫn nảy sinh, năng suất hoạt động kinh doanh giảm đi, tập thể không thể phát triển. Vì vậy, tạo một không khí tâm lý cạnh tranh lành mạnh trong tổ chức khuyến khích nhân viên, người lao động không ngừng nỗ lực cố gắng phát triển các kỹ năng cũng như kiến thức của bản thân để đạt được năng suất lao động cao hơn. Theo Hoffman & Mehra (1999), APO (2000), Trần Hữu Ái và Nguyễn Minh Đức (2015), Nguyễn Hồng Phương (2017) thì không khí cạnh tranh trong công việc có tác động tích cực đến năng suất làm việc của nhân viên.

2.2.4. Khả năng thích nghi trong công việc tác động tích cực đến năng suất lao động của nhân viên

Khả năng thích nghi trong công việc là kỹ năng giúp người lao động hòa nhập, thích nghi nhanh chóng với sự thay đổi. Những người có khả năng thích ứng tốt thường được mô tả như một người linh hoạt, dễ dàng làm việc trong nhiều môi trường khác nhau. Nó cũng là kiến thức kỹ năng xử lý vụ việc của nhân viên cũng như thích nghi với mọi tình huống thực tế có thể xảy ra. Khả năng thích ứng của con người được hình thành từ hai phần riêng biệt: Khả năng thích ứng đến từ thái độ - người lao động sẵn sàng thay đổi như thế nào? Và khả năng thích ứng đến từ bẩm sinh - người lao động thực sự có khả năng thích ứng với sự thay đổi thế nào? Theo Nguyễn Hồng Phương (2017) và Nguyễn Thị Tuyết Nhung (2011), Nguyễn Hồng Phương (2017), Hoffman & Mehra (1999), APO

(2000), Chapman & Al-Khawaldeh (2002), Politis, J. D. (2005), Razak, Mohamad Idham Md (2014), khả năng thích nghi với công việc càng cao thì năng suất trong công việc của nhân viên càng tăng.

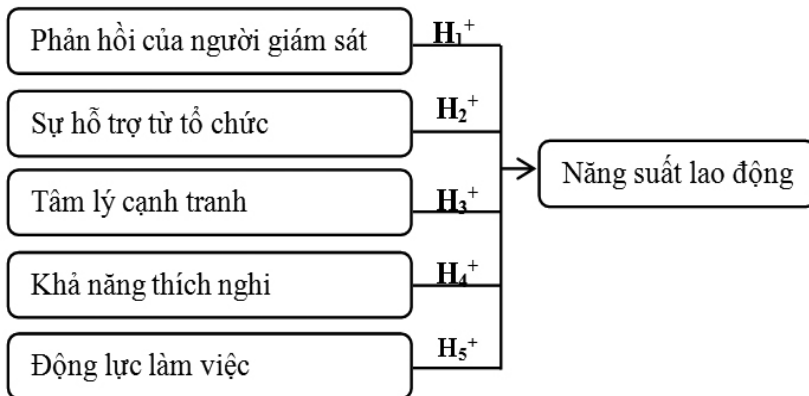
2.2.5. Động lực sản xuất càng cao thì càng có tác động tích cực đến năng suất lao động của nhân viên

Động lực sản xuất là sự khao khát và tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt các mục tiêu sản xuất. Các yếu tố thúc đẩy động lực sản xuất là các yếu tố thuộc bên trong công việc, tạo nên sự thỏa mãn, bao gồm: những thành tích cá nhân, địa vị, sự thừa nhận, bản thân công việc, trách nhiệm, sự thăng tiến của công chức. Động lực sản xuất cũng là các đánh giá năng suất của người quản lý đối với năng suất lao động của nhân viên. Nhân viên sẽ có năng suất lao động tốt hơn dẫn đến năng suất lao động cao hơn khi được sự đánh giá tốt từ người quản lý. Theo Nguyễn Hồng Phương (2017), Trần Hữu Ái và Nguyễn Minh Đức (2015), Trần Thị Kim Loan - Bùi Nguyên Hùng (2009), Razak, Mohamad Idham Md (2014), định hướng sản xuất càng cao thì năng suất làm việc của nhân viên càng tăng. (Hình 1)

