



**Tạp chí**

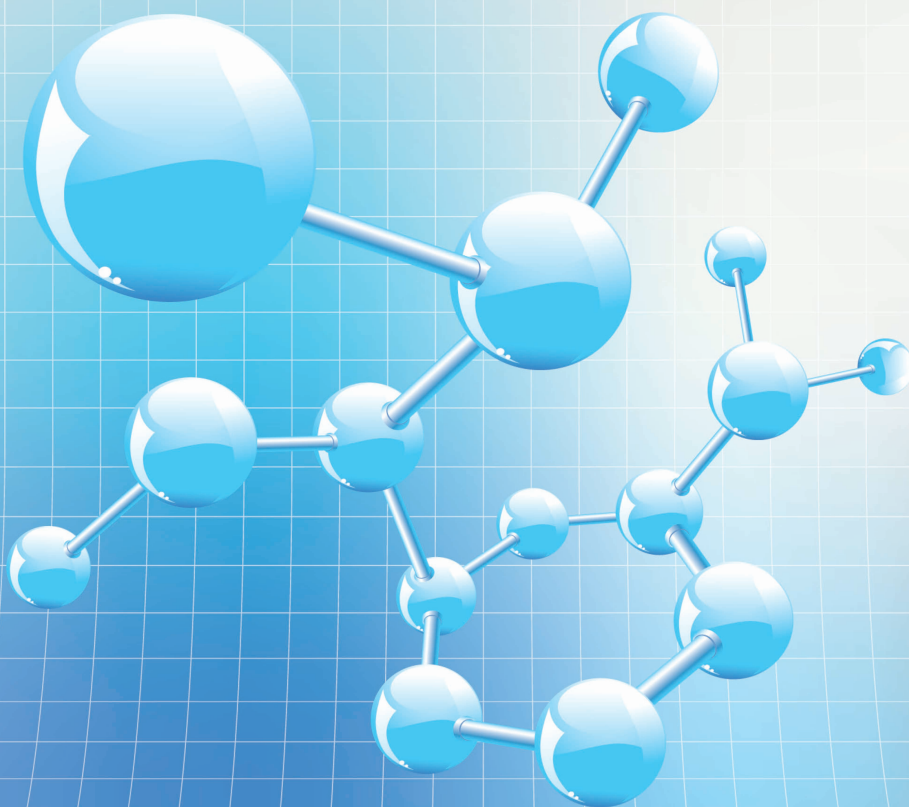
# **NGHIÊN CỨU KHOA HỌC**

**ĐẠI HỌC SAO ĐỎ**

**SCIENTIFIC JOURNAL - SAO DO UNIVERSITY**

**P. ISSN 1859-4190**

**E. ISSN 2815-553X**



**Số 2 (85)**

**2024**

**P. ISSN 1859-4190**  
**E. ISSN 2815-553X**

■ **Tổng Biên tập**

TS. Đỗ Văn Đĩnh

■ **Phó Tổng biên tập**

TS. Nguyễn Thị Kim Nguyên

■ **Thư ký Tòa soạn**

PGS.TS. Ngô Hữu Mạnh

■ **Hội đồng Biên tập**

NGND.TS. Đinh Văn Nhung - Chủ tịch Hội đồng

GS.TS. Phạm Thị Ngọc Yến

PGS.TSKH. Trần Hoài Linh

PGS.TS. Nguyễn Quốc Cường

PGS.TS. Nguyễn Văn Liễn

GS.TSKH. Thân Ngọc Hoàn

GS.TSKH. Bành Tiến Long

GS.TS. Trần Văn Địch

GS.TS. Phạm Minh Tuấn

PGS.TS. Nguyễn Doãn Ý

GS.TS. Đinh Văn Sơn

PGS.TS. Trương Thị Thủy

TS. Vũ Quang Thập

PGS.TS. Nguyễn Thị Bất

GS.TS. Đỗ Quang Kháng

TS. Bùi Văn Ngọc

PGS.TS. Ngô Sỹ Lương

PGS.TS. Khuất Văn Ninh

GS.TSKH. Phạm Hoàng Hải

PGS.TS. Đoàn Ngọc Hải

PGS.TS. Nguyễn Ngọc Hà

GS.TS. Yu Ming Zhang

TS. Nguyễn Văn Anh

■ **Ban Biên tập**

ThS. Đoàn Thị Thu Hằng - Trưởng ban

ThS. Đào Thị Vân

■ **Editor-in-Chief**

Dr. Do Van Dinh

■ **Vice Editor-in-Chief**

Dr. Nguyen Thi Kim Nguyen

■ **Office Secretary**

Assoc.Prof.Dr. Ngo Huu Manh

■ **Editorial Board**

People's Teacher, Dr. Dinh Van Nhung - Chairman

Prof.Dr. Pham Thi Ngoc Yen

Assoc.Prof.Dr.Sc. Tran Hoai Linh

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Quoc Cuong

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Van Lien

Prof.Dr.Sc. Than Ngoc Hoan

Prof.Dr.Sc. Bành Tiến Long

Prof.Dr. Tran Van Dich

Prof.Dr. Pham Minh Tuan

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Doan Y

Prof.Dr. Dinh Van Son

Assoc.Prof.Dr. Trương Thị Thủy

Dr. Vu Quang Thap

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Thi Bat

Prof.Dr. Do Quang Khang

Dr. Bui Van Ngoc

Assoc.Prof.Dr. Ngo Sy Luong

Assoc.Prof.Dr. Khuat Van Ninh

Prof.Dr.Sc. Pham Hoang Hai

Assoc.Prof.Dr. Doan Ngoc Hai

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Ngoc Ha

Prof.Dr. Yu Ming Zhang

Dr. Nguyen Van Anh

■ **Editorial**

MSc. Doan Thi Thu Hang - Head

MSc. Dao Thi Van

**Địa chỉ Tòa soạn:**

Trường Đại học Sao Đỏ.

Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.

Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882 921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.

Website: <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn/>Email: [tapchikhcn@saodo.edu.vn](mailto:tapchikhcn@saodo.edu.vn).

Giấy phép xuất bản số: 620/GP-BTTTT ngày 17/9/2021 của Bộ Thông tin và Truyền thông.

