

## NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG CỦA CÔNG NHÂN MAY

TS. Nguyễn Minh Hà\*  
ThS. Trần Chánh Trực\*\*

### TÓM TẮT

Mục tiêu của đề tài là xác định các yếu tố tác động đến năng suất lao động của công nhân may ở Việt Nam khi các yếu tố đầu vào vốn và đầu vào lao động không đổi nhằm đưa ra các gợi ý chính sách cho nhà quản lý và người công nhân nhằm nâng cao năng suất lao động. Với mẫu nghiên cứu là 312 công nhân may, sử dụng mô hình xuất Cobb-Douglas và sử dụng kinh tế lượng hồi quy đa biến (OLS) để phân tích, đề tài cho thấy kết quả như sau: Năng suất lao động công nhân may phụ thuộc vào số lượng mã hàng bình quân trong một tháng, số lượng công đoạn phai may bình quân trong tháng, số tiền thưởng bình quân trong một tháng; số ngày làm việc bình quân trong một tháng; số giờ tăng ca bình quân trong tháng; số tháng làm việc tại công ty; số loại máy may biết sử dụng; số ngày cần thiết để quen tay; số lượng tháng kinh nghiệm sử dụng máy may; kỹ năng tự chỉnh máy; thời gian đợi thợ máy chỉnh máy và áp lực chi tiêu cho người thân trong gia đình. Kết quả nghiên cứu này giúp kiến nghị một số chính sách liên quan không chỉ cho người sử dụng lao động và cho cả người lao động.

### ABSTRACT

The aim of this paper is to determine factors affecting the productivity of garment workers in Vietnam when keeping inputs of capital and labour constant to suggest policy implications to managers and employees to improve the productivity. With a sample of 312 garment workers, using Cobb-Douglas production model and OLS regressions, the paper provides findings that garment worker's productivity is affected by factors such as the number of product codes done per month, the number of phases workers have to do in a month, average bonus per month, the number of working days per day, overtime in month, the number of experience days at company; the number of sewing machines worker know to do, the number of minimum days worker begin to use the machine, the number of experience months in using machine, machine self-regulating ability, the time waiting for repairing machine, and pressure of financial support to his/her family. These results may suggest policy implications to both managers and employees.

### 1. Giới thiệu

Adam Smith cho rằng cải tiến năng suất có thể đạt được thông qua "Sự phân chia lao động", bằng việc chuyên môn hoá công nhân, mỗi người làm một công việc khác nhau, với các chức năng khác nhau trong một đầu mỗi công việc tổng thể sẽ đem lại hiệu quả hơn là việc để một người làm toàn bộ các công đoạn từ đầu đến cuối. Adam Smith nhận thấy rằng cách này có thể khiến cho người công nhân trở nên thành thạo hơn trong công việc của mình, dẫn đến hiệu quả làm việc cao hơn. Lợi nhuận có được từ việc thay đổi những công đoạn

trong hệ thống dây chuyền đã được thể hiện rõ ràng trên thực tế bằng sự cải tiến dây chuyền sản xuất. Đây có thể coi là những đóng góp tiên phong trong nhận thức về năng suất, nâng cao năng suất lao động giúp doanh nghiệp, người lao động, xã hội như: i) Doanh nghiệp giảm lãng phí, tăng sản lượng trong quá trình sản xuất, tận dụng máy móc thiết bị, mặt bằng sản xuất hiệu quả. Khi lượng hóa các yếu tố tác động của doanh nghiệp ảnh hưởng năng suất lao động của công nhân sẽ vạch ra những chính

\* Trường Khoa Đào tạo Sau ĐH, Trường ĐH Mở Tp.HCM

\*\* Công ty May Mặc Lang Ham

sách hợp lý hơn, nâng cao mức sản lượng của công nhân. ii) Người lao động, tìm ra mô hình các yếu tố tác động, và lượng hóa thành một trọng số nhằm cải thiện năng suất lao động của công nhân như giảm thời gian nhàn rỗi, nâng cao chuyên môn... giúp họ đạt được mức sản lượng sản xuất ra cao nhất, và kiếm được mức lương cao hơn trong công việc. Đây là lý do nghiên cứu đề tài "**Xác định nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động công nhân may**". Nghiên cứu này là nghiên cứu thực nghiệm về năng suất và ứng dụng kinh tế học vào thực tiễn. Mục tiêu của đề tài là xác định các yếu tố tác động và mức độ tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của công nhân, khi các yếu tố đầu vào vốn và đầu vào lao động không đổi nhằm đưa ra các gợi ý chính sách cho quản lý và người công nhân nhằm nâng cao năng suất lao động. Với mẫu nghiên cứu là 312 công nhân may, đề tài sử dụng mô hình xuất Cobb-Douglas để phân tích. Kết cấu của nghiên cứu bao gồm: Phần hai trình bày lý thuyết và mô hình hồi quy cho nghiên cứu. Phần ba trình bày dữ liệu nghiên cứu của đề tài. Phần bốn trình bày kết quả nghiên cứu thực nghiệm về các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của công nhân may. Phần cuối cùng là kết luận và kiến nghị.

## 2. Lý thuyết và mô hình hồi quy

Ứng dụng ước lượng hàm sản xuất Cobb-Douglas:  $Y = f(K, L, A)$ , với K: đầu vào vốn, L: đầu vào lao động, A: yếu tố khác, phương trình log của hàm Cobb-Douglas là:

$$\ln Y = \ln \alpha + \beta_1 \ln K + \beta_2 \ln L + \beta_3 \ln A + \varepsilon \quad (2.1)$$

Với giả thuyết K và L không đổi, giá trị A này sẽ chịu tác động bởi nhiều yếu tố khác nhau với những mức độ khác nhau. Ứng dụng phương trình (2.1), đề tài tập trung phân tích năng suất lao động dựa trên các yếu tố ảnh hưởng đến đầu vào A trong các nghiên cứu. Để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động, đề tài sử dụng hàm sản xuất Cobb-Douglas có dạng:

$$\ln Y = f(\ln A) = f(\ln X_i, D_j, B_1) \quad (2.2)$$

Xem xét các yếu tố  $X_i$ ,  $D_j$  và  $B_1$  nhằm xác định yếu tố tác động đến năng suất lao động (Y), thực hiện ước lượng hồi quy mẫu bằng phương pháp bình phương bé nhất (OLS):

$$\ln Y = \ln \alpha + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3 + \beta_4 \ln X_4 + \beta_5 \ln X_5 + \beta_6 \ln X_6 + \beta_7 \ln X_7 + \beta_8 \ln X_8 + \beta_9 \ln X_9 + \beta_{10} \ln X_{10} + \beta_{11} D_1 + \beta_{12} D_2 + \beta_{13} D_3 + \beta_{14} D_4 + \beta_{15} D_5 + \beta_{16} D_6 + \beta_{17} B_1 + \varepsilon \quad (2.3)$$

