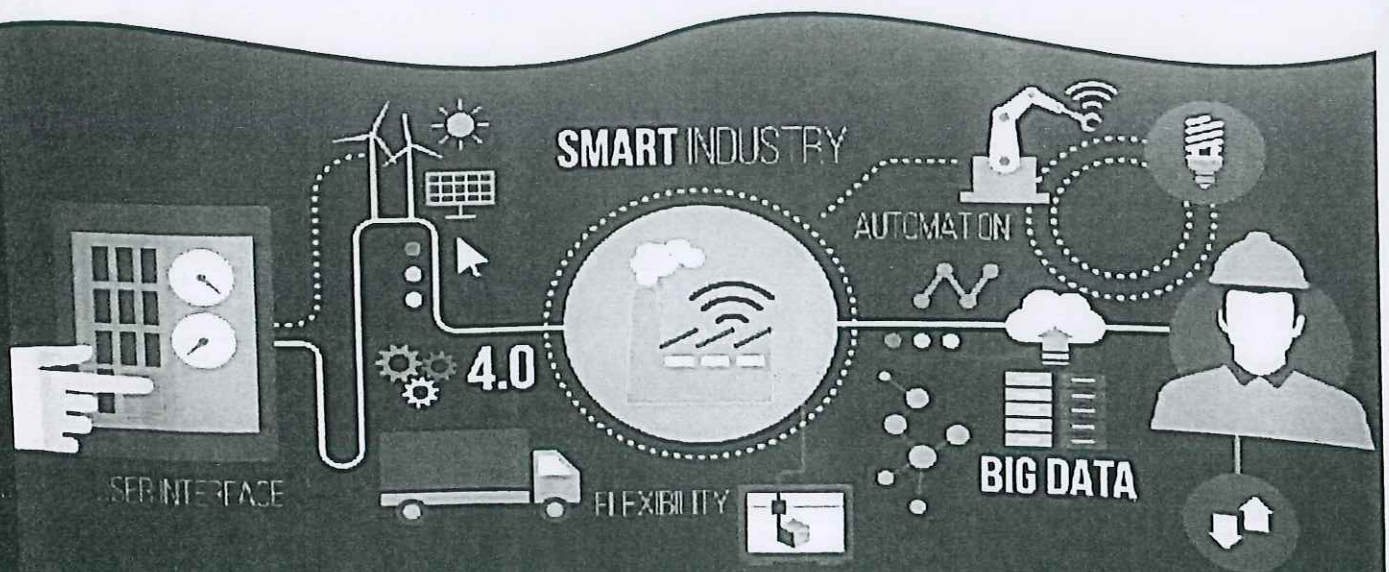




BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH & XÃ HỘI  
CƠ SỞ II - TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

KỸ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC  
GIẢI PHÁP NÂNG CAO  
CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM  
TRONG DOANH NGHIỆP FDI



Tp. Hồ Chí Minh - 11/2019

17. Nguyễn Công Toại, Nguyễn Thị Thiên Phương: Đầu tư nước ngoài và ảnh hưởng việc làm trong sản xuất tại Việt Nam ..... 99
18. Trần Đức Tài: Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và việc làm của lao động Việt Nam trong doanh nghiệp FDI ..... 99
19. Trần Minh Đạt: Người lao động Việt Nam làm việc trong doanh nghiệp FDI - Cơ hội và thách thức ..... 102
20. Vũ Thúy Anh, Nguyễn Thanh Nam: Phát triển nguồn nhân lực: giải pháp nâng cao chất lượng việc làm trong các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam ..... 104
21. Lê Thị Mỹ: Một số giải pháp việc làm đáp ứng nhu cầu xã hội trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 ..... 110
22. Huỳnh Quốc Tuấn: Nhận diện những thay đổi về việc làm, quan hệ lao động trong ngành dệt may Việt Nam trước cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 ..... 113
23. Nguyễn Thanh Huyền: Ảnh hưởng của Cách mạng công nghiệp 4.0 đến thị trường lao động ngành dệt may Việt Nam ..... 115
24. Phan Đức Dũng: Phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 ..... 124
25. Lưu Thanh Thủy: Nhân sự bán hàng của DN FDI dưới tác động của CMCN 4.0: Cơ hội, thách thức và giải pháp ..... 131
26. Mai Thị Quế: Kết hợp đào tạo nghề giữa nhà trường và doanh nghiệp - Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Thành phố Hồ Chí Minh ..... 140
27. Nguyễn Văn Toàn, Nguyễn Thị Ngọc Uyển: Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài là liều thuốc cho thất nghiệp: Trường hợp Việt Nam ..... 145
28. Nguyễn Thị Thu Thủy, Hoàng Thị Biên: Các doanh nghiệp Việt Nam hưởng lợi từ sự lan tỏa đặc và ngang của đầu tư trực tiếp nước ngoài ..... 149
29. Lê Quang Anh: Tổng quan về doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ..... 152
30. Vũ Phạm Dương Hà: Việc làm trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài ..... 158
31. Lê Thị Kiều Anh: Mối quan hệ giữa đặc điểm công việc và hạnh phúc cá nhân của người lao động ..... 161