In 2.000 bản, khổ 21 × 29,7cm, tại Công ty TNHH in Tre Xanh, cấp ngày 17/02/2011.

LIÊN NGÀNH ĐIỆN - ĐIỆN TỬ - TỰ ĐỘNG HÓA

- Nghiên cứu các chế độ làm việc của máy điện từ kháng SRM-2x550 5 Phạm Công Tảo  
Trần Duy Khánh  
Phạm Thị Hoan
- Phương pháp phát hiện tự động và cải thiện tỷ lệ giải mã mã Datamatrix trong công nghiệp 12 Hà Minh Tuấn  
Nguyễn Phương Ty  
Lê Thị Mai  
Lê Ngọc Hòa  
Nguyễn Thị Phương Oanh  
Phạm Thị Thảo
- Nghiên cứu mối liên hệ giữa tốc độ truyền thông và tốc độ đọc encoder trong điều khiển robot 17 Đàm Hải Quân  
Lê Thị Hồng Gấm  
Bùi Trung Thành  
Phạm Văn Bạch Ngọc

LIÊN NGÀNH CƠ KHÍ - ĐỘNG LỰC

- Nghiên cứu ảnh hưởng của một số yếu tố công nghệ thêu đến độ co hình thêu trên vải Pe/Co 22 Đỗ Thị Tần  
Nguyễn Quang Thoại
- Nghiên cứu ảnh hưởng nhiệt độ và chu kỳ giặt đến độ giãn và phục hồi giãn của vải dệt kim cotton 28 Tạ Văn Hiến  
Đỗ Thị Tần
- Quan sát dòng kim loại khi hàn bằng công nghệ hình ảnh X-ray đa chiều 34 Phùng Danh Sa  
Ngô Hữu Mạnh  
Trịnh Văn Cường  
Mạc Thị Nguyên  
Nguyễn Văn Anh
- Ứng dụng mô phỏng số thiết kế biên dạng cam trụ cần tịnh tiến theo phương pháp vết 40 Mạc Văn Giang  
Đào Văn Kiên
- Nghiên cứu ứng dụng công nghệ mô phỏng vật liệu rời trong tối ưu hóa thông số làm việc của cơ cấu cấp hạt trên máy bóc vỏ hạt sen tươi 47 Hà Đình Soát  
Nguyễn Hữu Chấn  
Dương Thị Hà  
Vũ Tiến Hiếu

NGÀNH KINH TẾ

- Nghiên cứu nhận thức và định hướng của sinh viên khoa Kinh tế Trường Đại học Sao Đỏ về nhân lực trong nền kinh tế số 54 Vũ Thị Lý

#### NGÀNH KINH TẾ

Tác động của các yếu tố thuộc về quản lý nguồn nhân lực xanh đối với hiệu suất xanh của doanh nghiệp	60	Phạm Thị Lĩnh Phạm Thị Mộng Hằng
Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương	66	Nguyễn Thị Huệ
Đẩy mạnh hoạt động E-Marketing trong phát triển du lịch chất lượng cao trên địa bàn tỉnh Hải Dương	72	Vũ Thị Hương
Công tác kế toán tiền lương và bảo hiểm bắt buộc tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương - Thực trạng và giải pháp	78	Nguyễn Thị Quỳnh Vũ Thị Lý Định Thị Kim Thiết Đoàn Thị Thu Hằng

#### NGÀNH TOÁN HỌC

Điều khiển phản hồi của phương trình 2D $g$ -Navier-Stokes bằng các tham số xác định hữu hạn	84	Nguyễn Việt Tuấn Nguyễn Kiều Hiền
--	----	--------------------------------------

#### LIÊN NGÀNH HÓA HỌC - THỰC PHẨM

Tổng hợp và nghiên cứu tính chất phát quang của hệ hybrid cluster/perovskite ứng dụng trong chiếu sáng	90	Phạm Thị Điệp Mạc Thị Lê
--	----	-----------------------------

#### NGÀNH GIÁO DỤC HỌC

Giáo dục trực tuyến - xu hướng đào tạo du lịch trong bối cảnh hội nhập phát triển kinh tế	97	Nguyễn Thị Sao Tăng Thị Hồng Minh
Đánh giá văn hóa ứng xử trong du lịch bằng phương pháp định lượng: Nghiên cứu các điểm du lịch tỉnh Hải Dương	103	Nguyễn Thị Thảo

#### LIÊN NGÀNH TRIẾT HỌC - XÃ HỘI HỌC - CHÍNH TRỊ HỌC

Vận dụng Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam vào giảng dạy Chủ nghĩa xã hội khoa học	109	Nguyễn Thị Nhan Nguyễn Mạnh Tường
Tư tưởng Hồ Chí Minh về giải phóng dân tộc và sự vận dụng của Đảng Cộng sản Việt Nam trong công cuộc đổi mới	115	Nguyễn Thị Hiền
Giảng dạy các học phần lý luận chính trị cho sinh viên ở Trường Đại học Sao Đỏ hiện nay	122	Phạm Xuân Đức

**TITLE FOR ELECTRICITY - ELECTRONICS - AUTOMATION**

- Research on working modes of switched reluctance machine SRM-2x550 5 Pham Cong Tao  
Tran Duy Khanh  
Pham Thi Hoan
- A methodology for automatic detection and improving Datamatrix code decoding rate in industry 12 Ha Minh Tuan  
Nguyen Phuong Ty  
Le Thi Mai  
Le Ngoc Hoa  
Nguyen Thi Phuong Oanh  
Pham Thi Thao
- Research the relationship between microcontroller communication speed and encoder value in robot control 17 Dam Hai Quan  
Le Thi Hong Gam  
Bui Trung Thanh  
Pham Van Bach Ngoc

**TITLE FOR MECHANICAL AND DRIVING POWER ENGINEERING**

- The influence of some embroidery technology factors on the shrinkage of embroidery patterns on Pe/Co fabric 22 Do Thi Tan  
Nguyen Quang Thoai
- Research the effects of temperature and washing cycle on the stretch and stretch recovery of cotton knitted fabrics 28 Ta Van Hien  
Do Thi Tan
- Metal flow observation by multi-dimensional innovated X-ray image technology 34 Phung Danh Sa  
Ngo Huu Manh  
Trinh Van Cuong  
Mac Thi Nguyen  
Nguyen Van Anh
- Application of digital simulation for designing the profile of a cam cylinder that needs translation according to the trace method 40 Mac Van Giang  
Dao Van Kien
- Study on the application of discrete element method in optimizing operating parameters of the feeding mechanism in fresh lotus seed decorticating machine 47 Ha Dinh Soat  
Nguyen Huu Chan  
Duong Thi Ha  
Vu Tien Hieu