Trong đó: Y: Năng suất lao động hiện vật quy đổi (1000pcs/mth); X1: Số mã hàng bình quân làm trong một tháng (ps/mth), kỳ vọng (-); X2: Số công đoạn bình quân làm trong một tháng (op/mth), kỳ vọng (-); X3: Số tiền thưởng bình quân trong một tháng (100000vnd/mth), kỳ vọng (+); X4: Số ngày làm việc bình quân trong một tháng (days/mth), kỳ vọng (-); X5: Số giờ tăng ca bình quân trong một tháng (hrs/mth), kỳ vọng (+); X6: Tuổi (years), kỳ vọng (+); X7: Số tháng làm việc may tại công ty Lang Ham (mths), kỳ vọng (+); X8: Số loại máy may công nhân đã biết sử dụng (sets), kỳ vọng (+); X9: Số ngày cần thiết quen tay khi may mã hàng mới (days), kỳ vọng (-); X10: Số tháng kinh nghiệm cá nhân về sử dụng máy may (mths), kỳ vọng (+); D1: Công nhân là người địa phương (0: nơi khác, 1: Trảng Bàng), kỳ vọng (+); D2: Giới tính (0: Female, 1: Male), kỳ vọng (-); D3: Tình trạng hôn nhân (0: Single, 1: Married), kỳ vọng (+); D4: Kỹ năng biết tự chỉnh máy (0: Tech-skill, 1: Non-tech-skill), kỳ vọng (-); D5: Đợi thợ máy giúp chỉnh máy (0: Non-wait, 1: Wait), kỳ vọng (-); D6: Áp lực chăm sóc người thân (0: Non-pressure, 1: Pressure), kỳ vọng (+); B1: Trình độ học xong (12 lớp với thứ tự tăng dần), kỳ vọng (+)

**Ứng dụng quy đổi năng suất lao động của nghiên cứu**

Để thuận tiện cho việc tính toán năng suất lao động của đề tài, giả sử nhà máy sản

xuất  $j$  mã hàng, và mỗi mã hàng có  $i$  công đoạn. Do đặc điểm đánh mã số công đoạn cho mọi mã hàng, phải có công đoạn mã số 60 ( $i = 60$ ) dành cho công việc mang tính quyết định sản xuất nhanh, chậm của dây chuyền sản xuất, nên tác giả chọn mã số công đoạn 60 làm công đoạn chuẩn, khi đó  $Q_{(60)j}$  là sản lượng chuẩn để quy đổi cho các công đoạn khác của mã hàng  $j$ , và sản lượng tiêu chuẩn mỗi ngày làm việc của công đoạn  $i$  mã hàng  $j$  là  $Q_{(std)ij}$ , khi đó hệ số quy đổi sản lượng công đoạn  $i$  về sản lượng tiêu chuẩn công đoạn 60 là  $H_{ij}$ , theo Nguyễn Thế Truyền (1996) công thức quy đổi:

$$H_{ij} = \frac{Q_{(std)ij}}{Q_{(60)j}} \quad (2.4)$$

trong đó:  $H_{ij}$ : Hệ số quy đổi sản lượng của công đoạn thứ  $i$  trong cùng một mã hàng thứ  $j$ ;  $Q_{(std)ij}$ : Sản lượng tiêu chuẩn của công đoạn thứ  $i$  của mã hàng thứ  $j$  (đây là mức sản lượng cho mỗi bước công việc  $i$  trong nhóm);  $Q_{(60)j}$ : Sản lượng của công đoạn mã số 60 trong cùng một mã hàng thứ  $j$  (đây là mức sản lượng cho bước công việc điển hình trong cùng một mã hàng).

Trong quá trình sản xuất liên tục một ngày, có trường hợp một người công nhân có thể làm ở 2 mã hàng khác nhau ( $j = 1, 2$ ). Chính vì thế, sử dụng mã hàng có  $EQ = 1$  làm chuẩn, hay  $EQ_{(chuẩn)} = 1$ , và quy đổi hệ số  $H_{ij}$  sản lượng của các công đoạn may khác về chuẩn  $EQ_{(chuẩn)}$ . Khi đó, công thức xác định hệ số quy đổi sản lượng cho công đoạn  $i$  mã hàng  $j$  là:

$$K_{(1pc)ij} = H_{ij} \times EQ_{(sp)j} \quad (2.5)$$

trong đó:  $K_{(1pc)ij}$ : Hệ số quy đổi sản lượng may về mức sản lượng chuẩn  $EQ_{(chuẩn)}$  của công đoạn thứ  $i$  mã hàng thứ  $j$ .  $H_{ij}$ : Hệ số quy đổi sản lượng của công đoạn thứ  $i$  trong cùng một mã hàng thứ  $j$ .  $EQ_{(ps)j}$ : Hệ số  $EQ$  của mã hàng thứ  $j$ , đây là dữ liệu có sẵn trong công ty.

Nếu công nhân trong một ngày may được  $Q_{(output)ij}$  cái sản phẩm ở công đoạn thứ  $i$  của mã hàng  $j$ , thì quy đổi sản lượng này về một

mức sản lượng chuẩn là  $EQ_{(chuẩn)}$ , theo Nguyễn Thế Truyền (1996), sản lượng quy đổi là:

$$W_{ij} = Q_{(output)ij} \times K_{(1pc)ij} \quad (2.6)$$

trong đó:  $W_{ij}$ : Sản lượng quy đổi của 1 ngày làm công đoạn  $i$ , mã hàng  $j$ ;  $Q_{(output)ij}$ : Sản lượng làm ra trong 1 ngày của công đoạn  $i$ , mã hàng  $j$ ;  $K_{(1pc)ij}$ : Hệ số năng suất quy đổi về mức sản lượng chuẩn  $EQ_{(chuẩn)}$  của công đoạn thứ  $i$  của mã hàng thứ  $j$

Giả sử, trong một ngày công nhân làm  $n$  mã hàng, và theo mỗi mã hàng tính được sản lượng quy đổi là  $W_{j1}, W_{j2}, \dots, W_{jn}$ , thì công thức xác định năng suất lao động trong 1 ngày đó là  $W_{(day)}$  với:

$$W_{(day)} = W_{j1} + W_{j2} + \dots + W_{jn} \quad (2.7)$$

trong đó:  $W_{(day)}$ : Tổng sản lượng quy đổi khi làm  $n$  mã hàng trong cùng 1 ngày.  $W_{j1}, W_{j2}, \dots, W_{jn}$ : Sản lượng quy đổi của từng mã hàng, khi làm trong cùng 1 ngày.

Để xác định biến phụ thuộc  $Y$  (năng suất lao động bình quân một tháng của công nhân), trước hết tính cộng năng suất quy đổi của các ngày trong tháng với nhau để có được năng suất một tháng. Gọi tổng sản lượng một tháng là  $W_{(month)}$  thì:

$$W_{(month)} = W_{(day)1} + W_{(day)2} + \dots + W_{(day)n} \quad (2.8)$$

trong đó:  $W_{(month)}$ : Sản lượng quy đổi trong một tháng.  $W_{(day)n}$ : Sản lượng quy đổi trong từng ngày ( $n = \overline{1, 30}$ )

$Y$  được xác định trung bình cộng trong khoảng thời gian 4 tháng nghiên cứu, tính từ tháng 3 đến tháng 6 năm 2010 (theo đơn vị 1000 cái) như sau:

$$Y = \frac{\sum_{i=1}^4 W_{(month)i}}{4 \times 1000} = \frac{W_{(Mar)} + W_{(Apr)} + W_{(May)} + W_{(Jun)}}{4 \times 1000} \quad (2.9)$$

trong đó:  $W_{(month)i}$ : Sản lượng quy đổi của tháng  $i$  (với  $i = \overline{1, \dots, n}$ );  $Y$ : Năng suất lao động quy

đổi bình quân một tháng.  $W_{(Mar)}$ ,  $W_{(Apr)}$ ,  $W_{(May)}$  và  $W_{(Jun)}$ : là tổng sản lượng quy đổi từ tháng 3 đến tháng 6 năm 2010 của công nhân.

