

Xây dựng khung phân tích về các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động trong các doanh nghiệp cơ khí tại Việt Nam

TRẦN THỊ THÚY HẰNG*

Tóm tắt

Ngành cơ khí được xem là “xương sống” đặc biệt cần thiết cho sự phát triển công nghiệp của bất kỳ quốc gia nào. Đối với một nước đang trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa như Việt Nam, thì ngành cơ khí lại càng đóng vai trò quan trọng. Bài viết cung cấp cơ sở lý luận về năng suất lao động trong các doanh nghiệp cơ khí, đồng thời chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến nó. Trên cơ sở đó, tác giả xây dựng giả thuyết và mô hình nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động trong các doanh nghiệp cơ khí tại Việt Nam.

Từ khóa: yếu tố ảnh hưởng, năng suất lao động, doanh nghiệp cơ khí

Summary

Mechanical industry is considered as the “backbone” that is particularly necessary for the industrial development of each country. For a country in the process of accelerating industrialization and modernization like Vietnam, mechanical industry plays an even more important role. The paper provides a theoretical basis for labor productivity in mechanical enterprises, and points out factors affecting labor productivity. On that basis, the author builds hypotheses and a research model on factors affecting labor productivity in mechanical enterprises in Vietnam.

Keywords: influencing factors, labor productivity, mechanical enterprises

GIỚI THIỆU

Ngành cơ khí vốn rất rộng và đa dạng. Với hơn 20 phân ngành tham gia vào các thị trường khác nhau, thì đây được xem là một trong những lĩnh vực công nghiệp không đồng nhất. Nó chủ yếu bao gồm các loại thiết bị, máy móc sản xuất sử dụng năng lượng cơ học, ngoại trừ máy bay, động cơ xe, máy nông - lâm nghiệp, máy công cụ, máy móc chuyên dụng khác. Năng suất lao động cơ khí là chủ đề thu hút sự quan tâm của rất nhiều chuyên gia và thường xuyên được nghiên cứu, bởi ngành cơ khí sử dụng quy mô lao động lớn. Hiện nay tại Việt Nam, ngành cơ khí đang phải đối mặt với khá nhiều thách thức và một trong số đó là năng suất thấp. Do vậy, việc tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động trong các doanh nghiệp cơ khí là rất cần thiết.

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

Năng suất lao động

Năng suất lao động được đo bằng số lượng sản phẩm mà mỗi công nhân sản xuất ra trong một khoảng thời gian nhất định. Quan điểm khác lại cho rằng, tăng năng suất lao động không chỉ là gia tăng sản xuất, mà còn giảm chi phí sản xuất sản phẩm, do đó, sẽ dẫn đến tăng khả năng cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường. Nhờ vậy, sản lượng, doanh thu cũng tăng, cuối cùng là quốc gia sẽ đạt được sự giàu có (Ghahremani, 2012).

Các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động

Yếu tố tổ chức

Môi trường làm việc

Knisley (2005) đã chỉ ra rằng, môi trường làm việc không thoải mái có thể dẫn đến tâm lý căng thẳng, năng suất lao động thấp và chất lượng công việc kém.

Hameed và Amjeed (2009) kết luận rằng, năng suất lao động bị ảnh hưởng rất nhiều bởi môi trường làm việc. Parsons (2000) cũng nhận định, việc nghiên cứu phản ứng của người lao động trước các yếu tố môi trường đóng vai trò hết sức quan trọng đối với năng suất

* ThS., Khoa Kinh tế học - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Ngày nhận bài: 28/9/2021; Ngày phản biện: 10/11/2021; Ngày duyệt đăng: 20/11/2021

lao động. Chẳng hạn, phản ứng nhiệt của cơ thể ảnh hưởng xấu tới sức khỏe; trong khi đó, sự gia tăng căng thẳng do nắng nóng lại ảnh hưởng đến tinh thần. Những điều này làm sụt giảm cả năng suất và uy tín tổ chức.

