**CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THU NHẬP CỦA NHÂN VIÊN KẾ TOÁN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

|  |  |
| --- | --- |
| Nhóm SVTH: Lớp:GVHD: | *Trương Thị Lương Lương**Nguyễn Thị Thương**Nguyễn Thị Giang**Phạm Lê Thị Huyền Vy**K24KDN1**Dương Thị Thanh Hiền* |

**Tóm tắt**

*Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của nhân viên kế toán là một đề tài thực sự cần thiết và thực tế hiện nay. Mục đích của nghiên cứu này là tìm ra các nhân tố ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tới thu nhập của nhân viên kế toán trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Từ kết quả này cũng có thể giúp cho sinh viên mới ra trường hình dung được thu nhập của mình sẽ bị tác động bởi các nhân tố nào, đồng thời đối với các nhân viên kế toán đang làm việc tại doanh nghiệp sẽ định hướng được các yếu tố tác động đến mức lương của mình, từ đó người làm kế toán nói chung sẽ các những điều chỉnh để đạt được mức lương mong muốn trong tương lai, cũng như hướng phấn đấu để thay đổi được mức lương cao hơn.*

***Từ khóa***: thu nhập, nhân viên kế toán, thành phố Đà Nẵng

**Cơ sở lý thuyết**

Qua quá trình nghiên cứu và tìm hiểu nhiều nguồn tài liệu khác nhau đối với các vấn đề liên quan đến đề tài. Nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của các đối tượng chưa nhiều và đề cập dưới góc độ khác nhau.

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Hồng (2017), *Một số nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của giảng viên các trường đại học công lập trong điều kiện tự chủ tài chính.* Tác giả đã hệ thống tiền lương như là nhân tố tác động sâu sắc tới động lực và hiệu quả làm việc của đội ngũ giảng viên và nghiên cứu viên tại các trường đại học. Điểm đáng chú ý mà tác giả chỉ ra là mức lương thấp sẽ dẫn đến sự thiếu hụt giáo viên và gây nguy hại đối với hệ thống giáo dục của mỗi quốc gia. Tác giải chỉ ra những yếu tố tác động quan trọng, bao gồm các yếu tố bên ngoài/ yếu tố thuộc về trường học, các yếu tố thuộc về cá nhân, biến trung gian liên quan đến vị trí, chức vụ, thâm niên.

Nghiên cứu của Nguyễn Hồng Hà (2020), *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Trà Vinh*. Nghiên cứu nhằm giải quyết được bài toán nâng cao thu nhập, cải thiện chất lượng cuộc sống của người lao động (NLĐ) Việt Nam trong các khu công nghiệp, khu kinh tế hiện nay, cụ thể tại tỉnh Trà Vinh. Kết quả cho thấy có 5 yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của NLĐ trong Khu Công nghiệp Long Đức, tỉnh Trà Vinh: ngành nghề làm việc của công nhân, kinh nghiệm làm việc, trình độ chuyên môn của công nhân, dân tộc và môi trường làm việc. Trong đó, kinh nghiệm và trình độ chuyên môn ảnh hưởng lớn nhất đến thu nhập của NLĐ.

Nghiên cứu của Chử Thị Lân, Quyền Đình Hà (Khoa Kinh tế - QTKD, Trường Đại học Cần Thơ), *Các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người dân tộc thiểu số ở đồng bằng sông Cửu Long* (2011). Nghiên cứu thông qua số liệu điều tra trực tiếp từ 150 hộ Khmer ở tỉnh Trà Vinh, 90 hộ Chăm ở tỉnh An Giang và áp dụng mô hình phân tích hồi qui tuyến tính cho thấy, các nhân tố tác động đến thu nhập bình quân/người của hộ dân tộc thiểu số ở đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là: trình độ học vấn của chủ hộ, trình độ học vấn của lao động trong hộ, số nhân khẩu trong hộ, số hoạt động tạo thu nhập của hộ, độ tuổi của lao động trong hộ và tiếp cận với các chính sách hỗ trợ. Trong đó, nhân tố số nhân khẩu và độ tuổi của lao động trong hộ tỷ lệ nghịch với thu nhập bình quân/người của hộ dân tộc, nhân tố số hoạt động tạo ra thu nhập của hộ có tác động mạnh nhất đến thu nhập bình quân/người của hộ dân tộc thiểu số ở ĐBSCL.