Công thức (2.9) đo lường biến phụ thuộc  $Y$  theo đơn vị 1000pcs/tháng, được sử dụng trong suốt quá trình xử lý số liệu năng suất lao động.

### 3. Dữ liệu nghiên cứu

Từ các số liệu về thông tin công nhân có sẵn trong doanh nghiệp, số liệu sản lượng, mã hàng sản xuất, kế hoạch sản xuất trong thời gian qua được lưu trong công ty. Bên cạnh đó, một số thông tin sẽ được thiết kế và thu thập thông qua phương pháp phỏng vấn trực tiếp đối tượng nghiên cứu, phỏng vấn điều tra thu thập số liệu qua bảng câu hỏi được thiết kế dựa trên vấn đề nghiên cứu về năng suất lao động. Tổng số mẫu nghiên cứu là 312 công nhân may. Số chuyên may của 312 công nhân may là 19.

### 4. Phân tích kết quả định lượng

#### 4.1 Phân tích tương quan

Trước hết cần xem xét mối quan hệ tương quan giữa các biến với nhau, kết quả thống kê phân tích ma trận tương quan giữa các biến độc lập của 312 công nhân trong mẫu quan sát, ta thấy mức độ tương quan giữa các biến khảo sát ở mức thấp, tuy nhiên một cặp biến có mối tương quan cao là:  $r = 0,86$ , là mối tương quan của cặp biến  $LnX_{10}$  (Số tháng kinh nghiệm cá nhân về sử dụng máy may) và  $LnX_2$  (Số lượng công đoạn làm được trong một tháng), và tương quan này là rất mạnh, để tìm hiểu nguyên nhân ta xét bảng mô tả quan hệ kinh nghiệm may và số công đoạn làm trong một tháng (bảng 1).

**Bảng 1: Mô tả dữ liệu mẫu theo kinh nghiệm công việc may X10**

Đvt: Năm

|            | Tần số | Phần trăm | Xếp hạng | Phần trăm tích lũy % |
|------------|--------|-----------|----------|----------------------|
| Dưới 1 năm | 13     | 4.2       | 4        | 4.2                  |
| Từ 1-2 năm | 34     | 10.9      | 3        | 15.1                 |
| Từ 2-3 năm | 49     | 15.7      | 2        | 30.8                 |
| Trên 4 năm | 216    | 69.2      | 1        | 100.0                |
| Tổng cộng  | 312    | 100.0     |          |                      |

Trong mẫu khảo sát, 216 công nhân (chiếm 68,2%) có kinh nghiệm may trên 4 năm, điều này cho thấy phần lớn tỷ lệ công nhân trong mẫu khảo sát có kinh nghiệm may đều ổn định các công đoạn, nên đã tạo mối liên hệ tương quan mạnh của 2 biến này. Như quy định quản lý sản xuất trong chuyền may, công nhân sẽ được sắp xếp ngồi may ổn định ở một công đoạn may cho các mã hàng, trừ khi mã hàng mới không có công đoạn công nhân quen tay, công nhân đó sẽ bị chuyển đi may công đoạn mới. Theo Hoàng Ngọc Nhậm (2008), khi tương quan cặp giữa các biến giải thích cao (lớn hơn 0,8), thì có thể xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến (tuy nhiên chuẩn này thường không chính xác), và có thể khắc phục hiện tượng này bằng cách so sánh  $R^2$  của các hàm hồi quy: có mặt cả hai biến ( $LnX_{10}$  và  $LnX_2$ ), và hàm hồi quy không có mặt một trong hai biến ( $LnX_{10}$ ;  $LnX_2$ ), và ta loại biến mà có giá trị  $R^2$  tính được khi không có mặt biến đó là lớn hơn, việc này sẽ được trình bày rõ ở phần sau.

#### 4.2. Phân tích kết quả hồi quy

Bảng 2 cho thấy mô hình 1 ban đầu có 17 biến quan sát (gồm biến  $LnX_2$  và  $LnX_{10}$ ). Khi mô hình 1 được loại bỏ biến  $LnX_2$ , kết quả này là mô hình 2 với  $R^2 = 0,898$ ; tương tự, khi mô hình 1 có 17 biến quan sát được loại bỏ biến  $LnX_{10}$ , kết quả này thành mô hình 3 với  $R^2 = 0,851$ . Tuy nhiên, khi loại bỏ biến  $LnX_2$  thì  $LnX_{10}$  vẫn có ý nghĩa thống kê, và ngược lại khi loại bỏ biến  $LnX_{10}$  thì kết quả hồi quy  $LnX_2$  vẫn có ý nghĩa thống kê, có thể xác định có 2 mô hình nghiên cứu riêng biệt trong trường hợp này, để không bị mất đi biến khảo sát khi loại 1 biến thì biến còn lại vẫn có ý nghĩa thống kê.

Hệ số  $R^2$  điều chỉnh của cả 2 mô hình đều cao nên có thể kết luận đây là các mô hình phù hợp để giải thích các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của công nhân may. Ý nghĩa của hệ số này cho biết sự thay đổi (biến thiên) của năng suất lao động được giải thích bởi các biến độc lập trong phương trình hồi quy. Kiểm định F sử dụng trong bảng phân tích phương sai của từng mô hình, với giả thuyết năng suất lao động

có phụ thuộc tuyến tính với các biến độc lập,  $H_0$  là  $\beta_i = 0$  (với  $\beta_i$  lần lượt là hệ số hồi quy của các biến độc lập). Bảng 2 cho thấy giá trị thống kê F có Sig. < 0,01 nên giả thuyết  $H_0$ : ( $H_0: R^2=0$ ) bị bác bỏ với độ tin cậy 99%. Như vậy có thể kết luận các biến độc lập trong các mô hình hồi quy trên có liên hệ tuyến tính và giải thích được sự thay đổi biến thiên của năng suất lao động.