Tiền lương

Lý thuyết tiền lương hiệu quả gợi ý rằng, khi doanh nghiệp chủ động trả cho công nhân mức lương cao hơn mức cân bằng trên thị trường, thì năng suất lao động sẽ tăng. Nhiều nghiên cứu đã xem xét mối quan hệ giữa tiền lương và năng suất lao động. Phần lớn trong số đó nhận thấy, tiền lương liên quan mật thiết với năng suất lao động. Shapiro và Stiglitz (1984) giải thích rằng, khi công nhân nhận lương cao hơn, chi phí mất việc của họ cũng sẽ lớn hơn. Mức lương cao tạo động lực cam kết với công việc, nhờ vậy mà họ ít có nguy cơ bị sa thải. Ngoài ra, mức lương cao hơn được coi là sự thừa nhận và đánh giá cao kỹ năng của người lao động. Do đó, năng suất lao động sẽ tăng lên.

Mô hình tiền lương hiệu quả dự đoán rằng, các doanh nghiệp không thể giảm lương, ngay cả khi tỷ lệ thất nghiệp cao, trong trường hợp năng suất phụ thuộc vào tiền lương (Shapiro và Stiglitz, 1985; Rizov và cộng sự, 2016; Antony và cộng sự, 2017). Tóm lại, tiền lương thúc đẩy tạo ra năng suất lao động.

Trao quyền cho người lao động

Trao quyền cho người lao động là quá trình mà các nhà quản lý cho phép và giúp đỡ người lao động đạt được sự ảnh hưởng trong tổ chức. Việc trao quyền cho người lao động đem lại những tác động tích cực đến thái độ và hành vi của họ. Nó bao gồm các khía cạnh: năng lực, tính độc lập, ý nghĩa, sự tin cậy và hiệu quả. Quá trình tạo ra một môi trường làm việc đa dạng phụ thuộc vào mối quan hệ giữa thực tiễn tổ chức, môi trường tổ chức và phong cách quản lý. Ansari Rnani và cộng sự (2009) coi trao quyền là yếu tố ảnh hưởng đến việc cải thiện năng suất lao động.

Cơ cấu tổ chức

Một trong những khía cạnh quan trọng nhất của tổ chức là cơ cấu tổ chức, nó thậm chí có thể được xem xét ngay sau các mục tiêu. Cơ cấu tổ chức liên quan đến các mối quan hệ chi phối công việc, hệ thống, quy trình hoạt động, các cá nhân và nhóm nhằm đạt được một mục tiêu chung. Monavarian và cộng sự (2007) định nghĩa, cơ cấu tổ chức là tập hợp những phương pháp tiếp cận phân chia công việc thành các nhiệm vụ cụ thể và cung cấp sự phối hợp giữa chúng. Nhóm tác giả đã đề cập nó như một yếu tố cần thiết và hiệu quả trong việc gia tăng năng suất lao động.

Văn hóa tổ chức

Có nhiều định nghĩa về văn hóa tổ chức bắt nguồn từ các lĩnh vực nghiên cứu khác nhau, như: dân tộc học, xã hội học, khoa học ứng dụng, hành vi tổ chức... Theo Schein (2004), văn hóa tổ chức là mô hình của các giả định cơ bản được chia sẻ trong nhóm. Askarian (2009) cho rằng, văn hóa tổ chức là tập hợp các giá trị quan trọng, niềm tin định hướng và sự khác biệt mà mọi thành viên trong tổ chức đều có. Nó quyết định phương pháp giải quyết vấn đề, sự hợp tác bên ngoài và tính độc đáo

bên trong. Văn hóa tổ chức có thể bao gồm: sự tham gia của nhân viên vào quá trình ra quyết định, sự hợp tác giữa các nhân viên ở các vị trí khác nhau, chuyển giao thông tin trong tổ chức, khả năng chia sẻ kiến thức của nhân viên, khả năng thích ứng với sự thay đổi của môi trường, định hướng chiến lược, hệ thống khen thưởng cho nhân viên, hệ thống kiểm soát nhân viên, thái độ và hành vi giao tiếp giữa người quản lý với nhân viên và giữa các nhân viên với nhau... (Ginevičius và Vaitkūnaite, 2006).