# MỐI QUAN HỆ GIỮA ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC VÀ HẠNH PHÚC CÁ NHÂN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

LÊ THỊ KIỀU ANH<sup>1</sup>

## TÓM TẮT

*Làm công và làm việc tự chủ cho bản thân là những lựa chọn thường được nhắc đến của người lao động. Lợi ích từ việc làm tự tạo và làm công có thể khác nhau khi nhìn ở góc độ theo đuổi hạnh phúc cá nhân của người lao động. Sự hài lòng trong công việc được khắc họa và thể hiện chủ đạo trong khi sự hài lòng đối với giải trí lại mất đi đáng kể đối với nhóm người lao động làm việc tự chủ. Sự đánh đổi giữa hai dạng thức hài lòng và hạnh phúc cuộc sống này là vấn đề cần xem xét, bởi lẽ sự hài lòng về cuộc sống của người lao động cơ bản là dịch chuyển từ việc làm việc nhận lương ngang bằng với việc tự làm chủ của người lao động. Tóm lại, bài viết tập trung giải thích các khía cạnh hài lòng và hạnh phúc trong cuộc sống của người lao động, một trong những yếu tố đánh giá chất lượng công việc. Đồng thời giải thích nguyên lý tác động của các yếu tố đến sự hài lòng và hạnh phúc trong cuộc sống của người lao động.*

**Từ khóa:** đặc điểm công việc, hạnh phúc cá nhân, sự hài lòng

## 1. Tổng quan

Hiểu được nguồn gốc của sự hài lòng trong cuộc sống là rất quan trọng bởi vì có lẽ không có mục tiêu nào khác trong cuộc sống đòi hỏi mức độ đồng thuận cao như vậy (Frey và Stutzer, 2010). Đã nhiều nghiên cứu về các yếu tố tác động đến sự hài lòng cuộc sống, nhiều phát hiện về các yếu tố tác động đến cá nhân và xã hội hài lòng với cuộc sống đã được đưa ra (Dolan và cộng sự, 2008), vai trò của sự lựa chọn nghề nghiệp, đặc biệt là tự làm chủ, cũng đã được đề cập đến.

Sự hài lòng trong cuộc sống là một tổng hòa của sự hài lòng với các khía cạnh khác trong cuộc sống, như làm việc và giải trí (Van Praag và cộng sự, 2003; Erdogan và cộng sự, 2012). Những gì con người trình bày về sự hài lòng cuộc sống của họ là một sự tổng hợp của sự hài lòng của họ với nhiều khía cạnh khác nhau trong cuộc sống của họ. Do đó, để hiểu mối quan hệ giữa việc tự làm chủ và sự hài lòng trong cuộc sống cần tập trung vào các khía cạnh này của cuộc sống thay vì khái niệm hài lòng cuộc sống nói chung.

Tự tạo việc làm gắn liền với các đặc điểm công việc như mức độ tự chủ cao (Benz và Frey, 2008; Hundley, 2001), tính linh hoạt (Parasuraman và Simmers, 2001) và nội dung công việc bổ ích (Millán và cộng sự, 2013). Các đặc điểm công việc như vậy chuyển thành mức độ thỏa mãn công việc cao hơn đối với người tự tạo việc làm so với người được trả lương (Blanchflower và Oswald, 1998). Rõ ràng, có bằng chứng nhất quán về mối quan hệ tích cực giữa sự hài lòng trong công việc và tự tạo việc làm. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu khác cho rằng sự hài lòng với cuộc sống cuộc sống của những người tự tạo việc làm và tự làm chủ vẫn còn nhiều tranh cãi và không đồng nhất (Andersson, 2008; Binder và Coad, 2013).