Các nghiên cứu nước ngoài, theo Borjas (2013) cho rằng, tiền lương của một người phụ thuộc vào tuổi tác của người đó. Tiền lương tương đối thấp với NLĐ trẻ, tăng lên khi họ trưởng thành và tích lũy được vốn con người, rồi có thể giảm nhẹ đối với NLĐ lớn tuổi, đã trình bày mối quan hệ và số năm đi học của một người bằng “đường tiền lương theo học vấn” cho thấy tiền lương của các doanh nghiệp sẵn sàng trả tương ứng cho mỗi trình độ học vấn, thể hiện mối quan hệ giữa lương và số năm đi học. (Mincer (1974), Borjas (2013), Thông thường NLĐ làm việc trong cùng một ngành nghề thì thu nhập của NLĐ còn phụ thuộc vào chuyên môn (loại hình công việc) và kinh nghiệm công tác của NLĐ.

 Theo Alain de Janvry, Elisabeth Sadoulet, và Nong Zhu (2005), các nhân tố ảnh hưởng đến đa dạng hóa thu nhập bao gồm: đặc trưng của hộ gia đình (trình độ học vấn của những thành viên trong hộ, tuổi của chủ hộ, giới tính, diện tích đất bình quân trên đầu người,...), đặc trưng của chính quyền địa phương và khu vực (mật độ dân cư, khoảng cách từ làng xã đến trung tâm thành phố,…). Từ khung phân tích lý thuyết có thể rút ra những nhân tố tác động đến đa dạng hóa thu nhập của nông hộ bao gồm: (1) đặc điểm bản thân của chủ hộ như giới tính, tuổi, học vấn; (2) đặc điểm của hộ gia đình như qui mô hộ, số lao động, nghề nghiệp, tỷ lệ số người phụ thuộc, thu nhập nông nghiệp, diện tích đất canh tác… và (3) những yếu tố về cộng đồng nơi hộ gia đình sinh sống như khoảng cách từ làng xã đến trung tâm thành phố, khả năng tiếp cận tín dụng, rủi ro sinh kế…

Kế thừa và phát huy kết quả nghiên cứu của các tác giả đi trước; nhóm tác giả tiếp tục nghiên cứu sâu về các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của nhân viên kế toán trên địa bàn Đà Nẵng, để từ đó đề xuất các chính sách tăng thu nhập cho người làm kế toán trong thời gian tới. Tùy thuộc vào đặc điểm cụ thể của mỗi vùng và các mục đích nghiên cứu khác nhau mà các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập cũng có phần khác nhau.

Do đó, khung phân tích của nghiên cứu được đề nghị sẽ là những nhân tố được kế thừa từ mô hình lý thuyết, bao gồm ba nhóm nhân tố chính là: (1) Trình độ chuyên môn; (2) Kinh nghiệm làm việc; (3) Quy mô doanh nghiệp; (4) Môi trường làm việc, (5) Thu nhập của nhân viên kế toán.