Sự thành công hay bền vững của bất kỳ tổ chức nào cũng phụ thuộc sâu sắc vào văn hóa của tổ chức đó (Mohammadi và Zarei, 2016). Nhiều tác giả đã nghiên cứu ảnh hưởng trực tiếp của văn hóa tổ chức tới năng suất lao động, tiêu biểu như: Ojo (2009), Uddin và cộng sự (2013)... Hầu hết các nghiên cứu này đều chỉ ra mối tương quan tích cực đáng kể giữa văn hóa tổ chức và năng suất.

Yếu tố con người

Một yếu tố quan trọng khác trong việc nâng cao hiệu quả của bất kỳ doanh nghiệp nào đó chính là yếu tố con người. Yếu tố này giúp giải thích sự khác biệt về năng suất và tăng trưởng giữa các quốc gia khác nhau. Yếu tố con người ám chỉ những người tham gia vào doanh nghiệp với các đặc điểm tự nhiên và tâm lý xã hội đa dạng. Dorothy Leonard và cộng sự (2005) khẳng định, yếu tố con người làm tăng năng suất.

Yếu tố con người trong doanh nghiệp bao gồm những thành phần sau:

Trình độ của người lao động

Trình độ lao động là một trong những yếu tố quan trọng quyết định năng suất lao động. Các biến số có thể đại diện cho trình độ của người lao động là số năm đi học trung bình, trình độ học vấn. Theo nghiên cứu của Zheng và cộng sự (2004), kỹ năng hay chất lượng lao động có thể được thúc đẩy một cách hiệu quả bởi trình độ học vấn.

Nhiều tác giả cũng khẳng định, tồn tại mối quan hệ thuận chiều giữa trình độ học vấn và năng suất lao động, bởi vì việc tích lũy các kỹ năng thông qua giáo dục giúp người lao động làm việc có hệ thống hơn, năng động hơn, do đó dẫn đến tăng năng suất. Một số tác giả khác lại phát hiện, năng suất lao động phụ thuộc dương vào số năm đi học trung bình.

Thêm vào đó, trình độ lao động còn được đo lường bằng kinh nghiệm làm

việc. Người lao động có kinh nghiệm có thể có nhiều kỹ năng hơn những người khác. Kinh nghiệm làm việc càng nhiều, thì năng suất càng cao. Ngoài ra, người lao động trình độ còn có khả năng thích ứng với công nghệ mới nhanh hơn so với người lao động có trình độ thấp, nhờ vậy, năng suất được cải thiện.

Sức khỏe của người lao động

Sức khỏe vốn là một thành phần quan trọng khác của yếu tố con người, bởi vậy, nó cũng sẽ ảnh hưởng đến năng suất lao động. Sức khỏe tốt có liên quan đến việc giảm thiểu khả năng suy nhược của người lao động biểu thị thông qua số ngày nghỉ làm do ốm đau ít hơn và kết quả là dẫn đến năng suất cao hơn trong suốt vòng đời (Rivera và Currais, 2003). Wolgemuth và cộng sự (1982) nhận thấy, tình trạng sức khỏe và dinh dưỡng kém của nhân viên có thể làm giảm năng suất lao động. Hay nói cách khác, nâng cao năng suất đạt được khi người lao động có sức khỏe thể chất, tinh thần tốt để làm việc một cách hiệu quả (Bong, 2009).

Độ tuổi của người lao động

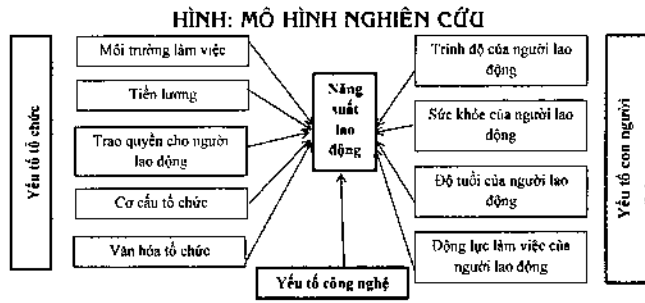
Nguồn năng lượng của người lao động giảm dần theo thời gian vì con người ngày càng già đi. Do đó, tuổi tác cũng là một yếu tố quyết định năng suất lao động. Bloom và cộng sự (2003) nhận thấy ảnh hưởng tích cực đáng kể của tuổi thọ đối với năng suất. Trong một nghiên cứu khác, David Umoru và cộng sự (2013) chỉ ra tuổi thọ có tác động cùng chiều đến sản lượng trên mỗi công nhân.