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phân tích nhân tố khám phá và phân tích hồi quy đa biến được áp dụng trong nghiên cứu này nhằm tìm hiểu xem liệu những nhân tố nào thật sự tác động đến năng suất lao động của nhân viên. Dữ liệu gồm 150 mẫu được thu thập bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện tại Công ty CIM trong năm 2022. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập dựa vào bảng câu hỏi được thiết kế sẵn. Bảng câu hỏi được chia làm 2 phần, phần thứ nhất với mục đích thu thập những thông tin về nhân khẩu học của người tham gia trả lời phỏng vấn; phần thứ hai của bảng câu hỏi xây dựng các biến đo lường các nhân tố tác động đến năng suất lao động. Các biến trong mục này được thiết kế dựa trên các thành phần; động lực sản xuất, phản hồi của người giám sát; khả năng thích nghi công việc, tâm lý cạnh tranh và sự hỗ trợ từ tổ chức. Tất cả các biến trong bảng được sử dụng thang đo

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả đề xuất

Likert 5 mức độ (1: hoàn toàn không đồng ý tới 5 là hoàn toàn đồng ý).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả

Mục đích của phân tích thống kê mô tả là để nhận biết những đặc trưng cơ bản của mẫu nghiên cứu.

Kết quả Bảng 1 cho thấy, trong mẫu nghiên cứu số lao động nữ chiếm ưu thế hơn lao động nam, công việc phổ biến là kinh doanh chiếm 33% (50 người), thu nhập phổ biến là 10-15 triệu đồng/tháng, trình độ phổ biến là tốt nghiệp cao

đẳng và đại học, số năm làm việc hơn 3 năm chiếm khoảng 51%, tương ứng 51 người.

4.2. Phân tích nhân tố

4.2.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Để xem xét các biến đo lường các khái niệm nghiên cứu (constructs) có ý nghĩa hay không, nghiên cứu này dùng hai chỉ số thống kê thông dụng để kiểm định là hệ số tương quan tổng và hệ số Cronbachs alpha (ký hiệu là α). Nếu một biến bất

kỳ có hệ số tương quan tổng nhỏ hơn 0,5 và hệ số Cronbachs alpha nhỏ hơn 0,6 cần loại bỏ trước khi thực hiện phân tích nhân tố (Robinson et al, 1991; Hair et al, 2009; Koufteros, 1998; Malhotra and Grover, 1998; Torkzadeh and Dhillon, 2002).

Trước khi áp dụng kỹ thuật phân tích nhân tố cần phải thực hiện kiểm định KMO và Bartlett để xem xét liệu các biến có tương quan hay không, vì bản chất của phân tích nhân tố là nhóm các biến có tính chất gần nhau thành một nhóm (nhân tố). Kiểm định KMO và Bartlett cho thấy Sig.<0.05, nghĩa là các biến nghiên cứu có tương quan với nhau, thực

Bảng 1. Kết quả thống kê mô tả

Biến	Tần số	Tỷ lệ (%)
1. Giới tính	150	100
Nữ	78	52
Nam	72	48
2. Tình trạng hôn nhân	150	100
Độc thân	70	47
Đã lập gia đình	80	53
3. Công việc	150	100
Chăm sóc khách hàng	25	17
Kinh doanh	50	33
Tài xế	20	13
Kho bãi	55	37

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu từ SPSS 25

Biến	Tần số	Tỷ lệ (%)
4. Trình độ	150	100
Từ Trung cấp trở xuống	14	9
Cao đẳng	65	43
Đại học	65	43
Sau đại học	6	4
5. Lương tháng	150	100
< 5 triệu	4	3
5-10 triệu	10	7
10-15 triệu	105	70
> 15 triệu	29	19
6. Số năm làm việc	150	100
Dưới 3 năm	74	49
Trên 3 năm	76	51

hiện rút trích nhân tố dựa trên ma trận xoay thu được 4 nhân tố. (Bảng 2)

4.2.2. Phân tích hồi quy đa biến

Mục đích thực hiện phân tích hồi quy bội là kiểm định xem liệu các biến độc lập gồm: Phản hồi của người giám sát (PH), Sự hỗ trợ từ tổ chức (TC),

Tâm lý cạnh tranh (CT), Khả năng thích nghi (TN), Động lực làm việc (ĐL) có thật sự tác động lên Năng suất lao động (NSLĐ) hay không.

