

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

TRANG THÔNG TIN NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI
VỀ MẶT HỌC THUẬT VÀ LÝ LUẬN CỦA LUẬN ÁN

Tên luận án: **Tác động của luân chuyển công việc đến động lực làm việc và kết quả công việc của cán bộ - công chức Hải quan trong thời đại công nghệ 4.0: Trường hợp nghiên cứu tại vùng Đông Nam Bộ**
Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh Mã số: 9340101
Nghiên cứu sinh: Vy Vũ Quỳnh Như Khóa: 2022
Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Lạc Hồng
Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Thanh Lâm

1. Những đóng góp của luận án về mặt khoa học:

Trước hết, nghiên cứu xây dựng và kiểm định khung phân tích tích hợp nhằm giải thích tác động của luân chuyển công việc (LCCV) đến động lực làm việc (DL) và kết quả công việc (KQCV) của cán bộ, công chức Hải quan. Kết hợp 3 lý thuyết (SET, JD-R, SDT), luận án xem xét vai trò của cảm nhận về sự đa dạng trong nhiệm vụ (CNN), cảm nhận về sự đa dạng trong kỹ năng (CNK) và năng lực số (NLS). Kết quả bổ sung bằng chứng về LCCV như một thực hành thiết kế công việc, tác động đến đặc điểm công việc được cảm nhận, DL và KQCV trong môi trường công vụ. Thứ hai, Luận án làm rõ mức độ đóng góp của DL trong cơ chế tác động đến KQCV. Các tuyến tác động gián tiếp qua DL có ý nghĩa thống kê, nhưng tỷ trọng truyền dẫn còn hạn chế, chưa đạt ngưỡng xác nhận vai trò trung gian theo tiêu chí VAF của nghiên cứu. Phát hiện này bổ sung bằng chứng về giới hạn của cơ chế truyền dẫn qua động lực trong môi trường công vụ có yêu cầu tuân thủ và trách nhiệm giải trình cao; đồng thời cho thấy cần xem xét các tác động trực tiếp của LCCV, đặc điểm công việc và NLS khi giải thích KQCV.

Thứ ba, luận án xác định NLS là nguồn lực cá nhân tác động trực tiếp đến DL, KQCV và điều tiết có chọn lọc các quan hệ trong mô hình. NLS làm gia tăng tác động của DL đến KQCV, của CNN đến DL và của CNK đến KQCV; các tác động điều tiết còn lại chưa có ý nghĩa thống kê. Kết quả góp phần cụ thể hóa vai trò bổ trợ của nguồn lực cá nhân trong khung JD-R ở bối cảnh chuyển đổi số ngành Hải quan. Cuối cùng, nghiên cứu bổ sung bằng chứng thực nghiệm từ 296 CBCC Hải quan vùng Đông Nam Bộ, mở rộng phạm vi ứng dụng các lý thuyết về LCCV, DL và KQCV trong khu vực công. Việc hiệu chỉnh và kiểm định thang đo cung cấp cơ sở tham khảo cho đo lường các khái niệm nghiên cứu trong ngành Hải quan và những bối cảnh tương đồng.

2. Những đóng góp của luận án về mặt thực tiễn:

Về phương diện thực tiễn, luận án cung cấp cơ sở thực nghiệm cho việc thiết kế và triển khai LCCV tại các đơn vị Hải quan. Kết quả nghiên cứu cho thấy LCCV tác động tích cực đến KQCV, đồng thời góp phần gia tăng CNN và CNK. Qua đó, gợi mở định hướng tổ chức luân chuyển dựa trên phân tích công việc, sự phù hợp giữa nhiệm vụ và năng lực, gắn với cơ hội học hỏi và vận dụng kỹ năng tại vị trí mới. Bên cạnh đó, nghiên cứu cung cấp căn cứ để kết hợp quản trị DL với cải thiện đặc điểm công việc và phát triển năng lực. Mặc dù DL tác động tích cực đến KQCV, tỷ trọng truyền dẫn qua yếu tố này còn hạn chế. Vì vậy, các đơn vị Hải quan cần đồng thời chú trọng hỗ trợ bàn giao, thích nghi, phản hồi và ghi nhận thành tích, cùng với việc tạo điều kiện để cán bộ, công chức vận dụng hiệu quả kiến thức và kỹ năng trong thực thi nhiệm vụ.

Luận án cũng cung cấp cơ sở định hướng phát triển NLS theo yêu cầu vị trí việc làm. NLS tác động trực tiếp đến DL và KQCV, đồng thời tăng cường một số mối quan hệ trong mô hình. Kết quả này gợi ý kết hợp chương trình luân chuyển với đào tạo và hỗ trợ ứng dụng công nghệ số phù hợp với nhiệm vụ. Các đề xuất trên có giá trị tham khảo cho việc hoàn thiện chính sách nhân sự ngành Hải quan; thời lượng, chu kỳ luân chuyển và tác động đến tính minh bạch, liêm chính công vụ cần được đánh giá thêm khi triển khai.

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC



PGS.TS. Nguyễn Thanh Lâm

Đồng Nai, ngày tháng 10 năm 2026
NGHIÊN CỨU SINH



Vy Vũ Quỳnh Như