**Hình 4: Mô hình nghiên cứu đề xuất**

Trình độ chuyên môn

Kinh nghiệm làm việc

Quy mô doanh nghiệp

Môi trường làm việc

Thu nhập của nhân viên kế toán tại thành phố Đà Nẵng

*(Nguồn: Nhóm tác giả xây dựng)*

***Cụ thể đối với từng biến:***

*(1) Trình độ chuyên môn (gồm 5 biến)*

Theo Nguyễn Hồng Hà (2020) nhân tố *Trình độ chuyên môn* có tác động cùng chiều với thu nhập, trong trường hợp các nhân tố khác không đổi, nếu trình độ chuyên môn tăng thêm một cấp học thì làm cho thu nhập tăng thêm 0,163 triệu đồng (163 ngàn đồng/tháng). Điều này có nghĩa là thu nhập sẽ tăng lên khi công nhân có trình độ chuyên môn càng cao; với mức ý nghĩa 99%, sai số 1% đối với nghiên cứu này.

Giáo dục và đào tạo tạo ra trình độ chuyên môn và kỹ năng làm việc của người lao động. Do vậy, giáo dục làm tăng năng suất và từ đó, tăng thu nhập cho người lao động. Bằng chứng về lợi ích to lớn của việc học tập sẽ có tác động xã hội tích cực đối với người lao động (Đinh Phi Hổ (2015)).

*H1: Trình độ chuyên môn (có tác động cùng chiều đến thu nhập)*

 *(2) Kinh nghiệm làm việc (gồm 4 biến)*

Theo các nghiên cứu của Nguyễn Hồng Hà (2020) nhân tố *Kinh nghiệm làm việc*có tác động cùng chiều với thu nhập, trong trường hợp các nhân tố khác không đổi, nếu kinh nghiệm tăng thêm 1 năm thì làm cho thu nhập tăng thêm 0,213 triệu đồng (213 ngàn đồng/tháng). Điều này có nghĩa là thu nhập sẽ tăng lên khi công nhân có nhiều kinh nghiệm; với mức ý nghĩa 99%, sai số 1% đối với nghiên cứu này.

*H2: Kinh nghiệm làm việc (có tác động cùng chiều đến thu nhập)*

*(3) Quy mô doanh nghiệp (gồm 3 biến)*

Quy mô DN là việc phân chia ra thành DN lớn, DN vừa và doanh nghiệp nhỏ. Quy mô doanh nghiệp có ảnh hưởng trực tiếp đến cơ cấu tổ chức bộ máy quản trị doanh nghiệp. Doanh nghiệp có quy mô càng lớn, cơ cấu tổ chức càng phức tạp, đòi hòi phải hình thành nhiều cấp quản trị hơn và ở mỗi cấp cũng bao gồm nhiều nơi làm việc hơn, nhiều thủ tục chính thức hơn so với doanh nghiệp có quy mô nhỏ.Trong nhiều trường hợp quy mô doanh nghiệp còn ảnh hưởng trực tiếp và có tính chất quyết định đến kiểu cơ cấu tổ chức, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp đó.

Kết quả nghiên cứu của Thân Văn Hiền (2014), *Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của hộ nông dân huyện Yên Dũng, tỉnh Bắc Giang* chỉ ra biến số lượng người lao động trong mỗi hộ ảnh hưởng tới thu nhập của mỗi hộ nông dân. Hệ số beta> 0 cho thấy mối quan hệ giữa yếu tố số lượng lao động trong mỗi hộ và yếu tố thu nhập của mỗi hộ là quan hệ cùng chiều. Kết quả hồi qui có mức Beta= 0.212 nghĩa là khi tăng số lượng lao động trong mỗi hộ vấn 1 đơn vị thì thu nhập tăng thêm 0.212 đơn vị.

*H3: Quy mô doanh nghiệp (có tác động cùng chiều đến thu nhập)*

*(4) Môi trường làm việc (gồm 4 biến)*

Môi trường làm việc là một khái niệm rộng bao gồm tất cả những gì có liên quan, ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động và sự phát triển, nâng cao năng lực công tác của mỗi cá nhân, cán bộ, công chức (bao gồm môi trường bên trong và môi trường bên ngoài): Cơ sở vật chất, chế độ chính sách, mối quan hệ giữa lãnh đạo đối với nhân viên và giữa nhân viên với nhân viên… Môi trường làm việc chuyên nghiệp ảnh hưởng rất lớn đến năng suất, hiệu quả công việc của mỗi cán bộ nhân viên, tạo ra thu nhập cao hơn, từ đó tạo ra động lực để doanh nghiệp phát triển.