**TITLE FOR ECONOMICS**

- Research on perception and orientation of students of the faculty of Economics of Sao Do University on human resources in the digital economy 54 Vu Thi Ly

**TITLE FOR ECONOMICS**

The impact of green human resource management factors on enterprises green performance	60	Pham Thi Linh Pham Thi Mong Hang
Factors affecting the work motivation of workers in industrial parks in Hai Duong province	66	Nguyen Thi Hue
Promote E-Marketing activities in developing high-quality tourism in the Hai Duong province	72	Vu Thi Huong
Salary accounting and compulsory insurance at construction enterprises in Hai Duong province - current situation and solutions	78	Nguyen Thi Quynh Vu Thi Ly Dinh Thi Kim Thiet Doan Thi Thu Hang

**TITLE FOR MATHEMATICS**

Feedback control of 2D g-Navier-Stokes equations by finite determining parameters	84	Nguyen Viet Tuan Nguyen Kieu Hien
---	----	--------------------------------------

**TITLE FOR CHEMISTRY AND FOOD TECHNOLOGY**

Study of luminescent properties of hybrid cluster/perovskite systems applied in lighting	90	Pham Thi Diep Mac Thi Le
--	----	-----------------------------

**TITLE FOR EDUCATION**

Online education - the trend on tourism training in the context of economic integration and development	97	Nguyen Thi Sao Tang Thi Hong Minh
Assessing behaviour culture in tourism by quantitative methods: Research tourist destinations in Hai Duong province	103	Nguyen Thi Thao

**TITLE FOR PHILOSOPHY - SOCIOLOGY - POLITICAL SCIENCE**

Applying Documents of the 13 <sup>th</sup> National Congress of the Communist Party of Vietnam to teaching Scientific Socialism	109	Nguyen Thi Nhan Nguyen Manh Tuong
Ho Chi Minh's ideology on national defense and the application of the Communist Party of Vietnam in the reform process	115	Nguyen Thi Hien
Teaching political theory courses for students at Sao Do University today	122	Pham Xuan Duc

# Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương

## Factors affecting the work motivation of workers in industrial parks in Hai Duong province

Nguyễn Thị Huệ

Tác giả liên hệ: nguyenthihue85dhsd@gmail.com

Trường Đại học Sao Đỏ

Ngày nhận bài: 04/4/2024

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 16/6/2024

Ngày chấp nhận đăng: 30/6/2024

### Tóm tắt:

Nghiên cứu nhằm giải quyết bài toán thúc đẩy động lực làm việc của người lao động (NLĐ) trong các khu công nghiệp (KCN) hiện nay ở tỉnh Hải Dương. Kết quả cho thấy có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của NLĐ trong các KCN của Hải Dương như: Lương, thưởng và phúc lợi; Quan hệ đồng nghiệp; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Được công nhận đầy đủ công việc đã làm; Triển vọng phát triển của doanh nghiệp; Bản chất công việc; Điều kiện và môi trường làm việc. Trong đó, lương, thưởng và phúc lợi ảnh hưởng lớn nhất đến động lực làm việc của NLĐ. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đã đề xuất các giải pháp thúc đẩy động lực làm việc của NLĐ, đảm bảo an sinh xã hội và ổn định cuộc sống của NLĐ trong thời gian tới.

**Từ khóa:** Động lực; người lao động; khu công nghiệp Hải Dương, ...

### Abstract:

The study aims to solve the problem of promoting work motivation of workers in current industrial parks in Hai Duong province. The results show that there are factors that affect the work motivation of employees in Hai Duong's industrial parks: Salary, bonuses and benefits; Friendship collanguge; Training and advancement opportunities; Get full recognition for the work done; Business development prospects; Nature of work; Working conditions and environment. Among them, salary, bonus and benefits have the greatest impact on the working motivation of employees. From the research results, the author has proposed solutions to promote employees' work motivation, ensure social security and stabilize employees' lives in the coming time.

**Keywords:** Motivation; workers; Hai Duong industrial park, ...

### 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực luôn được coi là nhân tố quan trọng, cốt lõi để giúp doanh nghiệp tồn tại và phát triển. Nhân viên có động lực thì họ làm việc đạt 80÷90% hiệu suất, tỷ lệ nghỉ việc và nghỉ phép thấp. Nhà quản trị cần phải biết những yếu tố chính nào tác động đến động lực làm việc của người lao động, nhằm mang lại hiệu suất cao của lực lượng lao động phục vụ cho chiến lược phát triển lâu dài của công ty.

Hải Dương - một tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc, hiện nay tỉnh Hải Dương có 16 KCN đã và đang hoạt động. Theo Định hướng quy hoạch phát triển các KCN giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2050, tỉnh Hải Dương có trên 30 KCN với tổng diện tích đất công nghiệp khoảng 10.000 ha được phân bố rộng khắp trên địa bàn tỉnh. Giải quyết việc làm là

một trong những chính sách quan trọng đối với Hải Dương. Tỉnh hiện có 1.035.234 người trong độ tuổi lao động trên tổng dân số là 1.785.818 người, chiếm tỷ lệ 58% dân số toàn tỉnh. Các KCN đã góp phần quan trọng trong giải quyết việc làm, đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao thu nhập, đời sống và trình độ của người lao động [1]. Tuy nhiên, nhiều công ty vẫn vất vả trong công tác tuyển dụng vì số lượng người lao động bỏ việc gia tăng. Chính vì vậy, làm thế nào để thúc đẩy động lực làm việc cho người lao động là bài toán vô cùng quan trọng đặt ra cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh hiện nay.

