

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Nghiên cứu - Trao đổi

Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng

15:33 | 16/07/2024

EFR Nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố tác động đến động lực làm việc của toàn thể các bộ công nhân viên tại Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng. Từ đó, đưa ra một số hàm ý giải pháp giúp nâng cao động lực của nhân viên trong Công ty.

Nguyễn Văn Hải

Giảng viên, Khoa Tài chính – Kế toán, Trường Đại học Lạc Hồng

Bùi Văn Thụy

Tác giả liên hệ: Giảng viên, Khoa Tài chính – Kế toán, Trường Đại học Lạc Hồng

Bùi Thị Đào

Học viên cao học, Khoa Sau Đại học, Trường Đại học Lạc Hồng

Tóm tắt

Nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố tác động đến động lực làm việc của toàn thể các bộ công nhân viên tại Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng. Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng và thực hiện phân tích thống kê mô tả, phân tích độ tin cậy, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy đa biến. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 6 nhân tố ảnh hưởng và tác động tích cực đến động lực làm việc của cán bộ nhân viên tại Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng, bao gồm: Tiền lương và phúc lợi; Cơ hội đào tạo và phát triển; Mối quan hệ cấp trên; Mối quan hệ đồng nghiệp; Sự công nhận và Đặc điểm công việc.

Từ khóa: các nhân tố ảnh hưởng, động lực làm việc, Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng

Summary

The study aims to determine the factors affecting the work motivation of all employees at Kim cương Sao sang Company Limited. The authors utilized quantitative research methods, descriptive statistical analysis, reliability analysis, exploratory factor analysis (EFA), and multivariate regression analysis. The research results show that 6 factors positively impact the work motivation of employees at Kim cương Sao sang Company Limited: Salary and benefits; Training and development opportunities; Relationships with supervisors; Relationships with Colleagues; and Recognition and Job Characteristics.

Keywords: influencing factors, work motivation, Kim cương Sao sang Co., Ltd

GIỚI THIỆU

Động lực làm việc của người lao động đóng vai trò then chốt đối với sự phát triển và tăng trưởng bền vững của mọi doanh nghiệp. Trong trường hợp sở hữu nguồn nhân lực chất lượng, nếu thiếu đi sự nỗ lực và phấn đấu, doanh nghiệp khó lòng phát triển bền vững do hoạt động kém hiệu quả, đặc biệt trong môi trường cạnh tranh khốc liệt ngày nay (Vuong và Nguyen, 2024). Vì vậy, động lực làm việc được coi là công cụ quan trọng mà mỗi nhà quản trị cần "mài dũa" để mở ra cánh cửa thành công cho doanh nghiệp của mình.

Các nghiên cứu về động lực làm việc đã bắt đầu từ những năm 1950 và liên tục được mở rộng và phát triển bởi các nhà nghiên cứu trên toàn thế giới. Dù các nghiên cứu này có nhiều cách tiếp cận và định nghĩa về động lực khác nhau, chúng đều bổ sung và hỗ trợ lẫn nhau, giúp hoàn thiện lý thuyết về động lực trong các điều kiện và tình huống thực tiễn khác nhau.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu thường tập trung vào những doanh nghiệp có quy mô khảo sát nhỏ, từ đó đưa ra lý thuyết tổng quan để đánh giá các doanh nghiệp lớn hơn. Tuy nhiên, các hàm ý chủ quan từ những nghiên cứu này chưa thực sự thể hiện tính đại diện rõ ràng. Đặc biệt, chưa từng có công trình nào nghiên cứu tại Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng, để đưa ra các phân tích dữ liệu đáng tin cậy nhằm cải thiện động lực làm việc của nhân viên. Đây chính là lý do nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu "Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng".

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Động lực làm việc của người lao động là trạng thái nội tại thúc đẩy và duy trì hành vi làm việc hướng tới mục tiêu của mỗi cá nhân. Đây là một nhân tố tâm lý quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất, sự hài lòng và cam kết của người lao động đối với công việc và tổ chức.

Việc tạo động lực làm việc đòi hỏi một hệ thống chính sách, biện pháp và phương pháp quản lý tinh tế để kích thích động lực trong mỗi cá nhân, tăng cường sự hài lòng và khao khát đóng góp cho tổ chức. Hiểu rõ mục tiêu và nguyện vọng của người lao động là chìa khóa để thúc đẩy động lực của họ.