*Kết quả phân tích các biến có ý nghĩa của mô hình nghiên cứu*

Biến  $\text{LnX}_1$  (Số lượng mã hàng phải may bình quân trong một tháng) có ý nghĩa thống kê, độ tin cậy rất cao 99% (Sig<0,01) trong cả hai mô hình khi lần lượt không có  $\text{LnX}_2$  (Số lượng công đoạn bình quân trong một

**Bảng 2: Kết quả của mô hình hồi quy**

| Các biến          | Mô hình 1  |              | Mô hình 2<br>(loại bỏ $\text{LnX}_2$ )   |              | Mô hình 3<br>(loại bỏ $\text{LnX}_{10}$ )  |              |
|-------------------|--|--------------|--|--------------|--|--------------|
|                   | $\beta_i$  | Sai số chuẩn | $\beta_i$  | Sai số chuẩn | $\beta_i$  | Sai số chuẩn |
| (Hằng số)         | 4.059***   | 0.248        | 3.745***   | 0.255        | 5.084***   | 0.301        |
| $\text{LnX}_1$    | -0.021   | 0.018        | -0.07***   | 0.017        | -0.07***   | 0.022        |
| $\text{LnX}_2$    | -0.15***   | 0.026        |  |              | -0.28***   | 0.032        |
| $\text{LnX}_3$    | 0.074***   | 0.015        | 0.084***   | 0.016        | 0.044**  | 0.019        |
| $\text{LnX}_4$    | -0.25***   | 0.070        | -0.31***   | 0.073        | -0.157*  | 0.088        |
| $\text{LnX}_5$    | 0.032  | 0.025        | 0.051*   | 0.026        | 0.007  | 0.032        |
| $\text{LnX}_6$    | 0.011  | 0.021        | 0.022  | 0.022        | -0.016   | 0.027        |
| $\text{LnX}_7$    | 0.022***   | 0.008        | 0.026***   | 0.008        | 0.008  | 0.010        |
| $\text{LnX}_8$    | 0.029***   | 0.010        | 0.037***   | 0.010        | 0.025**  | 0.012        |
| $\text{LnX}_9$    | -0.12***   | 0.015        | -0.14***   | 0.016        | -0.16***   | 0.019        |
| $\text{LnX}_{10}$ | 0.169***   | 0.012        | 0.195***   | 0.012        |  |              |
| (D <sub>1</sub> ) | 5.99E-06   | 0.008        | 0.003  | 0.008        | -0.004   | 0.010        |
| (D <sub>2</sub> ) | 0.005  | 0.013        | 0.000  | 0.014        | 0.021  | 0.017        |
| (D <sub>3</sub> ) | 0.008  | 0.009        | 0.012  | 0.009        | 0.000  | 0.011        |
| (D <sub>4</sub> ) | -0.019**   | 0.010        | -0.021**   | 0.010        | -0.06***   | 0.012        |
| (D <sub>5</sub> ) | -0.03***   | 0.010        | -0.04***   | 0.011        | -0.05***   | 0.013        |
| (D <sub>6</sub> ) | 0.013  | 0.009        | 0.016*   | 0.009        | 0.006  | 0.011        |
| (B <sub>1</sub> ) | -0.005*  | 0.003        | -0.005   | 0.003        | -0.003   | 0.004        |
|                   | R <sup>2</sup> =0,908; AdjR <sup>2</sup> =0,9<br>S.E of estimate = 0,066<br>D.W=1,98; df <sub>reg</sub> =17<br>F=171***; N=312 |              | R <sup>2</sup> =0,898;<br>Adj R <sup>2</sup> <sub>LnX<sub>10</sub></sub> =0,893<br>S.E of estimate = 0,07<br>D.W=1,984; df <sub>reg</sub> =16<br>F=162***; N=312 |              | R <sup>2</sup> =851; AdjR <sup>2</sup> <sub>LnX<sub>10</sub></sub> =0,843<br>S.E of estimate = 0,085<br>D.W=1,94; df <sub>reg</sub> =16<br>F=105***; N=312 |              |

Ghi chú: \*\*\*.Mức ý nghĩa 1%; \*\*.Mức ý nghĩa 5%; \*.Mức ý nghĩa 10%

tháng) hoặc  $\text{LnX}_{10}$  (Số tháng kinh nghiệm cá nhân sử dụng máy may). Hệ số  $\beta_1$  là độ co giãn của biến  $\text{LnX}_1$  cùng mang dấu âm ở cả hai mô hình, điều này chứng tỏ số lượng mã hàng may càng nhiều (hay sự thay đổi mã hàng càng nhiều) trong một tháng tác động giảm năng suất lao động của công nhân. Kết quả này phù hợp với những chứng minh của John S. Hughes; Li Zhang; James Xie (2005), chỉ ra rằng khi một công việc mang tính lặp lại thường xuyên sẽ tạo cho con người có thói quen và dễ dàng nâng cao năng suất lao động. Theo Triệu Sơn (2003) chỉ ra rằng đặc tính mẫu mã của sản phẩm hay yêu cầu kỹ thuật cũng ảnh hưởng làm cho năng suất thay đổi theo. Kết quả hồi quy các mô hình thể hiện năng suất lao động nghịch biến với số lượng mã hàng bình quân công nhân may trong tháng là có cơ sở, và thực tế ban giám đốc công ty luôn có chủ trương tìm những đơn hàng có đặc tính kỹ thuật tương tự và áp dụng chính sách lựa chọn, tìm kiếm đơn hàng như: Tìm kiếm những đơn hàng có số lượng lớn (nhiều hơn 10.000 cái sản phẩm) nhằm giảm số lần thay đổi vị trí máy may trong dây chuyền sản xuất, giảm thời gian rỗi do công nhân phải ngồi đợi thợ máy chỉnh máy khi chuẩn bị may một mã hàng mới, điều này sẽ rất có lợi cho năng suất lao động của công nhân trong chuyền đó, ví dụ như thực tế sản xuất, nhà máy đã có những khách hàng lớn như Abercrombie & Fitch, Polo.... Và những chuyền may có đơn hàng lặp lại ổn định hàng tháng đều có năng suất cao hơn các chuyền may khác. Hoặc chính sách tìm kiếm những đơn hàng nhỏ (nhiều hơn 3000 cái sản phẩm) nhưng phải có tính lặp đi lặp lại trong các đơn hàng thường xuyên.

Biến  $\text{LnX}_2$  (Số lượng công đoạn phải may bình quân trong tháng) ở mô hình 3 có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy rất cao 99% ( $\text{Sig}<0,01$ ). Hệ số  $\beta_2$  trong mô hình 3 là độ co giãn của biến  $\text{LnX}_2$  mang dấu âm, điều này chứng tỏ số lượng công đoạn một công nhân thực hiện càng ít (hay sự thay đổi công đoạn

càng giảm) trong một tháng tác động tăng năng suất lao động của công nhân. Kết quả này phù hợp với những chứng minh của John S. Hughes; Li Zhang; James Xie (2005), chứng minh hiệu quả công việc đơn giản khi được lặp đi lặp lại sẽ tăng năng suất làm việc và đề nghị quản lý ổn định công việc để tăng hiệu quả, nói cách khác để năng suất tăng thì phải giảm đi số lần thay đổi công việc. Kết quả hồi quy cũng thể hiện điều này, và thực tế công nhân làm việc tại các chuyền may không muốn bị thay đổi công đoạn may, và hay yêu cầu được giữ nguyên công đoạn may kể cả khi thay đổi mã hàng mới, và công nhân chỉ đồng ý thay đổi công đoạn khi may ra sản phẩm kém chất lượng, hoặc sản lượng không cao do năng lực cá nhân. Nếu công nhân nào thường xuyên vắng mặt sẽ bị tổ trưởng quản lý chuyền may thay đổi công đoạn may, chuyền làm công việc mang tính thời vụ trong các mã hàng như lấy đầu, ép keo hay cắt chỉ .v.v...