Từ kết quả trong Bảng 3, nghiên cứu tiến hành kiểm định các giả thuyết và giải thích kết quả hồi quy như sau: Các biến độc lập có ý nghĩa thống kê

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố

Khái niệm nghiên cứu	Biến	α	Hệ số tải
A: Phản hồi của người giám sát-PH Nguyễn Hồng Phương (2017); Trần Thị Kim Loan - Bùi Nguyên Hùng (2009); Razak, Mohamad Idham Md (2014)	1, Giám sát sẽ đưa ra cảnh báo nếu kết quả công việc của anh/chị không đạt mục tiêu đặt ra	0,883	,870
	2, Giám sát khen ngợi khi anh/chị có biểu hiện tốt khi anh/cô ấy mong đợi		,855
	3, Khi thực hiện một cuộc việc quan trọng giám sát luôn luôn chú ý nhắc nhở anh/chị		,855
	4, Giám sát sẽ chia sẻ kiến thức cũng như hướng dẫn kỹ năng cho anh/chị nếu anh/chị giới thiệu một sản phẩm/dịch vụ mới chưa đúng		,846
B: Sự hỗ trợ từ tổ chức- TC Hoffman & Mehra (1999), APO (2000), Chapman & Al-Khawaldeh (2002)	5, Công ty anh/chị thường xuyên tổ chức các buổi chia sẻ/đào tạo/bổ sung kiến thức về các kỹ năng trong công việc	0,887	,814
	6, Công ty anh/chị tạo cơ hội thăng tiến		,796
	7, Công ty có những chính sách lương, thưởng, trợ cấp phù hợp với nhu cầu của anh/chị		,790
	8, Công ty anh/chị thường xuyên có những hoạt động tập thể để gắn kết các thành viên với nhau		,719
	9, Công ty anh/chị khuyến khích sự tranh luận, nêu ra ý kiến đóng góp/ những ý tưởng mới		,666
C: Tâm lý cạnh tranh-CT Hoffman & Mehra (1999), APO (2000), Trần Hữu Ái và Nguyễn Minh Đức (2015), Nguyễn Hồng Phương (2017)	10, Anh/chị phải cạnh tranh rất nhiều với những nhân viên của các công ty đối thủ	0,781	,816
	11, Đồng nghiệp thường xuyên so sánh kết quả của họ với anh/chị		,761
	12, Quản lý thường xuyên so sánh anh/chị với những đồng nghiệp khác về kết quả công việc cũng như những nỗ lực trong công việc		,758
	13, Sự công nhận anh/chị có được trong công ty phụ thuộc vào xếp hạng của anh/chị so với những đồng nghiệp khác		,750

Khái niệm nghiên cứu	Biến	α	Hệ số tải
D: Khả năng thích nghi-TN Nguyễn Hồng Phương (2017) và Nguyễn Thị Tuyết Nhung (2011) Nguyễn Hồng Phương (2017) Hoffman & Mehra (1999), APO (2000), Chapman & Al-Khawaldeh (2002), Politis, J. D. (2005), Razak, Mohamad Idham Md (2014)	14, Anh/chị luôn luôn kiên nhẫn lắng nghe, tìm hiểu nhu cầu của khách hàng dù gặp phải khách hàng khó tính	0,872	,806
	15, Anh/chị cố gắng để hiểu khách hàng này từ một khách hàng khác		,769
	16, Anh/ Chị luôn vận hành tốt công việc khi thay đổi quy trình làm việc		,766
	17, Anh/chị rất linh hoạt trong việc xử lý các tình huống bán hàng với từng đối tượng khách hàng khác nhau		,697
E: Động lực làm việc- ĐL Nguyễn Hồng Phương (2017), Trần Hữu Ái và Nguyễn Minh Đức (2015) Trần Thị Kim Loan - Bùi Nguyên Hùng (2009), Razak, Mohamad Idham Md (2014)	18, Lấy đồng nghiệp giỏi hơn mình làm mục tiêu phấn đấu	0,825	,878
	19, Sự công nhận của giám sát cũng như đồng nghiệp sẽ là động lực cho anh/chị		,877
	20, Anh/chị đánh giá bản thân mình bằng các tiêu chí của người giám sát đặt ra		,863
F: Năng suất lao động-NSLĐ Hoffman & Mehra (1999), APO (2000), Trần Hữu Ái và Nguyễn Minh Đức (2015), Nguyễn Hồng Phương (2017)	21, Anh/chị có đóng góp vào việc giành được thị phần tốt của công ty	0,834	0,869
	22, Anh/chị nhanh chóng hoàn thành các công việc của công ty		0,807
	23, Anh/chị xác định đúng những khách hàng chính trong công việc của mình		0,797
	24, Anh/chị thường xuyên vượt mục tiêu đề ra		0,794