Các nghiên cứu đầu tiên về động lực lao động xuất hiện từ những năm 1950 và đã được liên tục mở rộng và phát triển bởi các học giả trên toàn thế giới. Các lý thuyết kinh điển như: Thuyết Tháp nhu cầu của Maslow (1943): Con người có nhiều nhu cầu muốn được thỏa mãn và các nhu cầu này được sắp xếp theo thứ tự từ cơ bản đến cao cấp; Thuyết Hai nhân tố của Herzberg (1958): Những nhân tố gây bất mãn thường là nhân tố bên ngoài công việc, còn những nhân tố mang lại sự hài lòng thường là nhân tố bên trong công việc; Thuyết Thúc đẩy của McClelland (1961): Xác định 3 động lực chính gồm: nhu cầu về thành tích, nhu cầu liên kết và nhu cầu về quyền lực; Thuyết Công bằng của Adam J. Stacy (1965): Con người luôn khao khát được đối xử công bằng; Thuyết Kỳ vọng của Vroom (1964): Hành vi và động lực làm việc được xác định bởi nhận thức của con người về kỳ vọng tương lai.

Nghiên cứu của Taguchi (2015) đã chỉ ra 9 nhân tố ảnh hưởng đến Động lực làm việc của người lao động Nhật Bản, gồm: Đánh giá nhân viên; Mục tiêu 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 và Cân bằng cuộc sống - công việc.

Theo Sandhe A. và cộng sự (2017), Cơ hội phát triển và Sự ghi nhận là nhân tố có tác động mạnh nhất đến Động lực giảng dạy của giảng viên các trường đại học tư ở Vandora. Còn Moodley và cộng sự (2018) cho rằng, nhân tố Tiền lương có tác động lớn nhất đến động lực làm việc, trong khi nhân tố Tự chủ và trách nhiệm lại ít tác động.

Bùi Văn Trịnh và cộng sự (2020) đã chỉ ra 4 nhân tố ảnh hưởng chính đến Động lực làm việc của nhân viên gồm: Điều kiện việc làm; Thu nhập và phúc lợi; Đào tạo thăng tiến và Ổn định công việc. Còn nghiên cứu của Huỳnh Thanh Tú, Ung Hoàng Khang (2021) đã phát hiện 7 nhân tố ảnh hưởng đến Động lực làm việc của nhân viên tại Betrimex gồm: Tiền lương; Tiền thưởng; Chế độ phúc lợi; Phụ cấp; Điều kiện làm việc; Mối quan hệ với đồng nghiệp; Mối quan hệ với cấp trên.

Theo Lê Thị Thế Bửu (2022), có 9 nhân tố tác động đến Động lực làm việc, gồm: Điều kiện làm việc tốt; Lương và chế độ phúc lợi; Sự ổn định trong công việc; Đào tạo và phát triển; Quan hệ với đồng nghiệp; Sự tự chủ trong công việc; Phong cách lãnh đạo; Bản chất công việc và Văn hóa doanh nghiệp.