Biến  $\text{LnX}_3$  (Số tiền thưởng bình quân công nhân nhận được trong một tháng) có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy rất cao 99% ( $\text{Sig}<0,01$ ), và mô hình 3 có biến độc lập  $\text{LnX}_3$  này có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy 95% ( $\text{Sig}<0,05$ ). Hệ số  $\beta_3$  là độ co giãn của biến  $\text{LnX}_3$  đều mang dấu dương trong cả hai mô hình 2 và 3, điều này chứng tỏ số tiền thưởng bình quân một tháng cho công nhân tăng lên sẽ tác động tăng năng suất lao động của công nhân. Theo Chris Ajila and Awonusi Abiola (2004), đã tổng hợp nghiên cứu năng suất lao động tăng khi gia tăng hay thực hiện tốt hài lòng, thỏa mãn trong công việc của đội ngũ công nhân viên trong đó có thỏa mãn về phúc lợi. Kết quả này giống với Louise Fox, Ana Maria Oviedo (2008), lương thưởng tăng sẽ tạo nên năng suất tăng, nhưng cũng chỉ ra rằng khi công nhân có lương cao không hẳn năng suất biên sẽ cao. Kết quả hồi quy cũng thể hiện điều này, năng suất lao động sẽ đồng biến với lương thưởng cho người công nhân. Chính sách thưởng sản xuất theo quy định; toàn bộ công nhân ký hợp đồng lao động lãnh lương thời

gian, nhưng nếu công nhân may ra 1000 cái sản phẩm với đơn giá cho trước được quy đổi thành tiền lương sản phẩm, và nếu lương sản phẩm này cao hơn mức lương thời gian thì người công nhân được quyền lãnh lương sản phẩm, như vậy sẽ khuyến khích người công nhân phải luôn luôn cố gắng may vượt sản lượng và nâng cao năng suất lao động. Nhưng chính sách này có một nhược điểm là người công nhân sẽ lo cố gắng may ra sản lượng và không quan tâm đến chất lượng, chính vì thế khi quản lý sản xuất cũng phải ràng buộc bị có phế phẩm thì công nhân phải tự sửa hàng phế phẩm và không được tính lương thời gian hay sản phẩm trong trường hợp này. Ngoài ra, doanh nghiệp nên kích thích nhóm làm việc bằng cách có quy chế thưởng cho từng nhóm để khuyến khích công tác làm việc theo nhóm nhằm đạt kết quả cao nhất khi thực hiện những mục tiêu trọng điểm, cấp bách, cần thiết. Thưởng theo năng suất và chất lượng chú trọng đến các đóng góp của cá nhân trong nhóm nhằm đạt được các mục tiêu sản xuất kinh doanh cụ thể trong khoảng thời gian ngắn.

Biến  $LnX_4$  (Số lượng ngày làm việc bình quân trong một tháng) có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy rất cao 99% ( $Sig < 0,01$ ) trong mô hình 2 khi thực hiện hồi quy không có biến  $LnX_2$ , và độ tin cậy 90% ( $Sig < 0,1$ ) trong mô hình 3 khi hồi quy không có biến  $LnX_{10}$ . Hệ số  $\beta_4$  là độ co giãn của biến  $LnX_4$  đều mang dấu âm trong cả hai mô hình, điều này chứng tỏ số lượng ngày làm việc bình quân trong tháng càng giảm sẽ tác động tăng năng suất lao động của công nhân. Kết quả này giống với kết quả của Debra Lerner và ctg (2004), khi người công nhân vắng vì lý do cá nhân (sức khỏe, gia đình...) trên 02 tuần làm việc hoặc giảm tăng ca từ 1,1 ngày đến 9 ngày sẽ dẫn đến năng suất giảm theo, nhưng khi người lao động giảm số ngày làm việc "chính quy" trong tháng sẽ tăng năng suất lao động. Theo luật lao động, công nhân may hàng năm có 14 ngày phép năm và sau 6 ngày làm việc liên tục thì người lao động phải có một ngày nghỉ, điều này sẽ tạo cho

người lao động có thời gian chăm sóc gia đình, phục hồi sức khỏe sau một tuần làm việc. Nhưng trong dây chuyền sản xuất, công nhân cần phải làm việc đều đặn, vì sản xuất mang tính chất dây chuyền, nếu thường xuyên vắng mặt sẽ tạo sự mất cân đối trong chuyền may và làm giảm đi năng suất của chuyền may, và năng suất của người công nhân đó. Số lượng ngày vắng mặt trong tháng sẽ làm công nhân giảm đi cơ hội quen tay trong thao tác những mã hàng mới, điều này sẽ gây tác động giảm năng suất của công nhân. Vì thế, các công nhân cần phải đi làm đều đặn. Điều này, bộ phận nhân sự khi tuyển dụng và quản lý giờ công cần phải giám sát giờ công nhằm giảm tỷ lệ công nhân vắng mặt và nâng cao năng suất lao động, và phải thường xuyên huấn luyện công nhân tính kỷ luật, nội quy làm việc tại công ty.

$LnX_5$  (Số lượng giờ tăng ca làm việc bình quân trong một tháng) có ý nghĩa thống kê trong mô hình 2 không có biến  $LnX_2$ , với độ tin cậy cao 90% ( $Sig < 0,1$ ), và hoàn toàn không có ý nghĩa thống kê trong mô hình 3 không có biến  $LnX_{10}$ . Hệ số  $\beta_5$  là độ co giãn của biến  $LnX_5$  mang dấu dương ở mô hình 2, điều này chứng tỏ số lượng giờ tăng ca làm việc bình quân trong một tháng tăng lên sẽ tác động tăng năng suất lao động của công nhân khi mô hình không có biến độc lập  $LnX_2$ . Theo kết quả nghiên cứu của Antonio Ciccone; Giovanni Peri (2003), độ co giãn của giờ tăng ca tạo ra hiệu quả âm hay dương tùy thuộc vào công nghệ sản xuất, và kỹ năng của người lao động. Kết quả hồi quy cho thấy năng suất lao động đồng biến với số lượng giờ tăng ca bình quân của công nhân. Tăng ca có thể làm chuyền may giảm thời gian rồi, thời gian hợp chuyền và thời gian chuẩn bị lên chuyền làm tăng năng suất lao động. Tuy nhiên, tăng ca quá mức sẽ làm cho người lao động mất sức khỏe, không đủ thời gian tái tạo sức lao động và không có thời gian dành cho gia đình, cuộc sống riêng... điều này tạo nên tác động tiêu cực đối với năng suất lao động, chính vì thế luật lao động cho phép tăng ca, nhưng tổng số giờ

tăng ca trong 01 tuần không quá 12 tiếng, tổng số giờ làm việc trong tuần không quá 60 giờ, để giúp người lao động có cơ hội tái tạo sức lao động, xây dựng cuộc sống.