### 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

#### 2.1. Cơ sở lý thuyết

##### 2.1.1. Động lực làm việc, vai trò của tạo động lực làm việc trong doanh nghiệp

##### Động lực làm việc

Động lực làm việc (work motivation) là những năng lượng, nhân tố bên trong kích thích và thúc đẩy con

Người phản biện: 1. GS.TS. Chúc Anh Tú  
2. TS. Phạm Thị Hồng Hoa

người làm việc hiệu quả, tạo ra hiệu quả cao trong công việc.

Động lực làm việc chính là chiếc chìa khóa lên dây cót tinh thần để con người tìm thấy sự yêu thích, hào hứng với công việc mà họ đang làm.

“Động lực làm việc là tất cả những gì nhằm thôi thúc, khuyến khích con người nỗ lực thực hiện những hành vi theo mục tiêu”.

Robbins (2013) định nghĩa động lực làm việc hoặc động viên khuyến khích trong công việc là “Sự sẵn lòng thể hiện mức độ cao của nỗ lực để hướng tới các mục tiêu của tổ chức, trong điều kiện một số cá nhân được thỏa mãn theo khả năng nỗ lực của họ”.

Đối với những người có động lực, họ luôn sẵn sàng cố gắng, phấn đấu với nhiệm vụ của mình để thỏa mãn mục tiêu của bản thân. Cũng chính vì thế, chất lượng và hiệu quả công việc được nâng cao.

#### **Tạo động lực làm việc.**

Tạo động lực là sự vận dụng một hệ thống các chính sách, biện pháp, cách thức quản lý tác động tới người lao động nhằm làm cho người lao động có động lực trong công việc, thúc đẩy họ hài lòng hơn với công việc và mong muốn được đóng góp cho tổ chức, doanh nghiệp.

#### **Đặc điểm của động lực làm việc.**

- Động lực gắn liền với công việc, với tổ chức và môi trường làm việc. Mỗi người lao động sẽ có động lực trong những môi trường làm việc cụ thể. Điều này đòi hỏi người lãnh đạo phải nhận thức đúng đắn, giao công việc phù hợp với năng lực, sở trường của từng người.

- Động lực không phải là đặc tính cá nhân. Đây là đặc điểm về động lực người lao động mà nhiều người lãnh đạo trong doanh nghiệp nhầm lẫn. Họ cho rằng động lực làm việc gắn liền với từng cá nhân người lao động cụ thể.

- Động lực thường dẫn tới năng suất và hiệu quả công việc cao hơn. Bên cạnh đó động lực làm việc còn phụ thuộc vào khả năng người lao động, phương tiện và các nguồn lực để thực hiện công việc.

- Không có động lực thì người lao động có xu hướng rời bỏ tổ chức. Họ cảm thấy công việc tẻ nhạt, không hứng thú.

#### **Vai trò của tạo động lực làm việc trong doanh nghiệp.**

Đối với người lao động: Tạo động lực chính là giúp người lao động hăng say làm việc, tăng năng suất lao động và tăng thu nhập lao động. Đối với tổ chức, doanh nghiệp: Khi người lao động tích cực làm việc sẽ tăng hiệu quả lao động, nâng cao năng suất, tăng doanh thu và lợi nhuận cho tổ chức, doanh nghiệp. Ngoài ra tạo động lực còn góp phần nâng cao uy tín, hình ảnh của tổ chức, doanh nghiệp. Đối với xã hội: Tạo động lực lao động sẽ thúc đẩy tăng năng suất lao động.

#### **Các yếu tố đo lường động lực làm việc.**

- Môi trường làm việc, gồm: Mối quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp, sự bình đẳng, sự ghi nhận kết quả làm việc, cơ sở vật chất,...

- Cơ hội phát triển trong công việc: Cơ hội thăng tiến, được tham gia các hoạt động đào tạo và phát triển nhân lực trong tổ chức, được làm nhiều nhiệm vụ khác nhau,...

- Cảm nhận của NLĐ: Là sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, sự tự do trong công việc, sự yêu thích đối với công việc, ý nghĩa của công việc,...

- Lương và phúc lợi, gồm: Lương, thưởng, bảo hiểm, nghỉ phép,... là một trong những yếu tố được quan tâm hàng đầu đối với bất kỳ nhân viên nào.

- Tính chất công việc: Với các đặc điểm vốn có của công việc, tính ổn định/bất ổn định của công việc,... là yếu tố có ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động.

- Uy tín của tổ chức, là thương hiệu, danh tiếng, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp,... các tiêu chí này đánh giá sự tin cậy của tổ chức, đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và giữ chân người lao động.

### **2.1.2. Các học thuyết về động lực lao động**

#### **Học thuyết nhu cầu của Maslow (Abraham Maslow)**

Maslow cho rằng con người có nhiều nhu cầu khác nhau cần được thỏa mãn. Ông chia hệ thống nhu cầu thành 5 nhóm khác nhau theo thứ tự từ nhu cầu bậc thấp đến nhu cầu bậc cao. Nhu cầu sinh học, Nhu cầu về an toàn, Nhu cầu xã hội, Nhu cầu được tôn trọng, Nhu cầu tự hoàn thiện.

#### **Học thuyết về sự tăng cường tích cực của B.F.Skinner**

Học thuyết cho rằng những hành vi được thưởng sẽ có xu hướng được lặp lại, còn những hành vi không được thưởng (hoặc bị phạt) sẽ có xu hướng không được lặp lại. Đồng thời, khoảng thời gian giữa thời điểm xảy ra hành vi và thời điểm thưởng/phạt càng ngắn bao nhiêu thì càng có tác dụng thay đổi hành vi bấy nhiêu.

#### **Học thuyết nhu cầu E.R.G của R.Alderfert**

Học thuyết E.R.G cho rằng, hành động của con người cũng bắt nguồn từ nhu cầu và con người cùng lúc theo đuổi việc thỏa mãn ba nhu cầu cơ bản: Nhu cầu tồn tại; Nhu cầu quan hệ; Nhu cầu phát triển. Đồng thời, ông còn khẳng định cho rằng khi một nhu cầu nào đó bị cản trở và không được thỏa mãn thì con người có xu hướng dồn nỗ lực của mình sang thỏa mãn các nhu cầu khác.

#### **Học thuyết về sự kỳ vọng của Victor H.Vroom**

Học thuyết này cho rằng cường độ của một xu hướng hành động theo một cách nào đó phụ thuộc vào độ kỳ vọng rằng hành động đó sẽ đem đến một kết quả nhất định và tính hấp dẫn của kết quả đó đối với cá nhân.