Kết của nghiên cứu của Nguyễn Hồng Hà (2020) *Môi trường làm việc* có tác động cùng chiều với thu nhập, trong trường hợp các nhân tố khác không đổi, nếu môi trường làm việc tăng thêm 1 thì làm cho thu nhập tăng thêm 0,149 triệu đồng (149 ngàn đồng/tháng). Điều này có nghĩa là thu nhập sẽ tăng lên khi công nhân có môi trường làm việc tốt hơn; với mức ý nghĩa 95%, sai số 5% đối với nghiên cứu này.

*H4: Môi trường làm việc (có tác động cùng chiều đến thu nhập)*

**Phương pháp nghiên cứu**

Nghiên cứu được thiết kế theo phương pháp hỗn hợp, bước tiếp cận đầu tiên là phương pháp tổng hợp, đánh giá, phân tích nghiên cứu các tài liệu cũng như các công trình nghiên cứu đi trước, nhằm nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của nhân viên kế toán trên địa bàn TP Đà Nẵng. Trong nghiên cứu này nhóm đã tiến hành phỏng vấn chuyên gia để chọn được các nhân tố ảnh hưởng tới mô hình và đánh giá sơ bộ thang đo lường thồng qua hệ số tin cậy Cronbach’alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy đa biến (MRA).

**Kết quả nghiên cứu**

*Kết quả thang đo cronbach’alpha*

 Kết quả Cronbach’alpha của thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của nhân viên kế toán tại TP Đà Nẵng cho thấy tất cả các thành phần: Kinh nghiệm làm việc (KN), quy mô doanh nghiệp (QM), môi trường làm việc (MT) đều có hệ số tin cậy Cronbach’Alpha đạt chuẩn cho phép phân tích nhân tố khám phá (lớn hơn 0.6). Tổng hợp kết quả thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến việc chọn nghề kế toán như trình bày ở Bảng 3 sau đây:

**Bảng 6: Kết quả kiểm định thang đo**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| T**hang đo** | **Trung bình thang đo nếu loại biến** | **Phương sai thang đo nếu loại biến** | **Tương quan biến tổng** | **Cronbach alpha nếu loại biến** |
| KN\_01: Có thâm niên làm việc lâu năm | 10.49 | 3.688 | .579 | .689 |
| KN\_02: Có kinh nghiệm xử lý nghiệp vụ | 10.55 | 4.229 | .511 | .726 |
| KN\_03: Có kinh nghiệm xử lí nghiệp vụ thuế tốt, xử lí báo cáo tài chính | 10.32 | 3.797 | .512 | .728 |
| KN\_04: Có kinh nghiệm kế toán trưởng, lập báo cáo tài chính | 10.27 | 3.703 | .632 | .660 |
| **KN – Kinh nghiệm làm việc = 0.758** |
| QM\_1: Kế toán trong những DN lớn | 7.53 | 1.658 | .661 | .713 |
| QM\_2: Vốn của DN  | 7.72 | 1.750 | .681 | .695 |
| QM\_3:Thu nhập tương ứng với các đầu việc phải xử lý trong DN  | 7.44 | 1.785 | .600 | .776 |
| **QM – Quy mô doanh nghiệp = 0.801** |
| MT\_01: Có cơ sở vật chất tốt | 11.35 | 2.178 | .559 | .609 |
| MT\_02: Chính sách đãi ngộ của DN | 11.49 | 2.422 | .522 | .636 |
| MT\_03: Mối quan hệ với lãnh đạo trong DN | 11.34 | 2.328 | .515 | .638 |
| MT\_04: Quan hệ đồng nghiệp trong môi trường làm việc | 11.47 | 2.391 | .406 | .707 |
| **MT – Môi trường làm việc = 0.711** |
| TN\_01: trình độ chuyên môn kế toán, thuế | 11.32 | 2.659 | .508 | .616 |
| TN\_02: thâm niên nghiệp vụ kế toán | 11.14 | 2.469 | .580 | .567 |
| TN\_03: Quy mô từng DN | 11.03 | 3.080 | .421 | .669 |
| TN\_04: Môi trường làm việc  | 10.94 | 2.640 | .430 | .670 |
| **TN – Thu nhập của nhân viên kế toán trên địa bàn TP Đà Nẵng = 0.697** |