$LnX_7$  (Số lượng tháng làm việc) có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy rất cao 99% ( $Sig < 0,01$ ) khi mô hình 2 không có biến  $LnX_2$ , và biến độc lập  $LnX_7$  không có ý nghĩa thống kê trong mô hình 3. Hệ số  $\beta_7$  trong mô hình 2 là độ co giãn của biến  $LnX_7$  mang dấu dương, điều này chứng tỏ thời gian làm việc tại công ty càng tăng sẽ tác động tăng năng suất lao động của công nhân khi thực hiện hội quy không có biến  $LnX_2$ . Theo Akinyele Samuel Taiwo (2010), có đề cập đến kết quả nghiên cứu của Mali (1978) rằng năng suất lao động tăng lên khi tăng đơn vị khoảng thời gian làm việc của người lao động (năm, tháng, tuần...), nhờ vào sự quen thuộc trong môi trường làm việc, môi trường quản lý ổn định. Kết quả hội quy cũng thể hiện số lượng tháng làm việc tại công ty của công nhân sẽ đồng biến với năng suất lao động, khi người công nhân có thâm niên làm việc lâu năm tại công ty, thì quen với cách tổ chức, quy định quản lý kỹ thuật may, điều này sẽ rất có lợi cho người lao động, nếu so sánh năng suất của một công nhân mới vào và một công nhân đã làm lâu năm thì năng suất của người làm thâm niên lâu năm sẽ có điều kiện nâng cao năng suất hơn.

$LnX_8$  (Số lượng loại máy may công nhân biết sử dụng) có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy rất cao 99% ( $Sig < 0,01$ ) trong mô hình 2 không có biến  $LnX_2$ , và độ tin cậy 90% ( $Sig < 0,1$ ) khi mô hình 3 không có biến  $LnX_{10}$ . Hệ số  $\beta_8$  là độ co giãn của biến  $LnX_8$  cùng mang dấu dương ở cả hai mô hình, điều này chứng tỏ khi công nhân biết may càng nhiều loại máy may tác động tăng năng suất lao động của công nhân. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Timothy Bartik; Kevin Hollenbeck (2000), tạo điều kiện cho nhân viên biết nhiều loại công cụ lao động trong cùng một môi trường sản xuất sẽ giúp tăng năng suất lao

động, nói cách nâng cao kiến thức chuyên môn của người lao động sẽ tăng năng suất lao động. Kết quả hội quy cũng giải thích tính đồng biến này. Nếu người công nhân biết sử dụng đủ 3 loại máy may một kim, vắt sổ và kansai, điều này sẽ giúp công nhân có thể tăng năng suất khi nhà máy có đơn hàng với số lượng nhỏ. Ví dụ khi có 2 công nhân A và B cùng làm việc trong một dây chuyền, và tay nghề của công nhân A kém hơn công nhân B, điều này gây ra mất cân đối trong một dây chuyền sản xuất, để giải quyết tạo cân đối trong dây chuyền sản xuất, thì điều này rất cần sự giúp đỡ của công nhân B (nếu công nhân B biết may loại máy may mà công nhân A đang may) thì họ sẽ cùng nhau sản xuất, tạo cân đối trong một dây chuyền sản xuất. Để thực hiện được việc này trong quản lý sản xuất, người tổ trưởng phải nắm được tay nghề công nhân trong chuyền, công nhân biết may loại máy may nào và thu xếp theo cặp công nhân sao cho không bị mất cân đối trong dây chuyền sản xuất.

$LnX_9$  (Số lượng ngày cần thiết để quen tay) có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy rất cao 99% ( $Sig < 0,01$ ). Hệ số  $\beta_9$  là độ co giãn của biến  $LnX_9$  mang dấu âm, điều này chứng tỏ khi giảm số lượng ngày cần thiết để quen tay khi may mã hàng mới sẽ tác động tăng năng suất lao động của công nhân. Số lượng ngày cần thiết để quen tay chính là kết quả của một quá trình người công nhân có một kiến thức kinh nghiệm ở một chừng mực nhất định để có thể quen tay, điều này thể hiện qua mô hình nghiên cứu của Timothy Bartik; Kevin Hollenbeck (2000), xác định và đo lường phát triển kỹ năng, tay nghề thông qua huấn luyện kỹ thuật, và kiến thức công nghệ sản xuất cho người lao động sẽ giúp tăng năng suất lao động khi thường xuyên được đào tạo. Triệu Sơn (2003), chỉ ra rằng năng suất lao động đồng biến với kiến thức và trình độ tay nghề của người lao động. Thực tế, khi người công nhân đã có trình độ tiếp thu “sự thay đổi” của công đoạn mới sẽ giúp công nhân may nhanh chóng quen tay,

thao tác sẽ nhanh nhẹn hơn, khéo hơn, điều này cũng chịu ảnh hưởng tùy thuộc vào kinh nghiệm của công nhân. Các mã hàng hiện nay tại công ty chỉ thực hiện trong vòng 1 đến 4 ngày, nếu công nhân có tay nghề kém và phải thao tác may đến ngày thứ 3 mới quen tay thì khi ấy mã hàng cũng đã kết thúc và người công nhân không còn cơ hội phát huy năng suất của mình. Ngoài ra, công nhân cũng cần phải có một quản lý chuyên may giàu kinh nghiệm, sẽ giúp hướng dẫn người công nhân làm thế nào để mau lẹ, đơn giản... và hướng dẫn công nhân nhanh chóng tiếp thu “sự thay đổi” kỹ thuật trong mã hàng mới.

$LnX_{10}$  (Số tháng kinh nghiệm cá nhân sử dụng máy may) trong mô hình 2 có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy rất cao 99% (Sig<0,01). Hệ số  $\beta_{10}$  có độ co giãn của biến  $LnX_{10}$  mang dấu dương, điều này chứng tỏ khi tăng số tháng kinh nghiệm sử dụng máy may của công nhân sẽ tác động tăng năng suất lao động của công nhân khi thực hiện hồi quy không có biến  $LnX_{10}$ . Kết quả nghiên cứu của Timothy Bartik; Kevin Hollenbeck (2000), chỉ ra rằng kinh nghiệm làm việc tăng sẽ giúp năng suất lao động tăng, và điều này, mô hình hồi quy thể hiện rõ, năng suất lao động phụ thuộc rất lớn vào kinh nghiệm cá nhân của người công nhân, người lao động nhất thiết phải trang bị cho mình đầy đủ kỹ năng, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, kinh nghiệm đồng thời phải tuân thủ các qui định của nơi làm việc. Qua đó họ mới có cơ hội và chuyên tâm trong công việc hơn, nâng cao kinh nghiệm làm việc, thao tác may các công đoạn khó sẽ nâng cao được năng suất lao động của mình. Công nhân phải có cách nghĩ đúng về nghề nghiệp và có định hướng phù hợp với điều kiện hiện có của cá nhân.