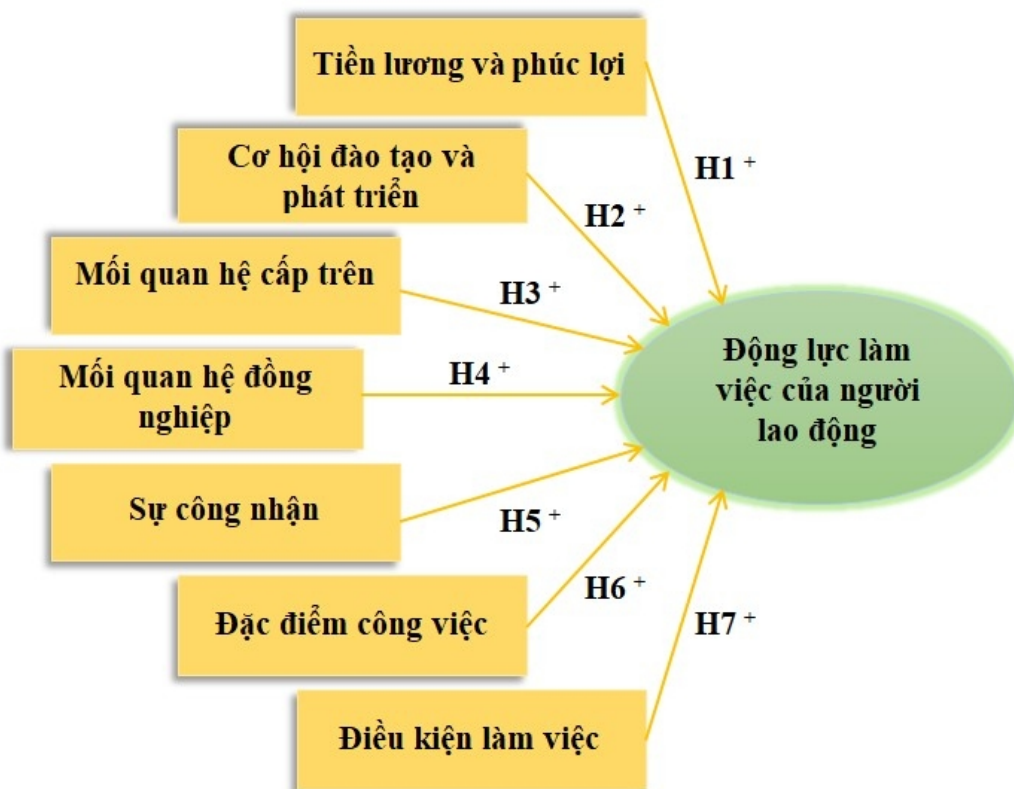
Nghiên cứu của Nguyễn Phúc Quý Thạnh, Nhâm Tuấn Oanh (2023) đã chỉ ra có 7 nhân tố ảnh hưởng cùng chiều đến Động lực làm việc của nhân viên Công ty Cathay Life Việt Nam theo thứ tự ảnh hưởng gồm: Lãnh đạo; Điều kiện làm việc; Sự công nhận; Thu nhập và phúc lợi; Bản chất công việc; Đào tạo và thăng tiến; Tương tác với đồng nghiệp. Lê Ngô Ngọc Thu, Phan Trọng Hiếu (2023) của đưa ra 7 nhân tố ảnh hưởng đến Động lực làm việc của nhân viên tại Trung tâm Điều hành, gồm: Lương và phúc lợi; Môi trường và điều kiện làm việc; Lãnh đạo trực tiếp; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Công việc thú vị và thách thức; Chính sách khen thưởng và công nhận; Công nghệ.

Tóm lại, động lực làm việc là một nhân tố quan trọng và phức tạp, đòi hỏi sự quản lý chặt chẽ và chiến lược dài hạn từ phía doanh nghiệp để tạo môi trường làm việc hiệu quả và bền vững. Các nghiên cứu trên thế giới và tại Việt Nam đều nhấn mạnh sự cần thiết phải hiểu rõ các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc để đưa ra các giải pháp phù hợp và hiệu quả.

Mô hình nghiên cứu

Dựa trên các học thuyết liên quan và các nghiên cứu trước đây, cùng với tình hình thực tế tại Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Hình: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: tổng hợp của nhóm tác giả

Phương pháp nghiên cứu

Nhóm tác giả đã tiến hành nghiên cứu sơ bộ bằng phương pháp định tính, dựa trên tài liệu nghiên cứu từ các chuyên gia và các nghiên cứu khảo sát về mô hình động lực làm việc của người lao động. Qua đó, các nhân tố cơ bản ban đầu ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ nhân viên tại Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng đã được xác định.

Sau đó, nhóm tác giả tiếp tục tiến hành thảo luận nhóm với các chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nhân sự. Mục tiêu của giai đoạn này là hoàn chỉnh mô hình nghiên cứu và hiệu chỉnh các thang đo để đảm bảo tính chính xác và phù hợp.

Cuối cùng, mô hình nghiên cứu và thang đo chính thức đã được đưa ra. Thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng để đo lường giá trị các biến số, cho phép đánh giá mức độ đồng ý của người lao động đối với từng nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc.

Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát và thu thập dữ liệu từ 350 người lao động tại Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng. Sau khi loại bỏ các phiếu khảo sát không hợp lệ, 327 phiếu khảo sát hợp lệ đã được sử dụng cho nghiên cứu. Khảo sát được thực hiện trong khoảng thời gian từ tháng 02 đến tháng 3/2024. Dữ liệu được mã hóa đưa vào phần mềm SPSS 20.0 để phân tích.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Bảng 1: Kiểm định Cronbach's Alpha của từng thang đo

	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến – tổng	Cronbach's alpha nếu loại biến
Thang đo Tiền lương và phúc lợi – LPL, Cronbach's Alpha = 0,812				
LPL1	10,93	4,597	0,575	0,791
LPL2	10,92	4,331	0,658	0,751
LPL3	10,88	4,813	0,650	0,758
LPL4	10,92	4,411	0,647	0,756
Thang đo Cơ hội đào tạo và phát triển – CH, Cronbach's Alpha = 0,838				
CH1	9,98	4,776	0,683	0,790

CH2	9,88	4,885	0,696	0,782
CH3	9,88	5,187	0,691	0,786
CH4	9,83	5,570	0,616	0,817
Thang đo Mối quan hệ cấp trên – CT, Cronbach's Alpha = 0,867				
CT1	10,91	4,526	0,727	0,827
CT2	10,94	4,248	0,736	0,823
CT3	10,77	4,559	0,694	0,840
CT4	10,85	4,308	0,718	0,831
Thang đo Mối quan hệ đồng nghiệp – DN, Cronbach's Alpha = 0,844				
DN1	10,04	5,719	0,718	0,786
DN2	10,13	5,742	0,629	0,823
DN3	10,24	5,156	0,709	0,789
DN4	10,06	5,834	0,669	0,806
Thang đo Sự công nhận – CN, Cronbach's Alpha = 0,820				
CN1	10,24	5,104	0,566	0,807
CN2	10,42	4,778	0,701	0,746
CN3	10,84	4,674	0,629	0,780
CN4	10,34	4,820	0,677	0,757
Thang đo Đặc điểm công việc – DD, Cronbach's Alpha = 0,814				
DD1	11,20	4,967	0,680	0,745
DD2	11,24	4,892	0,701	0,735
DD3	10,79	4,721	0,603	0,785
DD4	11,16	5,367	0,561	0,798
Thang đo Điều kiện làm việc – DK, Cronbach's Alpha = 0,849				
DK1	10,20	4,947	0,713	0,798
DK2	10,19	4,651	0,727	0,790
DK3	10,20	4,839	0,668	0,816
DK4	10,85	4,917	0,644	0,827
Thang đo Động lực làm việc của người lao động – DLLV, Cronbach's Alpha = 0,746				
DLLV 1	7,17	2,267	0,563	0,673
DLLV 2	7,18	2,124	0,562	0,673
DLLV 3	7,24	2,072	0,592	0,637

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

Kết quả phân tích (Bảng 1) cho thấy, 31 biến thang đo cho các nhân tố đều đạt yêu cầu đại diện cho các nhân tố khi hệ số tương quan biến tổng > 0,3 và Cronbach's Alpha > 0,6. Kết quả nghiên cứu này sẽ được giữ lại và tiếp tục thực hiện các phân tích tiếp theo.

Phân tích EFA

Bảng 2: Kiểm định KMO và Bartlett của các biến

Hệ số kiểm định KMO		0,935
Kiểm định Bartlett	Chi bình phương xấp xỉ	4809,141
	Bậc tự do	378
	Sig.	0,000

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

Kết quả (Bảng 2) cho thấy, $0,5 < KMO = 0,935 < 1$, chứng tỏ phân tích nhân tố thích hợp với dữ liệu nghiên cứu. Kết quả cho thấy dữ liệu dùng để phân tích EFA hoàn toàn là hợp lý khi có hệ số Sig. $< 0,05$. Kết quả cũng cho thấy, 31 thang đo được gom thành 7 nhóm, tương ứng với 7 nhân tố.