**Học thuyết công bằng của J. Stacy Adams**

Lý thuyết của Adams cho rằng mọi người thường có mong muốn nhận được những phần thưởng tương xứng với những đóng góp hay công sức mà họ đã bỏ ra.

**2.1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc**

Theo Taguchi (2015) đã khám phá 9 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động Nhật Bản là: Đánh giá nhân viên; Mục tiêu của công ty; Cơ hội thăng tiến; Thu nhập; Mối quan hệ trong tổ chức; Đặc điểm công việc; Điều kiện nơi làm việc; Cơ cấu tổ chức, cân bằng cuộc sống và công việc.

Theo Kovach (1987) cho thấy 10 yếu tố tạo động lực cho nhân viên: (1) Công việc ổn định, (2) Công việc thú vị, (3) Điều kiện làm việc, (4) Được công nhận đầy đủ công việc đã làm, (5) Lương cao, (6) Sự gắn bó của cấp trên với nhân viên, (7) Sự giúp đỡ của cấp trên, (8) Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, (9) Sự tự chủ trong công việc, (10) Xử lý kỷ luật khéo léo, tế nhị.

Nghiên cứu của Trần Kim Dung và Nguyễn Ngọc Lan Vy (2011) chỉ ra 4 yếu tố là: (1) Chính sách, chế độ đãi ngộ hợp lý; (2) Công việc phù hợp (3) Quan hệ tốt trong công việc; (4) Thương hiệu công ty.

Theo Lê Thị Bích Phụng (2011), có 6 yếu tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên là: (1) Công việc; (2) Thương hiệu và văn hóa công ty; (3) Chính sách đãi ngộ; (4) Cấp trên trực tiếp; (5) Thu nhập và phúc lợi; (6) Đồng nghiệp. Trong đó, 2 yếu tố (1) và (2) có tác động mạnh nhất đến động lực làm việc của nhân viên.

Hà Nam Khánh Giao và Hoàng Văn Minh (2016) đưa ra 07 yếu tố có tác động đến động lực làm việc của công nhân tại Công ty Điện lực Tân Thuận, sắp xếp theo thứ tự giảm dần: (1) Thu nhập và phúc lợi, (2) Điều kiện làm việc, (3) Mối quan hệ với đồng nghiệp, (4) Cân bằng giữa công việc và cuộc sống, (5) Sự hỗ trợ của cấp trên, (6) Công nhận thành tích, (7) Cơ hội đào tạo và thăng tiến. Đồng quan điểm với Hà Nam Khánh Giao và Hoàng Văn Minh, tác giả cho rằng có 7 yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động bao gồm: Thu nhập và phúc lợi; Điều kiện làm việc; Mối quan hệ với đồng nghiệp; Cân bằng giữa công việc và cuộc sống; Sự hỗ trợ của cấp trên; Công nhận thành tích; Cơ hội đào tạo và thăng tiến.

**2.2. Phương pháp nghiên cứu**

Dựa trên cơ sở lý thuyết, các nghiên cứu trong và ngoài nước, tác giả kế thừa mô hình hồi quy phù hợp để xác định các yếu tố có ảnh hưởng đến động lực làm việc của NLD tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương. Nghiên cứu các yếu tố tác động đến động lực làm việc của NLD trong các Khu Công nghiệp tỉnh Hải Dương dựa trên mô hình:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + u$$

Trong đó:

- Biến phụ thuộc là Dongluclamviec: Động lực làm việc của NLD.
- Các biến độc lập  $X_i$  ( $i = 1 - 7$ ) bao gồm: Bản chất công việc; Điều kiện và môi trường làm việc; Quan hệ với đồng nghiệp; Được công nhận đầy đủ công việc đã làm; Lương, thưởng và phúc lợi; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Triển vọng phát triển của doanh nghiệp.

Bảng 1. Các biến sử dụng trong mô hình

Tên biến	Ký hiệu	Kỳ vọng dấu
Động lực làm việc	Y	+
Bản chất công việc	$X_1$	+
Điều kiện và môi trường làm việc	$X_2$	+
Quan hệ với đồng nghiệp	$X_3$	+
Được công nhận đầy đủ công việc đã làm	$X_4$	+
Lương, thưởng và phúc lợi	$X_5$	+
Cơ hội đào tạo và thăng tiến	$X_6$	+
Triển vọng phát triển của doanh nghiệp	$X_7$	+

Nguồn: Tổng hợp, bổ sung từ các nghiên cứu lược khảo sát

Phương pháp thu thập số liệu bằng 230 phiếu khảo sát với các câu hỏi được thiết kế sẵn, tiến hành lấy ý kiến của 230 NLD đang làm việc tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương, thu về 217 phiếu, sau khi loại bỏ các phiếu khảo sát không đạt yêu cầu, còn lại 200, đạt tỷ lệ 87%. Sau đó xử lý số liệu thông qua việc sử dụng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để kiểm định mức độ chặt chẽ mà các mục hỏi trong thang đo tương quan với nhau; Sử dụng phân tích hồi quy tuyến tính đa biến để xác định các nhân tố và mức độ tác động của từng nhân tố đến thu nhập cho người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương.

**3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

Bảng 2. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Chi tiêu	Cronbach's Alpha	N of Items
Bản chất công việc (BCCV)	.886	5
Điều kiện, môi trường làm việc (ĐMLV)	.863	5
Quan hệ đồng nghiệp (QHĐN)	.895	5
Được công nhận đầy đủ công việc đã làm (CNVL)	.888	5
Lương, thưởng và phúc lợi (LTPL)	.905	5
Cơ hội đào tạo và thăng tiến (ĐTTT)	.892	5
Triển vọng phát triển của doanh nghiệp (TVPT)	.887	5

Nguồn: Tổng hợp nghiên cứu của tác giả

Hệ số Cronbach's Alpha đều cao hơn mức yêu cầu 0.6 chứng tỏ thang đo lường khá tốt. Kết quả kiểm định mô hình cho thấy, các chỉ tiêu có tác động tích cực rõ rệt đến động lực làm việc của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương. Trong đó, có 7 biến có ý nghĩa về mặt thống kê, gồm: Bản chất công việc; Điều kiện và môi trường làm việc; Quan hệ với đồng

nghệ; Được công nhận đầy đủ công việc đã làm; Lương, thưởng và phúc lợi; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Triển vọng phát triển của doanh nghiệp. Lương, thưởng và phúc lợi chiếm vị trí quan trọng nhất sau đó đến quan hệ đồng nghiệp, cơ hội đào tạo và thăng tiến, được công nhận đầy đủ công việc đã làm, triển vọng phát triển doanh nghiệp, bản chất công việc, điều kiện làm việc.