$D_4$  (Kỹ năng tự chỉnh máy) là biến dummy (biến giả) có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy cao 95% (Sig<0,05) trong mô hình 2, và biến này có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy rất cao 99% (Sig<0,01) trong mô hình 3. Hệ số

$\beta_{14}$  là độ co giãn của biến  $D_4$  mang dấu âm, điều này chứng tỏ khi công nhân không có kỹ năng hoặc không hiểu biết chỉnh máy gây nên tác động giảm năng suất lao động của công nhân. Theo Antonio Ciccone; Giovanni Peri (2003), năng suất lao động sẽ tăng khi kiến thức và kỹ năng của người lao động được cải thiện, trong mô hình hồi quy thể hiện sự đồng biến này. Thực tế cho thấy, khi công nhân tự chỉnh máy sẽ giúp họ nhanh chóng khắc phục sự cố, và mau chóng quay lại làm việc, nhưng cũng phải thận trọng khảo sát biến này đối với trường hợp công nhân không có khả năng, hiểu biết về máy móc nhưng vẫn chỉnh máy sẽ gây hỏng máy móc, chất lượng kém.

$D_5$  (Công nhân đợi thợ máy giúp chỉnh máy) có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy rất cao 99% (Sig<0,01) trong cả hai mô hình 2 và mô hình 3. Hệ số  $\beta_{15}$  là độ co giãn của biến  $D_5$  mang dấu âm, điều này chứng tỏ khi công nhân đợi thợ máy chỉnh máy gây nên tác động giảm năng suất lao động của công nhân. Thực tế, do trình độ chung của các thợ máy còn thấp nên tính trách nhiệm trong công việc chưa cao, và tay nghề của các thợ máy cũng có sự cách biệt, nên khi công nhân cần thợ máy chỉnh máy thì đợi rất lâu, làm ảnh hưởng đến năng suất lao động của người công nhân. Nếu mỗi thợ máy phụ trách 3 chuyền may (mỗi chuyền may có 40 công nhân may) điều này cho thấy khi có 2 hay 3 công nhân cùng lúc cần sự giúp đỡ của thợ máy thì các công nhân này phải đợi thợ máy chỉnh xong thứ tự từng máy may, khiến người công nhân bị giảm đi năng suất của mình. Chính vì thế, nên có chính sách quy định cụ thể khoảng thời gian sửa máy may cho từng trường hợp, từng loại máy... nhằm giúp các thợ máy và công nhân cùng quản lý thời gian sửa máy khi sự cố xảy ra. Vai trò lãnh đạo, quản lý phối hợp giữa các bộ phận cần phải rõ ràng và cụ thể trách nhiệm nhằm tạo tính tự giác, tuân thủ nội quy hợp tác làm việc trong dây chuyền sản xuất. Ngoài ra, nên có công cụ liên lạc hỗ trợ công nhân khi cần thợ máy, ví dụ như nút

bấm chuông báo cần thợ máy ngay vị trí ngồi làm việc... nhằm tạo thông tin liên lạc nhanh chóng khi có sự cố máy móc và giảm thời gian ngừng việc do phải đi tìm thợ máy.

$D_6$  (Áp lực chi tiêu cho người thân trong gia đình) có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy cao 90% ( $Sig < 0,1$ ) và không có ý nghĩa trong mô hình 3. Hệ số  $\beta_{16}$  là độ co giãn của biến  $D_6$  mang dấu dương trong mô hình 2, điều này chứng tỏ khi công nhân có áp lực kiếm tiền, sử dụng lương để chi tiêu chăm sóc người thân gây nên tác động tăng năng suất lao động của công nhân nhờ vào hành vi cố gắng làm việc khi mô hình hồi quy không có biến  $LnX_2$ . Theo kết quả nghiên cứu của Karen Davis và ctg (2005), độ hài lòng về công việc, cảm xúc về người thân trong gia đình của công nhân cũng ảnh hưởng đồng biến đến năng suất lao động của họ. Thực tế, khi người lao động cảm thấy có trách nhiệm và chăm sóc gia đình thì sẽ làm việc chăm hơn để kiếm tiền giúp gia đình, người thân, điều này làm tăng năng suất lao động của họ.

Theo bảng 2, khắc phục đa cộng tuyến bằng cách hồi quy hai mô hình riêng biệt, loại bỏ một trong hai biến  $LnX_2$  và  $LnX_{10}$ , kết quả là các biến độc lập  $LnX_6$  (Tuổi của người công nhân),  $D_1$  (Công nhân là người địa phương Trảng Bàng),  $D_2$  (Giới tính),  $D_3$  (Tình trạng hôn nhân của công nhân) và  $B_1$  (Trình độ học vấn của người lao động) không có ý nghĩa thống kê.

### 5. Kết luận và kiến nghị

Kết quả nghiên cứu cho thấy đã thực hiện được mục tiêu tìm hiểu nhân tố tác động lên năng suất lao động và mức độ ảnh hưởng nhiều nhất của các nhân tố. Do đó, cần phải hoàn thiện người trực tiếp lao động, người công nhân may thì mới cải thiện được năng suất lao động của công nhân may và chính sách phúc lợi, quản lý và hỗ trợ sản xuất của người sử dụng lao động. Hai nhóm nhân tố chính ảnh hưởng đến năng suất lao động của công nhân may gồm:

Nhóm nhân tố bên ngoài bao gồm các yếu tố do công ty tác động và điều chỉnh, mối quan hệ này mô tả ảnh hưởng của “công ty – năng suất lao động công nhân may”. Nhân tố này bao gồm  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  và  $D_5$  lần lượt là yếu tố số lượng mã hàng bình quân công nhân may trong tháng, số lượng công đoạn may bình quân trong tháng, số tiền thưởng bình quân trong tháng và yếu tố đội thợ máy giúp chỉnh máy.

Nhóm nhân tố bên trong bao gồm các yếu tố do công nhân tác động và điều chỉnh, mối quan hệ này mô tả ảnh hưởng của “công nhân may – năng suất lao động của họ”. Nhân tố này bao gồm  $X_4$ ,  $X_5$ ,  $X_7$ ,  $X_8$ ,  $X_9$ ,  $X_{10}$ ,  $D_4$  và  $D_6$  lần lượt là yếu tố số lượng ngày làm việc bình quân, số giờ tăng ca bình quân trong tháng, số lượng tháng làm việc may tại công ty, số lượng loại máy công nhân biết sử dụng, số ngày cần thiết để quen tay, số lượng tháng kinh nghiệm may, kỹ năng tự chỉnh máy và trình độ học vấn của công nhân.

Tóm lại, với kết quả hồi quy có nhiều biến khảo sát, nhưng hai nhân tố này có mức độ tác động làm tăng giảm năng suất lao động khác nhau, và tùy thuộc vào các trọng số của các yếu tố trong từng mô hình. Qua bảng kết quả hồi quy, ta biết được phương trình hồi quy của mô hình năng suất lao động công nhân may, khi các biến độc lập khác không đổi và chỉ có một biến độc lập  $LnX_i$  thay đổi lượng một phần trăm, thì làm cho năng suất tăng lên hay giảm đi lượng  $\beta_i$  phần trăm tùy theo dấu của giá trị  $\beta_i$  (ý nghĩa của hệ số  $\beta_i$  là hệ số co giãn của mô hình hồi quy tìm được).