Kết quả hồi quy

Kết quả phân tích hồi quy ban đầu cho thấy, biến Điều kiện làm việc (DK) có hệ số Sig. $> 5\%$, cho thấy biến DK không có ý nghĩa thống kê, nên tiến hành loại biến DK ra khỏi mô hình. Phân tích hồi quy lần 2 được thực hiện và kết quả như Bảng 3 và Bảng 4.

Bảng 3: Tóm tắt mô hình

Mô hình	R	R ²	R ² điều chỉnh	Sai số chuẩn	Durbin-Watson
1	0,878 ^a	0,771	0,767	0,33396	2,000

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

Qua kết quả (Bảng 3) cho thấy, hệ số R² hiệu chỉnh = 0,767, chứng minh các biến độc lập ảnh hưởng đến 76,7% sự thay đổi của biến phụ thuộc và 23,3% còn lại là ảnh hưởng của các biến bên ngoài mô hình chưa được phát hiện hoặc thực hiện sai số ngẫu nhiên. Bên cạnh đó, hệ số Durbin-Watson nằm trong khoảng giá trị từ 1 đến 3, chứng tỏ không xảy ra hiện tượng tự tương quan trong mô hình xây dựng được.

Bảng 4: Kết quả hồi quy

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa	
	B	Sai số chuẩn	Beta			
1	(Hằng số)	-0,246	0,121		-2,027	0,044
	LPL	0,311	0,039	0,310	7,941	0,000
	CH	0,198	0,032	0,210	6,088	0,000
	CT	0,132	0,036	0,130	3,666	0,000
	DN	0,141	0,029	0,157	4,880	0,000
	CN	0,218	0,036	0,225	6,055	0,000
	DD	0,094	0,034	0,098	2,735	0,007

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

Kết quả hồi quy (Bảng 4) cho thấy, 6 biến đều có hệ số Sig. $< 5\%$. Điều này chứng tỏ các biến: LPL, CH, CT, DN, CN, DD đều có tác động tích cực đến biến DLLV. Phương trình hồi quy của các nhân tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng:

$$DLLV = 0,310*LPL + 0,210*CH + 0,130*CT + 0,157*DN + 0,225*CN + 0,098*DD$$

Dựa trên hệ số hồi quy, ta thấy mức độ tác động đến DLLV theo mức độ giảm dần bao gồm: LPL, CN, CH, DN, CT, DD.

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 6 nhân tố ảnh hưởng và tác động tích cực đến Động lực làm việc của cán bộ nhân viên tại Công ty TNHH Kim Cương Sao Sáng, bao gồm: Tiền lương và phúc lợi; Cơ hội đào tạo và phát triển; Mối quan hệ cấp trên; Mối quan hệ đồng nghiệp; Sự công nhận và Đặc điểm công việc. Trong đó, nhân tố Tiền lương và phúc lợi có ảnh hưởng lớn nhất.

Dựa trên các nhân tố cụ thể đã được xác định, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp để nâng cao động lực làm việc cho nhân viên. Cụ thể như sau:

Một là, tăng cường chính sách tiền lương và phúc lợi: Định kỳ xem xét và điều chỉnh mức lương để đảm bảo phù hợp với thị trường và đáp ứng được nhu cầu sống của nhân viên; Áp dụng chính sách thưởng dựa trên hiệu suất làm việc để khuyến khích nhân viên cống hiến hết mình; Cải thiện các phúc lợi như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ăn trưa và hỗ trợ đi lại.

Hai là, đẩy mạnh các chương trình đào tạo và phát triển: Tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng mềm và kỹ năng chuyên môn cho nhân viên; Xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng, giúp nhân viên thấy được cơ hội thăng tiến trong công ty; Cung cấp các chương trình hỗ trợ học phí hoặc thời gian học tập cho những nhân viên muốn nâng cao trình độ chuyên môn.

Ba là, cải thiện mối quan hệ giữa cấp trên và nhân viên: Tạo môi trường giao tiếp cởi mở, khuyến khích cấp trên lắng nghe và thấu hiểu những khó khăn, nguyện vọng của nhân viên; Cấp trên nên thường xuyên đưa ra phản hồi về hiệu suất làm việc của nhân viên, đồng thời ghi nhận những đóng góp của họ; Cấp trên nên đóng vai trò là người hỗ trợ và hướng dẫn, giúp nhân viên phát triển kỹ năng và giải quyết các vấn đề trong công việc.