## 2. Mối quan hệ giữa phân phối thời gian và hạnh phúc cá nhân

Mỗi cá nhân đều theo đuổi sự hài lòng cuộc sống thông qua sự đánh đổi thời gian dành cho giải trí/thư giãn và thời gian phục vụ cho công việc để có thu nhập. Mọi người bị hạn chế bởi thời gian sẵn có. Trong đó giải trí trực tiếp mang lại sự hài lòng cho cá nhân, thu nhập từ thời gian làm việc đại diện cho khả năng mua sắm và tiêu dùng được sử dụng để mua hàng hóa và dịch vụ để đáp ứng các mong muốn khác nhau. Một hướng khác để làm tăng sự hài lòng đối với con người cũng có thể có được từ các khía cạnh khác của công việc hơn là thu nhập, chẳng hạn như hoàn thành công việc được giao

<sup>1</sup> Đại học Văn Hiến

hoặc sự thoải mái, linh hoạt trong công việc (Millán và cộng sự, 2013). Thu nhập chỉ có thể có được bằng cách hy sinh giải trí. Theo lý thuyết phân bổ thời gian, các hoạt động tạo thu nhập (tức là, công việc) và giải trí là hai thành phần quyết định mức độ tiện ích và hạnh phúc của cá nhân (Becker, 1965; tích cực đến sự hài lòng của cuộc sống (Van Praag và cộng sự, 2003). Do đó, Các chính sách có thể được phát triển để cải thiện sự cân bằng cuộc sống công việc (Abendroth và Den Dulk, 2011). Việc thư giãn, giải trí của người lao động là yếu tố cần thiết trong việc xây dựng chính sách nhằm cải thiện chất lượng việc làm và sự hài lòng với công việc của người lao động.

### 3. Mối quan hệ giữa việc tự làm chủ và hạnh phúc cá nhân

Số người chọn tự làm việc thay vì việc làm được trả lương như một nghề nghiệp đã tăng đều đặn ở các nước công nghiệp kể từ cuối những năm 1990 (Fairlie và Meyer, 2000; Carrasco và Ejrnæs, 2012). Hiện tại, các cá nhân tự làm chủ chiếm một phần đáng kể trong tổng lực lượng lao động và đối tượng này là nhóm tác động tạo ra một phần không nhỏ vị trí việc làm. Hiện nay, nhiều quốc gia đang cố gắng kích thích việc khởi nghiệp và tự làm chủ của người lao động (Gilbert và cộng sự, 2004) vì lợi ích kinh tế đối với từng cá nhân cũng như sự phát triển kinh tế của quốc gia nói chung.

Việc chuyển đổi từ việc làm được trả lương sang tự làm chủ có liên quan tích cực đáng kể đến sự hài lòng trong công việc. Ngược lại, sự hài lòng của công việc và cuộc sống lại giảm dần sau khi tự làm việc trong nhiều năm. Tuy nhiên, mức độ thỏa mãn với công việc và hạnh phúc với cuộc sống vẫn thể hiện tính tích cực và cao hơn so với việc tiếp tục làm công và không chuyển đổi công việc.

Mặt khác, việc chuyển sang tự làm việc và làm chủ khiến cho nhiều người lao động có mức độ thỏa mãn đối với giải trí thấp hơn đáng kể so với những người không chuyển đổi và vẫn làm việc nhận lương. Điều này cho thấy các cá nhân tự làm chủ, cũng đang chịu sự đánh đổi giữa việc tìm kiếm sự cân bằng giữa công việc và giải trí. Trải qua sự mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống có thể có những hậu quả nghiêm trọng (Allen và cộng sự, 2000), đặc biệt là đối với yếu tố sức khỏe (Leineweber và cộng sự, 2013). Sau khi chuyển sang tự làm chủ (có thể là việc tự kinh doanh và thành lập doanh nghiệp) luôn gây ảnh hưởng đến việc phân bổ thời gian, sức lực, áp lực công việc để đạt được kết quả công việc mong muốn và giảm thiểu rủi ro thất bại có thể xảy ra trong suốt quá trình kinh doanh và đặc biệt là trong những năm đầu của quá trình khởi nghiệp.

### 4. Sự dịch chuyển lao động tự chủ và lao động làm công đối với hạnh phúc cá nhân

Dịch chuyển lao động là rất quan trọng để cải thiện khả năng cạnh tranh của từng doanh nghiệp nói riêng cũng như sức cạnh tranh của nền kinh tế nói chung. Sự dịch chuyển này tạo điều kiện cho nền kinh tế thích ứng với những thay đổi nhanh chóng trong cung và cầu giữa các ngành và có thể tăng cường tiến bộ công nghệ thông qua các thông tin bên ngoài (Cooper, 2001). Mặt khác, người lao động khi dịch chuyển công việc cũng kéo theo hiệu ứng dịch chuyển kiến thức và kinh nghiệm, do con người là người, là chủ thể chứa đựng kiến thức chính và kinh nghiệm. Khi họ chuyển từ công ty này sang công ty khác sẽ kéo theo dòng dịch chuyển của yếu tố này, tạo nên cơ hội trao đổi kiến thức giữa các công ty. Từ đó tăng tính cạnh tranh giữa các công ty nói riêng cũng như nền kinh tế nói chung.