**Từ các kết quả nghiên cứu thực nghiệm, đề tài đề xuất một số kiến nghị như sau:**

***Kiến nghị chính sách dành cho người sử dụng lao động***

- Về đạo đức kinh doanh (compliance): Những khách hàng có đơn hàng lớn thông thường đòi hỏi nhà máy phải luôn đạt được một tiêu chuẩn nhất định về đạo đức kinh doanh. Nên việc trước tiên là nhà máy cần cải

thiện tiêu chí đạo đức kinh doanh để có cơ hội tìm được khách hàng lớn. Điều này cũng cần phải có sự phối hợp giữa người sử dụng lao động và người lao động để tạo ra được ấn tượng tốt với khách hàng.

- Ưu tiên đơn hàng mang tính lặp lại (repeat order): về kỹ thuật may, điều này sẽ giúp cho người công nhân quen tay khi thực hiện gia công các công đoạn, hoặc “quản lý ổn định” công nhân may ở các công đoạn may nhằm tạo điều kiện cho công nhân có cơ hội quen tay khi làm việc.

- Về chính sách lương và phúc lợi (benefit): Đây là chính sách tạo sự an tâm cho người lao động, giúp người lao động có thể chuyên tâm làm việc tại nhà máy và cải thiện cuộc sống và năng suất lao động.

- Về chính sách quản lý nội bộ, quản lý nội quy công ty (regulation): Đây là chính sách cần sự phối hợp giữa người lao động và người lao động, công nhân không thể thường xuyên vắng mặt, vì công việc may có tính dây chuyền, nếu một công nhân vắng mặt có thể làm đứt đoạn cả dây chuyền sản xuất do thay người hoặc không có người thay thế.

#### **Kiến nghị chính sách dành cho người lao động**

- Đào tạo và nâng cao tay nghề (training): Người công nhân cần phải biết tự nâng cao tay nghề của mình, và bên cạnh đó công ty cũng cần sự hỗ trợ đào tạo nghiệp vụ, thường xuyên tổ chức các lớp nâng cao tay nghề thông qua thi đua, khen thưởng...

- Hướng dẫn và chỉ đạo sản xuất (tech-leading): Khi thay thế mã hàng mới trong dây chuyền sản xuất, thì trách nhiệm của người tổ trưởng, hướng dẫn kỹ thuật may cũng rất quan trọng, điều này tạo sự mau chóng quen tay trong lao động khi có được sự hướng dẫn tận tình, chính xác.... điều này cũng còn tùy thuộc vào trình độ tiếp thu hướng dẫn của công nhân.

- Nâng cao tính kỷ luật (discipline): Do đặc điểm ngành may có tính dây chuyền, nếu người lao động thường xuyên vắng mặt sẽ ảnh

hưởng đến năng suất lao động của những người khác ngoài may cùng chuyền may.

- Ổn định việc làm tại công ty: Theo kết quả nghiên cứu, khi công nhân ở lại làm việc lâu dài sẽ giúp người công nhân quen với môi trường quản lý sản xuất, có thể an tâm làm việc, tiếp thu công việc nhanh chóng hơn.

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

**Adam Smith** (1999), “*The wealth of nations*”, Clays Ltd, tải tại địa chỉ: <http://books.google.com/books?id=GWLRkDvoXOwC&lpq=PA6&dq=adam%20smith%20the%20wealth%20of%20nations%201776&pg=PP8#v=onepage&q&f=false>

**Akinyele Samuel Taiwo** (2010), “*The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria*”, African Journal of Business Management Vol. 4 (3), pp. 299-307, March 2010, tải tại địa chỉ: <http://www.academicjournals.org/ajbm/PDF/pdf2010/Mar/Taiwo.pdf>

**Antonio Ciccone; Giovanni Peri** (2003), “*Skill’s substitutability and technological progress: U.S States 1950-1990*”, CESifo Working Paper No. 1024, tải tại địa chỉ: [http://www.ifo.de/pls/guestci/download/CESifo%20Working%20Papers%202003/CESifo%20Working%20Papers%20September%202003/cesifo1\\_wp1024.pdf](http://www.ifo.de/pls/guestci/download/CESifo%20Working%20Papers%202003/CESifo%20Working%20Papers%20September%202003/cesifo1_wp1024.pdf)

**Chris Ajila and Awonusi Abiola** (2004), “*Influence of Rewards on Workers Performance in an Organization*”, tải tại địa chỉ: [http://www.keepem.com/doc\\_files/clc\\_articl\\_on\\_productivity.pdf](http://www.keepem.com/doc_files/clc_articl_on_productivity.pdf)

**David T. Owyong** (2001), “*Productivity Growth: Theory and Measurement*”, APO Productivity Journal, xem ngày 20 tháng 9 năm 2010. [http://www.apo-tokyo.org/productivity/016\\_prod.pdf](http://www.apo-tokyo.org/productivity/016_prod.pdf)

- Debra Lerner, David A. Adler, Hong Chang, Leueen Lapitsky, Maggie Y. Hood, Carla Perissinotto, John Reed, Thomas J. McLaughlin, Ernst R. Berndt, and William H. Rogers** (2004), “*Unemployment, Job Retention, and Productivity Loss Among Employees With Depression*”, tải tại địa chỉ: <http://psychservices.psychiatry-online.org/cgi/content/full/55/12/1371>
- Hoàng Ngọc Nhậm** (2008), “*Giáo trình kinh tế lượng*”, Trường ĐH Kinh tế, NXB Lao động Xã hội, tr172
- John S. Hughes; Li Zhang; James Xie** (2005), “*Production Externalities, Congruity of Aggregate Signals, and Optimal Task Assignments*”, Contemporary Accounting Research, Vol. 22, No. 2, Summer 2005, tải tại địa chỉ: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=661341](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=661341)
- Karen Davis, Sara R. Collins, Michelle M. Doty, Alice Ho, and Alyssa L. Holmgren** (2005), “*Health and Productivity Among U.S. Workers*”, tải tại địa chỉ: <http://www.commonwealthfund.org/Content/Publications/Issue-Briefs/2005/Aug/Health-and-Productivity-Among-U-S—Workers.aspx>
- Louise Fox, Ana Maria Oviedo** (2008), “*Are Skills Rewarded in Sub-Saharan Africa? Determinants of Wages and Productivity in the Manufacturing Sector*”, World Bank Policy Research Working Paper No. 4688, tải tại địa chỉ: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1233064](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1233064)
- Nguyễn Thế Truyền** (1996) “*Các chỉ tiêu biểu hiện mức năng suất lao động và vận dụng phương pháp chi số phân tích biến động mức năng suất lao động trong doanh nghiệp công nghiệp ngành dệt*”, Luận án Phó Tiến sĩ khoa học kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Tp HCM, tr 21
- Timothy Bartik; Kevin Hollenbeck** (2000), “*The role of public policy in skills development of black workers in the 21st century*”, W.E. Upjohn Institute Working Paper No. 00-64, tải tại địa chỉ: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=292222](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=292222)
- Triệu Sơn** (2003), “*Phân tích công việc và thiết kế vị trí công tác*”, NXB Lao động – xã hội, tr 16-19