Bảng 3. Kết quả hồi quy

Biến độc lập	Hệ số hồi quy (B)	Hệ số Beta	Mức ý nghĩa	Thống kê đa cộng tuyến	
				Tolerance	VIF
(Hằng số)	0,148		0,383		
BCCV	0,113	0,148	0,003	0,581	1,722
ĐMLV	0,103	0,144	0,003	0,613	1,632
QHDN	0,188	0,242	0,000	0,876	1,142
CNVL	0,121	0,168	0,004	0,419	2,387
LTPL	0,160	0,248	0,000	0,540	1,853
ĐTTT	0,110	0,169	0,001	0,605	1,652
TVPT	0,107	0,150	0,002	0,608	1,645
R <sup>2</sup> hiệu chỉnh: 0,722					
Thống kê F (ANOVA): 74,771					
Mức ý nghĩa (Sig. của ANOVA): 0,000					
Durbin-Watson: 1,840					

Nguồn: Tổng hợp nghiên cứu của tác giả

Thống kê F = 74,771 với giá trị sig = 0.000 chứng tỏ mô hình hồi quy phù hợp với tập dữ liệu. Durbin-Watson là 1,840 < 3 không có sự tương quan giữa các biến trong mô hình. Hệ số VIF của các biến đều có trị < 10 chứng tỏ không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Hệ số R<sup>2</sup> hiệu chỉnh 0,722 cho thấy 72,25% sự biến thiên của biến phụ thuộc được giải thích bởi các biến độc lập. Phương trình hồi quy chuẩn hóa như sau:  $Y_i = 0,148 + 0,113X_1 + 0,103X_2 + 0,188X_3 + 0,121X_4 + 0,160X_5 + 0,110X_6 + 1,107X_7$ .

Các hệ số hồi quy đều mang dấu dương (+) thể hiện các biến độc lập có quan hệ thuận với biến phụ thuộc. Các giả thuyết nghiên cứu đều được chấp nhận. Nghiên cứu của tác giả bên cạnh việc đưa ra được 7 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hải Dương vẫn còn một số hạn chế nhất định: (1) Nghiên cứu chỉ được thực hiện với các đối tượng là người lao động trực tiếp sản xuất tại các khu công nghiệp, chưa mở rộng đến các đối tượng khác trong doanh nghiệp, (2) Nghiên cứu chưa đề cập đến các vấn đề như: Văn hóa doanh nghiệp, công việc ổn định, công việc thú vị, sự gắn bó của cấp trên với nhân viên,... Đây cũng chính là gợi ý cho những nghiên cứu tiếp theo.

#### 4. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH HẢI DƯƠNG

##### 4.1. Đối với doanh nghiệp tại khu công nghiệp tỉnh Hải Dương

###### **Yếu tố lương, thưởng và phúc lợi**

Yếu tố “Lương, thưởng và phúc lợi” có tác động mạnh nhất đến động lực làm việc của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn Hải Dương, các doanh nghiệp cần xây dựng phương pháp đánh giá hiệu quả công việc một cách rõ ràng, chính xác và công bằng, như công cụ đánh giá công việc KPI, đồng thời xây dựng chế độ trả lương theo năng lực và đóng góp của người lao động. Cần ban hành và thực hiện các chính sách lương thưởng và phúc lợi kịp thời, công bằng, công khai, minh bạch.

###### **Yếu tố quan hệ với đồng nghiệp**

Đây là yếu tố có tác động mạnh xếp thứ hai, các doanh nghiệp cần đẩy mạnh việc xây dựng và thực hành văn hóa ứng xử trong nội bộ công ty, cũng như văn hóa ứng xử với khách hàng. Cần có giải pháp duy trì và phát triển khía cạnh đồng nghiệp luôn hỗ trợ nhau trong công việc, phát huy việc phối hợp nhóm, tạo sự tin cậy lẫn nhau nhằm hỗ trợ tích cực cho việc tạo ra động lực làm việc.

**Yếu tố cơ hội đào tạo và thăng tiến**

Yếu tố “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” có tác động mạnh thứ 3 các doanh nghiệp nên tạo sự công bằng trong công tác bổ nhiệm thông qua việc tổ chức dự tuyển các chức danh thường xuyên, công khai, minh bạch và công bằng.

**Yếu tố được công nhận đầy đủ công việc đã làm**

Yếu tố “Được công nhận đầy đủ công việc đã làm” có tác động mạnh thứ 4 các doanh nghiệp cần ghi nhận đầy đủ và kịp thời đối với sự đóng góp của người lao động cho công ty để có sự thưởng công xứng đáng. Các doanh nghiệp phải có quy trình, quy định đánh giá năng lực của người lao động thường xuyên, công khai, minh bạch và công bằng, không làm qua loa chiếu lệ gây mất lòng tin của người lao động.

**Yếu tố triển vọng phát triển của doanh nghiệp**

Giải pháp là các doanh nghiệp cần có kế hoạch phát triển cụ thể cho tương lai thông qua việc xây dựng tầm nhìn, sứ mạng và chiến lược dài hạn, cần triển khai kế hoạch sản xuất kinh doanh hằng năm một cách rõ ràng để mọi người thực hiện. Việc đầu tư máy móc thiết bị, xây dựng kế hoạch sản xuất dài hạn,... cũng là những động thái đảm bảo rằng doanh nghiệp hoạt động lâu dài, từ đó họ làm việc sẽ có nhiều động lực hơn bởi họ hiểu được sự thành công từ phát triển doanh nghiệp trong tương lai sẽ đảm bảo quyền lợi, thu nhập và sự ổn định công việc khi họ làm việc tại doanh nghiệp.