*Phân tích nhân tố khám phá (EFA)*

Kết quả đánh giá lại thang đo sau khi phân tích nhân tố khám phá (EFA) các nhân tố ảnh hưởng tới thu nhập của nhân viên kế toán cho thấy tất cả đều đạt tiêu chuẩn đo lường với các hệ số dùng để đánh giá gồm Factor loading ≥ 0.5, Eigen value = 1.064 (giá trị Eigen value ≥ 1), tổng phương sai trích (Cumulative) = 70.337% (Cumulative % ≥ 50%), KMO =0.748, Bartlett’s Test có sig ≤ 0.05 nên được sử dụng để nghiên cứu tiếp (Hair và cộng sự, 2010). Kết quả cụ thể phân tích EFA như sau:

**Bảng 7: Kết quả ma trận xoay**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Component |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| CM\_01 | .646 |  |  |  |
| CM\_04 | .629 |  |  |  |
| CM\_03 | .625 |  |  |  |
| CM\_02 | .584 |  |  |  |
| CM\_05 | .602 |  |  |  |
| KN\_04 |  | .743 |  |  |
| KN\_03 |  | .643 |  |  |
| KN\_01 |  | .628 |  |  |
| KN\_02 |  | .591 |  |  |
| QM\_1 |  |  | .779 |  |
| QM\_3 |  |  | .698 |  |
| QM\_2 |  |  | .661 |  |
| MT\_03 |  |  |  | .660 |
| MT\_01 |  |  |  | .659 |
| MT\_04 |  |  |  | .604 |
| MT\_02 |  |  |  | .600 |
| **Bảng 8: Giá trị phương sai trích** |
| Component | Initial Eigenvalues | Extraction Sums of Squared Loadings |
| Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 2.110 | 52.758 | 52.758 | 2.110 | 52.758 | 52.758 |
| 2 | .787 | 19.682 | 72.440 |  |  |  |
| 3 | .627 | 15.684 | 88.124 |  |  |  |
| 4 | .475 | 11.876 | 100.000 |  |  |  |

*Phân tích hồi quy tuyến tính bội (MRA)*

Mô hình phân tích hồi quy mô tả hình thức của mối quan hệ giữa biến phụ thuộc với các biến độc lập, qua đó giúp dự đoán mức độ của biến phụ thuộc khi biết trước giá trị của biến độc lập.

Căn cứ mô hình điều chỉnh đã được hiệu chỉnh sau khi phân tích nhân tố khám phá, ta có mô hình hồi quy tuyến tính bội như sau: **Y= βo + β1 x CM + β2 x KN + β3 x QM + β4 x MT + ε**

Trong đó:

- Biến phụ thuộc: “Thu nhập của nhân viên kế toán (TN)” (Y)

- Biến độc lập: “Trình độ chuyên môn” (CM), “Kinh nghiệm làm việc” (KN), “Quy mô doanh nghiệp” (QM), “Môi trường làm việc” (MT).