Sự chuyển đổi trong thị trường lao động giữa việc làm được trả lương và việc làm tự tạo do người tự làm chủ có thể giúp các cá nhân đạt được cơ hội việc làm tốt hơn (Postel-Vinay và Robin, 2002), đạt được các mục tiêu nghề nghiệp cũng như mục tiêu cá nhân, và hiện thực hóa cá nhân. Những chuyển đổi trong thị trường lao động rất quan trọng đối với khả năng di chuyển của từng người lao động và có thể ngăn ngừa thất nghiệp và những tác động tiêu cực nghiêm trọng của nó đối với sự hài lòng trong cuộc sống. Điều này tác động trực tiếp đến việc phân bổ thời gian nói chung cũng như phân bổ thời gian cho công việc và giải trí nói riêng, gây tác động đến các yếu tố hình thành nên sự hài lòng công việc cũng như hạnh phúc cá nhân. Đồng thời việc tạo ra thu nhập và nguồn gốc công việc của thu nhập cũng điều chỉnh sự thỏa mãn của người lao động dựa trên thích ứng với nhu cầu cụ thể

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abendroth, A. K., and L. Den Dulk, L. (2011), Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society* 25(2):234-256.
2. Andersson, P. (2008), Happiness and health: Well-being among the self-employed. *Journal of Socio-Economics* 37(1):213-236.
3. Allen, T. D., D. E. Herst, C. S. Bruck, and M. Sutton (2000), Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5(2):278-308.
4. Frey, B. S., and A. Stutzer (2002), *Happiness and economics*. New Jersey: Princeton
5. Benz, M., and B.S. Frey (2008), Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica* 75(298):362-383.
6. Becker, G. (1965), A theory of the allocation of time. *Economic Journal* 75(299):493-517
7. Binder, M., and A. Coad (2013), Life satisfaction and self-employment: A matching approach. *Small Business Economics* 40(4):1009-1033.
8. Blanchflower, D.G., and A.J. Oswald (1998), What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics* 16(1):26-60.
9. Carrasco, R., and M. Ejrnæs (2012), Labor market conditions and self-employment: a Denmark-Spain comparison. *IZA Journal of Labor Policy* 1(1):1-13.
10. Cooper, D.P. (2001), Innovation and reciprocal externalities: information transmission via job mobility. *Journal of Economic Behavior & Organization* 45(4):403-425.
11. Dolan, P., T. Peasgood, and M. White (2008), Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology* 29(1):94-122.
12. Fairlie, R. W., and B. D. Meyer (2000), Trends in self-employment among white and black men during the twentieth century. *Journal of Human Resources* 35(4):643-669.
13. Gilbert, B. A., D. B. Audretsch, and P. P. McDougall, P.P. (2004), The emergence of entrepreneurship policy. *Small Business Economics* 22(3-4):313-323.
14. Hundley, G. (2001), Why and when are the self-employed more satisfied with their work? *Industrial Relations* 40(2):293-316.
15. Lévesque, M., and M. Minniti (2006), The effect of aging on entrepreneurial behavior. *Journal of Business Venturing* 21(2):177-194.
16. Leineweber, C., M. Baltzer, L. L. M. Hanson, and H. Westerlund (2013), Work-family conflict and health in Swedish working women and men: A 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *The European Journal of Public Health* 23(4):710-716.
17. Millán, J.M., J. Hessels, R. Thurik, and R. Aguado (2013), Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics* 40(3):651-670.
18. Parasuraman, S., and C. A. Simmers (2001), Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior* 22(5):551-568.
19. Postel-Vinay, F. and J.-M. Robin (2002), Equilibrium wage dispersion with worker and employer heterogeneity. *Econometrica* 70(6):2295-2350.
20. Van Praag, B. M., P. Frijters, and A. Ferrer-i-Carbonell (2003), The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization* 51(1):29-49.
21. Erdogan, E., T. N. Bauer, D. M. Truxillo, and L. R. Mansfield (2012), Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management* 38(4):1038- 1083.