**Yếu tố bản chất công việc**

Các doanh nghiệp cần phân công việc phù hợp sức khỏe và năng lực người lao động và giao quyền tương ứng với nhiệm vụ, cần chú ý tránh cho người lao động làm một công việc được lặp đi lặp lại, dẫn đến sự nhàm chán, có thể tăng độ khó, hoặc thay đổi vị trí công việc phù hợp với năng khiếu. Nhà quản lý cần biết đặt câu hỏi và tập trung lắng nghe những mối quan tâm thật sự của người lao động.

**Yếu tố điều kiện, môi trường làm việc**

Các doanh nghiệp cần duy trì cảnh quan, môi trường làm việc luôn sạch sẽ và thoáng mát, ngoài ra cũng nên trang trí những góc sân vườn để người lao động thư giãn trong giờ nghỉ giữa ca. Doanh nghiệp nên điều chỉnh thời gian làm việc thích hợp cho người lao động. Cá nhân và từng đơn vị trong doanh nghiệp cần xây dựng tinh thần hợp tác, các thành viên đều chung vai gắn kết với nhau vì mục tiêu phát triển chung. Lãnh đạo cần quan tâm hơn nữa đến nghệ thuật lãnh đạo, cần biết sử dụng kết hợp quyền lực cứng (thưởng, phạt) và quyền lực mềm.

**4.2. Giải pháp cho Liên đoàn Lao động tỉnh Hải Dương**

Tăng cường hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật lao động của doanh

nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh. Đặc biệt, cần lưu ý những hành vi vi phạm pháp luật làm ảnh hưởng đến quyền lợi NLĐ, vì lợi nhuận mà “xem nhẹ” NLĐ.

**4.3. Giải pháp cho Hiệp hội doanh nghiệp và tổ chức công đoàn cơ sở**

Công đoàn các cấp cần chủ động tham mưu với cấp ủy, phối hợp với chính quyền, chuyên môn đồng cấp và doanh nghiệp ban hành Nghị quyết, Chương trình, kế hoạch đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực; Có các chính sách, khuyến khích người lao động học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, tạo cơ hội để người lao động chuyển đổi nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu công việc trong tình hình mới, nâng cao năng lực, đổi mới nội dung, phương thức đào tạo chuyển đổi nghề cho công nhân, người lao động.

Việc nâng cao vai trò, trách nhiệm của tổ chức công đoàn trong việc chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, đặc biệt là vấn đề tiền lương, thu nhập của người lao động cần phải được quan tâm, cụ thể: Công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp phải chủ động phối hợp với người sử dụng lao động đồng cấp trong xây dựng phương án điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng theo quy định của pháp luật; Trong đó phải lưu ý không để doanh nghiệp tự ý xóa bỏ hoặc cắt giảm các chế độ tiền lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại,... Giám sát việc xây dựng và thực hiện thang lương, bảng lương, định mức lao động của doanh nghiệp theo đúng quy định của pháp luật về tiền lương. Tăng cường phối hợp với các cơ quan chức năng tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát tình hình chấp hành pháp luật lao động của các doanh nghiệp, nhất là việc thanh toán tiền lương, tiền thưởng, không để xảy ra tình trạng nợ đọng tiền lương, tiền thưởng của người lao động,...

Công đoàn cơ sở phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức triển khai có hiệu quả các phong trào thi đua: “Lao động giỏi”, “Lao động sáng tạo”; Phong trào “Ôn lý thuyết, luyện tay nghề, thi thợ giỏi”,...; Phong trào “Tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề”. Kịp thời biểu dương, tôn vinh, khen thưởng cho các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong học tập, đào tạo, rèn tay nghề, trong các phong trào thi đua, qua đó góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, nâng cao bản lĩnh cho công nhân, người lao động.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

[1]. Arman, F. (2009), *Động lực của nhân viên tại công ty*, Đại học Bangalore, Ấn Độ.

- [2]. Nguyễn Thị Kim Ánh (2017), *Giải pháp tạo động lực cho người lao động tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn TP. Đà Nẵng dựa trên tháp nhu cầu của Maslow*.
- [3]. Trần Kim Dung và Nguyễn Ngọc Lan Vy (2011), *Thang đo động viên nhân viên*, Tạp chí Phát triển Kinh tế, 244, 55-61.
- [4]. Bùi Thị Thu Minh, Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014), *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở Tổng công ty Lắp máy Việt Nam (LILAMA)*.
- [5]. Chử Thị Lân, Quyền Đình Hà (2014), *Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm của người lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức ở Hà Nội*.
- [6]. Hà Nam Khánh Giao và Hoàng Văn Minh (2016), *Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân tại Điện lực Tân Thuận*, Tạp chí Công Thương.
- [7]. Lê Thị Bích Phụng (2011), *Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên các doanh nghiệp tại TP. Hồ Chí Minh*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- [8]. Taguchi, Y. (2015), *Factors forming work motivation in Japan*. *Procedia Manufacturing*, 3, 717-722.
- [9]. <https://kinhteivadubao.vn/nang-cao-hieu-qua-hoat-dong-trong-cac-kcn-tinh-hai-duong3422.html>
- [10]. <http://laodongxahoi.net/tu-buc-tranh-thi-truong-lao-dong-o-hai-duong-nghi-ve-bai-toan-nan-giai-trong-ket-noi-cung-cau-lao-dong-1309807.html>
- [11]. Borjas (2013), *Labor Economics 4<sup>th</sup> edition by Borjas, George* published by McGraw-Hill/Irwin Hardcover.

---

#### AUTHOR INFORMATION

**Nguyen Thi Hue**

\*Corresponding Author: [nguyenth hue85dhsd@gmail.com](mailto:nguyenth hue85dhsd@gmail.com)

Sao Do University.

# THẺ LỆ GỬI BÀI

## TẠP CHÍ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, TRƯỜNG ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ (P. ISSN 1859-4190, E. ISSN 2815-553X), thường xuyên công bố kết quả, công trình nghiên cứu khoa học và công nghệ của các nhà khoa học, cán bộ, giảng viên, nghiên cứu sinh, học viên cao học, sinh viên ở trong và ngoài nước.