Động lực làm việc của người lao động

Động lực làm việc của người lao động có thể hiểu là những ảnh hưởng đồng thời đến cả phương hướng, cường độ và sự bền bỉ trong công việc. Khaghani (2003), Khademi và cộng sự (2010) đã coi việc tạo ra, duy trì và gia tăng động lực là cách tiếp cận quan trọng được sử dụng trong năng suất lao động. Ghahremani (2012) đã chứng minh rằng, động lực có mối quan hệ trực tiếp với mục tiêu cải thiện năng suất.

Yếu tố công nghệ

Công nghệ là yếu tố quan trọng đánh giá năng lực sản xuất, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng sản phẩm. Robert và cộng sự (1997) khẳng định, việc sử dụng công nghệ tiên tiến giúp nâng cao năng suất lao động. Tương tự, nghiên cứu của Dimitris Margaritis và cộng sự (2007) cho thấy, thay đổi kỹ thuật tạo ra sự khác biệt năng suất lao động.



Nguồn: Tác giả đề xuất

GIẢ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Xuất phát từ tổng quan nghiên cứu, tác giả đề xuất các giả thuyết nghiên cứu như sau:

H_1 : Yếu tố tổ chức tác động tích cực tới Năng suất lao động.

H_{1a} : Môi trường làm việc tác động tích cực tới Năng suất lao động.

H_{1b} : Tiền lương tác động tích cực tới Năng suất lao động.

H_{1c} : Trao quyền cho người lao động tác động tích cực tới Năng suất lao động.

H_{1d} : Cơ cấu tổ chức tác động tích cực tới Năng suất lao động.

H_{1e} : Văn hóa tổ chức tác động tích cực tới Năng suất lao động.

H_2 : Yếu tố con người tác động tích cực tới Năng suất lao động.

H_{2a} : Trình độ của người lao động tác động tích cực tới Năng suất lao động.

H_{2b} : Sức khỏe của người lao động tác động tích cực tới Năng suất lao động.

H_{2c} : Độ tuổi của người lao động tác động tích cực tới Năng suất lao động.

H_{2d} : Động lực làm việc của người lao động tác động tích cực tới Năng suất lao động.

H_3 : Yếu tố công nghệ tác động tích cực tới Năng suất lao động.

Dựa trên việc đề xuất các giả thuyết nghiên cứu, tác giả xây dựng khung phân tích về các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động trong các doanh nghiệp cơ khí tại Việt Nam, được trình bày tại Hình.