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO):=0,915; Bartlett's Test < 0,05

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu từ SPSS 25, dấu (*) là biến bị loại bỏ trong quá trình phân tích

mức 1% hoặc 5%, vậy các giả thuyết nghiên cứu không bị bác bỏ, hay nói cách khác năng suất lao động chịu tác động tích cực bởi 5 thành phần là Phản hồi của người giám sát (PH), Sự hỗ trợ từ tổ chức (TC), Tâm lý cạnh tranh (CT), Khả năng thích nghi (TN), Động lực làm việc (ĐL). Mặt khác, kết quả phân tích hồi quy cho thấy, Phản hồi của người giám sát (PH) có ảnh hưởng mạnh nhất đến năng suất lao động (vì hệ số beta bằng 0,376 lớn nhất), kế tiếp là Sự hỗ trợ từ tổ chức (TC), Động lực làm việc (ĐL) và sau cùng là Tâm lý cạnh tranh (CT).

5. Kết luận và hàm ý quản trị

Nhóm yếu tố phản hồi của người giám sát: Kết quả hồi quy cho thấy phản hồi của người giám sát tác động tích cực đến năng suất của người lao động nên Công ty cần có các biện pháp để nâng cao năng

lực của người giám sát như: người quản lý trực tiếp phải hiểu rõ từng thành viên trong nhóm của mình để phân công công việc, bố trí nhân viên vào vị trí thích hợp với năng lực cũng như khả năng của họ. Bên cạnh đó, cần đào tạo dài hạn cho đội ngũ quản lý trẻ để xây dựng một đội ngũ kế cận vững mạnh, nhà quản lý phải cho nhân viên thấy được năng lực của bản thân mới có thể là tấm gương cho nhân viên trong công việc.

Nhóm yếu tố hỗ trợ từ tổ chức: Yếu tố sự hỗ trợ từ tổ chức cũng tác động tích cực đến năng suất của người lao động nên Công ty cần thường xuyên hỗ trợ nhân viên bằng các hoạt động thiết thực, tổ chức các buổi chia sẻ/đào tạo/bổ sung kiến thức về các kỹ năng trong công việc, chú trọng công tác tuyển dụng và đào tạo cho nhân viên, các hình thức đào

Bảng 3. Kết quả phân tích mô hình hồi quy đa biến

Biến	Hệ số hồi quy		Hệ số chuẩn hóa	t- Statistics	Sig.	Đa cộng tuyến	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	-,674	,275		-2,452	,015		
PH	,400	,074	,376	5,381	,000***	,530	1,888
TC	,320	,076	,279	4,213	,000***	,591	1,691
CT	,081	,032	,133	2,546	,012**	,952	1,050
TN	,174	,050	,181	3,454	,001***	,945	1,058
ĐL	,242	,081	,212	2,978	,003***	,508	1,969

R² = 0,628; F-valued = 485,74; Sig. F = ,000

*Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu từ SPSS 25, dấu (***) là có ý nghĩa thống kê mức 1% (**) là 5%.*

tạo phải phù hợp với từng đối tượng nhân viên trong đội ngũ.

Nhóm yếu tố tâm lý cạnh tranh: Tâm lý cạnh tranh cũng tác động tích cực đến năng suất lao động của công ty. Vì thế, Công ty cần sử dụng đòn bẩy, tạo động lực thúc đẩy nhân viên bán hàng trong công việc. Tạo không khí làm việc thân thiện giữa các thành viên trong nhóm, tạo một môi trường giao tiếp thân thiện. Bên cạnh đó, có thể có sự khuyến khích cạnh tranh lành mạnh để mọi người cùng nhau cố gắng đạt mục tiêu.