1. Tạp chí xuất bản 01 số/quý bằng hai ngôn ngữ tiếng Việt và tiếng Anh. Tạp chí nhận đăng các bài báo khoa học thuộc các lĩnh vực: Điện - Điện tử - Tự động hóa; Cơ khí - Động lực; Kinh tế; Triết học - Xã hội học - Chính trị học; Các lĩnh vực khác gồm: Công nghệ thông tin; Hóa học - Công nghệ thực phẩm; Ngôn ngữ học; Toán học; Vật lý; Văn hóa - Nghệ thuật - Thể dục thể thao...
2. Bài nhận đăng là những công trình nghiên cứu khoa học chưa công bố trong bất kỳ ấn phẩm khoa học nào.
3. Tòa soạn chỉ nhận bài báo gửi online trên website <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>. Bài báo gửi về tòa soạn dưới dạng file điện tử (\*.doc \*.docx và \*.pdf); cuối bài báo, tác giả ghi rõ thông tin địa chỉ liên hệ, số điện thoại, email và cập nhật thông tin trên website. Bài báo phải được trình bày đúng định dạng, rõ ràng; Trường hợp bài báo phải chỉnh sửa theo thể lệ hoặc theo yêu cầu của Phản biện thì tác giả sẽ cập nhật trên website. Người phản biện sẽ do tòa soạn mời. Tòa soạn không gửi lại bài nếu không được đăng.
4. Các công trình thuộc đề tài nghiên cứu có Cơ quan quản lý cần kèm theo giấy phép cho công bố của cơ quan (Tên đề tài, mã số, tên chủ nhiệm đề tài, cấp quản lý,...).
5. Tên bài báo trình bày bằng hai ngôn ngữ (tiếng Việt và tiếng Anh), font Arial, cỡ chữ 14, in đậm, căn giữa.
6. Tên tác giả (không ghi học hàm, học vị), font Arial, cỡ chữ 10, in đậm, căn lề phải; cơ quan công tác của các tác giả, font Arial, cỡ chữ 9, in nghiêng, căn lề phải.
7. Chữ "Tóm tắt" in đậm, font Arial, cỡ chữ 10; Nội dung tóm tắt của bài báo không quá 10 dòng, trình bày bằng hai ngôn ngữ (tiếng Việt và tiếng Anh), font Arial, cỡ chữ 10, in thường.
8. Chữ "Từ khóa" in đậm, nghiêng, font Arial, cỡ chữ 10; Có từ 03÷05 từ khóa, font Arial, cỡ chữ 10, in nghiêng, ngăn cách nhau bởi dấu chấm phẩy, cuối cùng là dấu chấm.
9. Nội dung bài báo viết bằng tiếng Việt hoặc tiếng Anh; Nếu là bài báo viết bằng tiếng Việt: Tiêu đề tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Tóm tắt tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Từ khóa tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Nếu là bài báo viết bằng tiếng Anh: Tiêu đề tiếng Anh trước, tiếng Việt sau; Tóm tắt tiếng Anh trước, tiếng Việt sau; Từ khóa tiếng Anh trước, tiếng Việt sau.
10. Bài báo được đánh máy trên khổ giấy A4 (21 × 29,7cm) có độ dài không quá 8 trang, font Arial, cỡ chữ 10, giãn dòng At least 12pt, Before 3pt, After 3pt; căn lề trên 2.5cm, dưới 2.5cm, trái 3cm, phải 2cm; hình vẽ phải rõ ràng, đủ nét và được định dạng dưới dạng file ảnh (\*.jpg); Phương trình, công thức phải soạn thảo bằng Mathtype hoặc Equation; Phần nội dung bài báo được chia thành 02 cột, khoảng cách cột là 1cm; Trong trường hợp hình vẽ, hình ảnh có kích thước lớn, bảng biểu có độ rộng lớn hoặc công thức, phương trình dài thì cho phép trình bày dưới dạng 01 cột.
11. Tài liệu tham khảo được sắp xếp theo thứ tự tài liệu được trích dẫn trong bài báo.
  - Nếu là sách/luận án: Tên tác giả (năm), Tên sách/luận án/luận văn, Nhà xuất bản/Trường/Viện, lần xuất bản/tái bản.
  - Nếu là bài báo/báo cáo khoa học: Tên tác giả (năm), Tên bài báo/báo cáo, Tạp chí/Hội nghị/Hội thảo, Tập/Kỷ yếu, số, trang.
  - Nếu là trang web: Phải trích dẫn đầy đủ tên website và đường link, ngày cập nhật.
12. Định dạng mẫu bài báo tham khảo tại địa chỉ [http://tapchikhcn.saodo.edu.vn/news/detail/198/format\\_paper](http://tapchikhcn.saodo.edu.vn/news/detail/198/format_paper)  
Bài báo sau khi xuất bản sẽ được công bố trên <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>.

### THÔNG TIN LIÊN HỆ:

**Ban Biên tập Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ**

Phòng 203, Tầng 2, Nhà B1, Trường Đại học Sao Đỏ.

Địa chỉ: Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.

Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.

Website: <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>

Email: [tapchikhcn@saodo.edu.vn](mailto:tapchikhcn@saodo.edu.vn)

**Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ, Số 2 (85) 2024**



**BỘ CÔNG THƯƠNG**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC SAO ĐỎ**

**Địa chỉ:**

- Số 1: Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
- Số 2: Số 72, đường Nguyễn Thái Học, phường Thái Học, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
- Điện thoại: (0220) 3882 269 Fax: (0220) 3882 921 Website: <http://saodo.edu.vn> Email: [info@saodo.edu.vn](mailto:info@saodo.edu.vn)

P. ISSN 1859-4190  
E. ISSN 2815-553X

**Số 2 (85)**  
**2024**

**Địa chỉ Tòa soạn:**

Trường Đại học Sao Đỏ.

Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.

Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882 921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.

Website: <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>/Email: [tapchikhcn@saodo.edu.vn](mailto:tapchikhcn@saodo.edu.vn).

Giấy phép xuất bản số: 620/GP-BTTTT ngày 17/9/2021 của Bộ Thông tin và Truyền thông.  
In 2.000 bản, khổ 21 × 29,7cm, tại Công ty TNHH in Tre Xanh, cấp ngày 17/02/2011.