Ta có kết quả kiểm định tương quan từng phần của hệ số hồi quy:

**Bảng 9: Kiểm định tương quan từng phần của các hệ số hồi quy**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mô hình** | **Hệ số hồi quy chưa** **chuẩn hóa** | **Hệ số hồi quy chuẩn hóa** | **T** | **Sig.** | **Thống kê đa cộng tuyến** |
| **Beta** | **Sai số chuẩn** | **Beta** | **Dung sai** | **VIF** |
| Hằng số | .515 | .196 |  | 2.631 | .000 |  |  |
| CM | .749 | .050 | .727 | 14.905 | .000 | .498 | 2.008 |
| KN | .123 | .058 | .148 | 2.105 | .037 | .457 | 2.188 |
| QM | .571 | .043 | .684 | 13.203 | .000 | .519 | 2.929 |
| MT | .486 | .072 | .431 | 6.727 | .000 | .651 | 1.537 |

Từ bảng trên cho thấy cả 4 nhân tố đều thỏa mãn điều kiện là: Trình độ chuyên môn (CM); Kinh nghiệm làm việc (KN); Quy mô doanh nghiệp (QM) và Môi trường làm việc (MT) có mức ý nghĩa sig. < 0,05 tương đương với độ tin cậy 99% và tiêu chuẩn kiểm định |t| > 2 (trong điều kiện độ tin cậy 95%, kích thước mẫu n = 200).

*Phương trình hồi quy bội được thể hiện dưới dạng sau:*

**Y = 0,515 + 0,727 (Trình độ chuyên môn) + 0,148 (Kinh nghiệm làm việc) + 0,684 (Quy mô doanh nghiệp)**

Kiểm định độ phù hợp của mô hình:

Kết quả kiểm định ANOVA với mức ý nghĩa sig = 0.000 cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính bội đã xây dựng phù hợp với dữ liệu đã thu thập.

Đánh giá mức độ giải thích bởi các biến độc lập trong mô hình: Hệ số R2 (R Square = 0.664) cho thấy 66.4% sự thay đổi của biến phụ thuộc có thể được giải thích bởi mô hình. Ta có:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .835a | .664 | .658 | .30612 | 1.979 |

**Kết luận và khuyến nghị**

***Kết luận***

Thông qua việc tổng hợp lý thuyết,nghiên cứu đã tổng hợp được các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của kế toán trên địa bàn Đà Nẵng là: Trình độ chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, quy mô doanh nghiệp có ý nghĩa thống kê ở mức 0,05 với kích thước mẫu là 200 tại thành phố Đà Nẵng. Riêng môi trường làm việc không có ý nghĩa thống kê ở mức 0,05.Tác động mạnh nhất đến thu nhập của nhân viên kế toán là Trình độ chuyên môn (Beta = 0,430), ảnh hưởng 43% đến thu nhập. Đây được xem là yếu tố bên trong tác động rõ nét nhất đến thu nhập của người làm kế toán. Quy mô doanh nghiệp (Beta= 0,328), ảnh hưởng 32,8% đến thu nhập. Đây được xem là yếu tố bên trong tác động rõ nét nhất đến thu nhập của người làm kế toán. Kinh nghiệm chuyên môn (Beta= 0,212), ảnh hưởng 21,2% đến thu nhập. Khi kinh nghiệm chuyên môn (thâm niên) càng nhiều, thì mức độ am hiểu về nghề càng lớn, điều này sẽ là cơ sở để tính thâm niên và tăng thu nhập cho kế toán viên.

***Khuyến nghị***

Dựa kết quả kiểm định các giả thuyết đều có ý nghĩa, ngoại trừ nhân tố *môi trường làm việc* chưa có ý nghĩa về mặt thống kê, nhóm tác giả mạnh dạn đưa ra các khuyến nghị, như:

*Thứ nhất, nên có nhiều biện pháp kích thích, động viên người lao động kế toán nâng cao năng suất lao động nhằm chi trả lương cao hơn.*

Kích thích theo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp được áp dụng chung cho tất cả kế toán viên trong doanh nghiệp, sẽ giúp cho mỗi nhân viên kế toán hiểu được mối quan hệ giữa lợi ích cá nhân với kết quả chung của doanh nghiệp.