Nhóm yếu tố khả năng thích nghi: Khả năng thích nghi của nhân viên cũng là yếu tố tác động tích cực đến năng suất lao động nên Công ty cần khuyến khích sự chủ động: Việc trao quyền trở thành động lực thúc đẩy người lao động nâng cao tính sáng tạo, tính tự chủ trong công việc, từ đó nâng cao năng suất lao động. Do đó, phải tạo được

một môi trường làm việc tin cậy, tạo ra được những tình huống cho phép người lao động bộc lộ bản thân mình không chút e dè. Và để làm được như vậy, cần phải có sự tôn trọng lẫn nhau giữa nhà quản trị viên và nhân viên, giữa nhân viên với nhau.

Nhóm yếu tố động lực sản xuất: Yếu tố động lực làm việc cũng tác động tích cực đến năng lực sản xuất của người lao động nên Công ty cần phải khuyến khích sự chủ động: Việc trao quyền trở thành động lực thúc đẩy người lao động nâng cao tính sáng tạo, tính tự chủ trong công việc, từ đó nâng cao năng suất lao động. Do đó, phải tạo được một môi trường làm việc tin cậy, tạo ra được những tình huống cho phép người lao động bộc lộ bản thân mình không chút e dè và để làm được như vậy cần phải có sự tôn trọng lẫn nhau giữa nhà quản trị viên và nhân viên bán hàng, giữa nhân viên bán hàng với nhau ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ái, T. H., & Đức, N. M. (2015). Tác động của yếu tố quản lý đến hiệu suất của doanh nghiệp xuất khẩu thủy sản tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu. *Tạp chí khoa học Trường Đại học Mở TP. HCM*. 2015; 2 (41): 24-36. *Tạp chí khoa học Trường Đại học Mở TP. HCM*, 2(41), 24-36.
2. Cầu, T. X., & Chánh, M. Q. (2012). *Giáo trình Kinh tế Nhân lực*. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
3. Chapman, R., & Al-Khawaldeh, K. (2002). TQM and labour productivity in Jordanian industrial companies. *The TQM magazine*.
4. Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.
5. George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., & Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support. *Academy of Management Journal*, 36(1), 157-171.

6. Hair, J. F. (2009). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
7. Hoffman, J. M., & Mehra, S. (1999). Management leadership and productivity improvement programs. *International Journal of Applied Quality Management*, 2(2), 221-232.
8. Nguyễn Hồng Phương (2017), *Các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của nhân viên bán hàng ngành hàng tiêu dùng nhanh tại TP. Hồ Chí Minh*. Luận văn thạc sỹ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
9. Politis, J. D. (2005). Dispersed leadership predictor of the work environment for creativity and productivity. *European journal of innovation management*.
10. Razak, M. I. M., Osman, I., Yusof, M. A. M., Naseri, R., & Ali, M. N. (2014). Factors affecting labor productivity in Malaysia: an overview. *International Journal of Economics, Commerce and Management, Malaysia*, 2(10), 1-11.
11. Robinson, P. B., Stimpson, D. V., Huefner, J. C., & Hunt, H. K. (1991). An attitude approach to the prediction of entrepreneurship. *Entrepreneurship theory and practice*, 15(4), 13-32.
12. Sauian, M. S. (2002). *Labour productivity: an important business strategy in manufacturing*. Integrated Manufacturing Systems.
13. Torkzadeh, G., & Dhillon, G. (2002). Measuring factors that influence the success of Internet commerce. *Information systems research*, 13(2), 187-204.
14. Tran, L. T. K., & Bui, H. N. (2009). Managerial Factors Influencing Productivity Of Apparel Manufacturing Enterprises In Hochiminh City. *Science and Technology Development Journal*, 12(1), 60-70.

Ngày nhận bài: 1/10/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 1/11/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 11/11/2022

Thông tin tác giả:

LÊ NGỌC TUYẾT TRINH

Học viên cao học Trường Đại học Tài chính - Marketing

FACTORS AFFECTING THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES WORKING AT CMI CO., LTD IN HO CHI MINH CITY

● Master's student **LE NGOC TUYET TRINH**
University of Finance - Marketing

ABSTRACT:

This study explores the factors affecting the productivity of employees working at CMI Co., Ltd in Ho Chi Minh City. The study's theoretical basis is based on the results of previous studies. By using the exploratory factor analysis and multivariate regression analysis, the study finds out that there are five factors affecting the productivity of CMI Co., Ltd's employees, including: supervisor's feedback, support from organization, competitive psychology, adaptability and work motivation.

Keywords: productivity, direct labor, influencing factors, CMI Co., Ltd.