KẾT LUẬN

Nâng cao năng suất lao động trong các doanh nghiệp cơ khí là một yêu cầu vô cùng cấp thiết để hướng tới mục tiêu năm 2035, ngành cơ khí Việt Nam tăng trưởng với đa số các chuyên ngành có công nghệ tiên tiến, chất lượng sản phẩm đạt tiêu chuẩn quốc tế, tham gia sâu hơn nữa vào chuỗi giá trị toàn cầu. Do đó, việc nhận diện các yếu tố ảnh hưởng tới năng suất lao động cũng rất quan trọng. Tác giả hy vọng rằng, bài viết sẽ gợi mở hướng nghiên cứu trong tương lai nhằm mục đích cải thiện năng suất lao động thông qua việc xác định và chú trọng phát triển những yếu tố tác động chính đến nó. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ansari Renani Gh., Sabzi Ali Abadi, S. (2009). Prioritizing Organizational Factors Affecting Labor Productivity Improvement in Small Industries, *Commercial Investigations Monthly*, 29, 49-64
2. Antony, J., Klarl, T., Lehmann, E. (2017). Productive and harmful entrepreneurship in a knowledge economy, *Small Business Economics*, 49(1), 189-202
3. Atmaca, E., Peker, I., Altın, A. (2005). Industrial noise and its effects on humans, *Polish Journal of Environmental Studies*, 14(6), 721-726
4. Bong, Kwon Dae (2009). *Human Capital and its Measurements*, OECD World Forum. Busan
5. Bloom David E., Canning David, Sevilla Jaypee (2003). *The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change* (1st), Rand Corporation
6. David Umoru, Jameelah Omolara Yaqub (2013). Labour Productivity and Health Capital in Nigeria: The Empirical Evidence, *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(3), 199-221
7. Dimitris Margaritis, Rolf Färe, Shawna Grosskopf (2007). Productivity, convergence and policy: a study of OECD countries and industries, *Journal of Productivity Analysis*, 28, 87-105
8. Dorothy Leonard, Walter C. Swap (2005). *Deep Smarts*, Harvard Business Review Press
9. Ghahremani Kia F. (2012). Investigating the Affective Factors on Improving Labor Productivity, *Social Security Journal*, 18, 36-37
10. Ginevičius, R., Vaitkūnaite, V. (2006). Analysis of organizational culture dimensions impacting performance, *Journal of Business Economics and Management*, 7(4), 201-211
11. Hameed A., Amjad S. (2009). Impact of office design on employees' productivity: A case study of banking organisations of Abbottabad, Pakistan, *Journal of Public Affairs, Administration and Management*, 3(1), 1-13
12. Khademi Zare, H., Fakhrzad, M. B., Akrami, M. K. (2010). Prioritizing Motivational Factors with the Goal of Increasing Productivity, *Management and Human Resources of Oil Industry Journal*, 4(13), 85-104
13. Khaghani, M. (2003). *The Effect of Motivation on Organization Productivity*, Fourth Conference on Quality and Productivity in Electricity Industry
14. Knisley, J. (2005). Improve employee productivity with custom office lighting, *Electrical Construction and Maintenance*, 104, 34-40
15. Kroemer, K. H. E., Grandjean, E. (1997). *Fitting the task to the human: A textbook of occupational ergonomics* (5th ed.), Taylor & Francis
16. Monavarian, A., Asgari, N., Ashna, M. (2007). *Structural & content aspects of the knowledge oriented organizations*, 1st National conference on management of knowledge 13-14 razi international center, Tehran, Iran
17. Mohammadi, H., Shekarchizadeh, AR. (2014). Investigate the Relationship between Organizational Culture and Human Resources Productivity (Case study: Arman Credit Institute), *International Journal of Management and Humanity Sciences*, 3(8), 2744-2751
18. Ojo O. (2009). Impact assessment of corporate culture on employee job performance, *Business Intelligence Journal*, 2(2), 388-397
19. Parsons, K. C. (2000). Environmental Ergonomics: A Review of Principles, *Methods and Models*, 31, 581-594
20. Robert H. McGuckin, Mary L. Streitwieser, Mark Doms (1997). The Effect Of Technology Use On Productivity Growth, *Economics of Innovation and New Technology*, 1-26
21. Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd), The Jossey-Bass business & management
22. Shapiro, C., Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device, *American Economic Review*, 74(3), 433-444
23. Shapiro C, Stiglitz J. E. (1985). Can unemployment be involuntary? Reply, *The American Economic Review*, 75(5), 1215-1217
24. Uddin, M. J., Luva, R. H., Hossian, S. M. (2013). Impact of organizational culture on employee performance and productivity: a case study of telecommunication sector in Bangladesh, *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63
25. Wolgemuth, J. C., Latham, M. C., Chesher, A., Crompton, D. W. T. (1982). Worker Productivity and the nutritional status of Kenyan road construction laborers, *The American Journal of Clinical Nutrition*, 36, 68-78
26. Zheng, P., Siler, P., Giorgioni, G. (2004). FDI and the export performance of Chinese indigenous firms: A regional approach, *Journal of Chinese Economic and Business Studies*, 2(1), 55-71