*Thứ hai, nên bổ sung them các giải pháp kích thích về tinh thần.*

Doanh nghiệp cần có một số dịch vụ, phúc lợi miễn phí cho nhân viên kế toán như y tế, phòng tập thể dục thể thao (bóng bàn, cầu lông...); Tăng các dịch vụ giải trí, như: tổ chức các bữa tiệc, đi dã ngoại, tham quan du lịch… cần chú ý nhiều hơn để tạo tinh thần thoải mái, thân thiện, nhân viên kế toán sẽ gắn bó và cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp.

Doanh nghiệp nên gia tăng việc tiếp nhận và giải đáp các thắc mắc từ phía nhân viên kế toán bằng nhiều hình thức, như: hộp thư góp ý kín, email chung dành cho doanh nghiệp - điều này rất thiết thực và giúp cho lãnh đạo nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng, thắc mắc từ phía nhân viên kế toán, từ đó có biện pháp giải quyết và tháo gỡ tạo tâm lý tin tưởng và yên tâm làm việc.

*Thứ ba, doanh nghiệp nên đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ.*

 Doanh nghiệp nên đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cho nhân viên kế toán một cách thường xuyên, liên tục và xem đây là một trong những yếu tố cơ bản luyện tay nghề cho đội ngũ kế toán viên. nhân viên kế toán cần dành nhiều thời gian cho việc học tập nâng cao trình độ của mình vì trình độ chuyên môn có ảnh hưởng rất lớn đến thu nhập.

*Thứ tư, doanh nghiệp nên tạo môi trường làm việc thân thiện, an toàn cho NLĐ.*

Đầu tư trang thiết bị, sửa chữa và bổ sung cơ sở vật chất, tăng cường công tác an toàn, vệ sinh lao động... sẽ khiến NLĐ cảm thấy an tâm và hăng say lao động; tránh tình trạng nhân viên kế toán chưa thật sự thấy thoải mái trong công việc, bởi họ chịu sự quản lý chặt chẽ của những người quản lý trực tiếp, họ không có cơ hội sáng tạo và phát triển ý tưởng.

*Thứ năm, xây dựng chính sách tiền lương linh hoạt, công bằng.*

Hoàn thiện chính sách tiền lương, đặc biệt là công tác tổ chức tiền lương, xây dựng thang bảng lương, xây dựng định mức lao động trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, nhằm thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động và phân phối theo sự đóng góp của mỗi người. Nghiên cứu quy định chính sách ưu đãi những công nhân bậc cao, những người có tài năng thực sự, tạo động lực khuyến khích nhân viên kế toán cống hiến năng lực, trí tuệ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Doanh nghiệp cần minh bạch về cách tính tiền lương đảm bảo có sự tham gia tích cực của nhân viên kế toán và tổ chức công đoàn. Doanh nghiệp cần tìm hiểu và tuân thủ đúng các quy định của pháp luật, cần lưu ý đến các vấn đề như mức lương tối thiểu Nhà nước quy định, lương thử việc, lương trong kỳ thai sản, ốm đau, nghỉ việc; bên cạnh đó, doanh nghiệp cần trưng cầu ý kiến của người lao động để biết được ưu, nhược điểm của cơ chế trả lương hiện tại và những vấn đề cần khắc phục.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

**Trong nước**

1. Bùi Thị Minh Thu, Lê Nguyễn Đoan Khôi (2014). *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến độg lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở Tổng Cty Lắp Máy Việt Nam.* Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ.

2. Đinh Phi Hổ (2015). *Tác động tín dụng chính thức đến thu nhập của nông hộ ở Việt Nam.*

3. Chu Thị Kim Loan & Nguyễn Văn Hướng (2015). *Ảnh hưởng của nguồn lực đến thu nhập của nông hộ tỉnh thanh hóa: nghiên cứu điển hình ở huyện Thọ Xuân và Hà Trung*. Tạp chí Khoa học và Phát triển 2015, tập 13, số 6: 1051-1060

4. Chử Thị Lân, Quyền Đình Hà, (2011). *Các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người dân tộc thiểu số ở đồng bằng sông Cửu Long*. Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ.

5. Hứa Thị Phương Chi và Nguyễn Minh Đức (2016). *Những nhân tố ảnh hưởng đến đa dạng hóa thu nhập của nông hộ ở vùng đồng bằng sông Cửu Long*. Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ.

6. Lê Đình Hải (2017), *Các nhân tố ảnh hưởng đến nông hộ trên địa bàn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội*. Tạp chí khoa học và công nghệ lâm nghiệp số 4-2017.

7. Nguyễn Thị Hồng (2017), *Một số nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của giảng viên các trường đại học công lập trong điều kiện tự chủ tài chính.* Tạp chí giáo dục số 12/2017

8. Nguyễn Hồng Hà (2020), *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Trà Vinh*. Tạp chí Công thương số tháng 3/2020.

9. Nguyễn Hữu Dũng (2010). *Hệ thống chính sách an sinh xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và định hướng phát triển*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh 26

10. Nguyễn Thị Kim Ánh (2017)*. Giải pháp tạo động lực cho NLĐ tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn TP. Đà Nẵng dựa trên tháp nhu cầu của Maslow.*

11. Nguyễn Quốc Nghi và Bùi Văn Trịnh (2010)*. Các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người dân tộc thiểu số ở đồng bằng sông Cửu Long,* Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ.

12. Phạm Lê Thông (2008). *Ảnh hưởng của trình độ học vấn đối với thu nhập của NLĐ ở đồng bằng sông Cửu Long.* Tạp chí nghiên cứu kinh tế số 412 - tháng 9/2012.

**Ngoài nước**

*1.* Alain de Janvry, Elisabeth Sadoulet and Nong Zhu, 2005. The Role of Non-farm Incomes in Reducing Rural Poverty and Inequality in China. *Working Thesis Series No. 1001 from Department of Agricultural & Resource Economics*, The University of California, Berkeley.

*2. Borjas (2013). Labor Economics 4th edition by Borjas, George published by McGraw-Hill/Irwin Hardcover.*

3. Block S. and Webb P., 2001. The Dynamics of Livelihood Diversification in Post Famine Ethiopia. *Working Paper. Tufts University.*

4. Barnum, Howard N. and Lyn Squire, 1979. An Econometric Application of the Theory of the Farm - Household, *Journal of Development Economics*, 6, pp.79-102.

5. Barrett C., Bezuneh M. and Abdillahi A., 2001a. Income diversification, poverty traps and policy shocks in Cote d’Ivoire and Kenya. *Food Policy,* 26(4), pp.367-384.

6. Barrett C., Reardon T. and Webb P., 2001b. Non-farm income diversification and household livelihood strategies in rural Africa: Concepts, issues, and policy implications. *Food Policy,* 26(4), pp.315-331.

7. Chayanov A. V., 1920. *Theory of peasant household in Russian.*

8. Ellis F., 1998. Household strategies and rural livelihood diversification. *Journal of Development Studies*, 35(1), pp.1-38.

9. Ellis F., 1993. *Peasant Economic: Farm Households and Agrarian Develoment.* Second edition. Cambridge: Cambridge University Press.

10. Ellis F., 2000. The Determinants of Rural livelihoods Diversifications in developing countries. *Journal of Agricultural Economics,* 51, pp.289-302

*10.* Ha Hong Nguyen (2018). *The study on factors influencing wages: The case of laborers in non-state enterprises in Travinh province, Vietnam;* Asian Journal of Science and Technology, Vol 9, Issue 09; 8719 - 8721.

11. Mincer J., (1974), *Schooling, Experience and Earnings, New York: Columbia University Press.*