Bốn là, xây dựng môi trường làm việc thân thiện và hợp tác: Tổ chức các hoạt động team-building và sự kiện gắn kết để tăng cường tinh thần đồng đội và sự hợp tác giữa các nhân viên; Tạo không gian làm việc thoải mái, khuyến khích sự tương tác và hợp tác giữa các đồng nghiệp; Khuyến khích làm việc nhóm và đánh giá dựa trên thành tích nhóm để tạo sự đoàn kết và hỗ trợ lẫn nhau.

Năm là, tăng cường sự công nhận và khen thưởng: Tổ chức các buổi khen thưởng công khai để ghi nhận những thành tích và đóng góp của nhân viên; Đa dạng hóa các hình thức khen thưởng, như: giấy khen, thưởng tiền mặt, kỳ nghỉ và quà tặng; Xây dựng chính sách công nhận liên tục, không chỉ khen thưởng những thành tích lớn mà còn ghi nhận những nỗ lực nhỏ hàng ngày của nhân viên.

Sáu là, cải thiện đặc điểm công việc: Tạo ra những công việc có tính thử thách, thú vị, và mang lại cảm giác thỏa mãn khi hoàn thành; Đảm bảo công việc được phân công phù hợp với năng lực và sở thích của nhân viên; Khuyến khích nhân viên tham gia vào các dự án mới, để họ cảm thấy mình đóng góp quan trọng vào sự phát triển của công ty./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Adams, J. S. (1965), Inequity in social exchange, *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
2. Bùi Văn Trinh và cộng sự (2020), Yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên ngân hàng thương mại nhìn từ trường hợp tại Agribank chi nhánh Cần Thơ, *Tạp chí Thị trường Tài chính Tiền tệ*, số 14/2020.
3. Herzberg, F. (1959), *The motivation to work*, John Wiley and Sons, New York.
4. Huỳnh Thanh Tú, Ung Hoàng Khang (2021), Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại công ty cổ phần xuất nhập khẩu Bến Tre (BETRIMEX), *Tạp chí Phát triển Khoa học & Công nghệ: Khoa học - Kinh tế - Luật và Khoa học Quản lý (Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh)*, số 1, 1290-1298.
5. Lê Ngô Ngọc Thu, Phan Trọng Hiếu (2023), Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Trung tâm Thông tin viễn thông TP. Hồ Chí Minh, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 9, trang 121-124.
6. Lê Thị Thế Bửu (2022), Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên văn phòng tại các doanh nghiệp chế biến gỗ xuất khẩu trên địa bàn tỉnh Bình Định, *Tạp chí Kinh tế và Kinh doanh*, 2(1), 11-16.
7. Maslow, A. H. (1943), A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, 50, 370 - 396.
8. McClelland D. (1961), *The Achieving Society*, American.
9. Moodley, S., Hove, G., and Karodia, A.M. (2018), The factors affecting employee motivation and its impact on organisational performance at an engineering supplies company in Durban, Kwa-zulu natal, *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(4), 60.
10. Nguyễn Phúc Quý Thanh, Nhâm Tuấn Oanh (2023), Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên Công ty Bảo hiểm nhân thọ Cathay Life Việt Nam, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 13, trang 129-132.
11. Sandhe, A., and Joshi, A. (2017), An empirical study of motivation and factors affecting motivation for teaching staff in private universities/colleges in Vadodara, *Revista de Administração de Roraima*, 7(1), 5-16.
12. Taguchi, Y (2015), Factors forming work motivation in Japan, *Procedia Manufacturing*, 3, 727-735.
13. Vroom, V.H. (1964), *Work and motivation*, Wiley, New York, US.
14. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024), *Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories*, AISDL.

Ngày nhận bài: 11/6/2024; Ngày phản biện: 22/6/2024; Ngày duyệt đăng: 16/7/2024

URL: <https://kinhtevadubao.vn/cac-nhan-to-anh-huong-den-dong-luc-lam-viec-cua-nhan-vien-tai-cong-ty-tnhh-kim-cuong-sao-sang-29221.html>

© Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư