



ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
THAINGUYEN UNIVERSITY

ISSN 1859 - 2171

TẠP CHÍ
KHOA HỌC
CÔNG NGHỆ
JOURNAL OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

CHUYÊN SAN KHOA HỌC XÃ HỘI - NHÂN VĂN - KINH TẾ
SOCIAL SCIENCES - HUMANITIES - ECONOMICS

Tập 175, số 15, 2017

CHUYÊN SAN KHOA HỌC XÃ HỘI – NHÂN VĂN – KINH TẾ

Mục lục	Trang
Bùi Hoàng Tân - Tình hình sở hữu ruộng đất công ở huyện Hà Châu, tỉnh Hà Tiên qua nghiên cứu tư liệu địa bạ năm Minh Mạng thứ 17 (1836)	3
Đoàn Thị Yến - Vua Tự Đức với vấn đề Công giáo trước và sau năm 1862	9
Trần Minh Thuận - Vấn đề ruộng đất và các cuộc đấu tranh tự phát của nông dân ở tỉnh Bạc Liêu thời Pháp thuộc	15
Đồng Văn Quân - Các kiểu chế độ dân chủ trong lịch sử và nền dân chủ xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay	21
Lê Thị Giang, Lê Thị Hương - Nguồn gốc hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về con người và xây dựng con người	27
Cao Thị Phương Nhung, Ngô Thị Quang - Chủ tịch Hồ Chí Minh bàn về công tác học tập lí luận trong tác phẩm “Diễn văn khai mạc lớp học lí luận khóa I trường Nguyễn Ái Quốc”	33
Lưu Thu Trang - Bi kịch của nhân vật Grigori Melekhov qua mối quan hệ với hai nhân vật nữ Aksinia và Natalia trong tác phẩm <i>Sông Đông êm đềm</i> (M. Sholokhov)	39
Hoàng Thị Tuyết Mai - Thế giới trắng trong thơ Nguyễn Huy Oánh	45
Nguyễn Diệu Linh - Cá sinh trong văn hóa ẩm thực của người Thái trắng ở xã Sơn A, huyện Văn Chấn, tỉnh Yên Bái	49
Nguyễn Thị Tân Tiến, Hà Thị Hằng - Sự khác biệt về kết quả chuẩn đầu ra tin học của sinh viên học học phần Tin học đại cương với sinh viên đạt chứng chỉ IC3 ở trường Đại học Y – Dược, Đại học Thái Nguyên	55
Đầu Thị Thu - Rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên thông qua hoạt động trải nghiệm thực tế nghề nghiệp	61
Nguyễn Ngọc Bích, Dương Tố Quỳnh - Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập môn bóng chuyền cho sinh viên trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh - Đại học Thái Nguyên	67
Lưu Quang Sáng - Một số phương pháp dạy học chữ Hán cho người Việt	73
Hoàng Thị Hải Yến - Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức trong việc xây dựng đạo đức, lối sống cho sinh viên trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp – Đại học Thái Nguyên hiện nay	79
Phùng Thị Tuyết, Nông Hồng Hạnh - Đánh giá trong dạy học qua đề án ở bộ môn tiếng Trung Quốc - Khoa Ngoại ngữ - Đại học Thái Nguyên	85
Trần Hoàng Tinh - Thực trạng và biện pháp xây dựng kế hoạch, chỉ đạo thực hiện giáo dục tính kỷ luật cho sinh viên tại Trung tâm Giáo dục Quốc phòng và An ninh	91
Hoàng Thị Lý - Vai trò của hoạt động giảng dạy trong việc làm tăng khả năng đọc hiểu tiếng Anh của sinh viên năm nhất	97
Dương Thị Hồng An, Đặng Phương Mai - Đánh giá phần mềm hỗ trợ học tập và giảng dạy tiếng Anh tại trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông – Đại học Thái Nguyên	103
Tạ Thị Mai Hương, Nguyễn Văn Thịnh, Nguyễn Thị Hạnh Hồng - Tác động của việc sử dụng hồ sơ bài tập lên sự phát triển kĩ năng nghe hiểu của sinh viên: nghiên cứu trường hợp tại trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh – Đại học Thái Nguyên	109
Trần Tuấn Anh, Đỗ Văn Hải, Trần Thị Thu Thủy, Hoàng Văn Hùng - Nghiên cứu xây dựng cơ sở dữ liệu đất đai đa mục tiêu phục vụ công tác quản lý tại phường Cốc Lếu, thành phố Lào Cai	115
Nguyễn Thị Gấm, Đào Thị Hương - Ảnh hưởng của chất lượng dịch vụ ngân hàng tới sự thỏa mãn của khách hàng tại Vietinbank - chi nhánh Thái Nguyên	121
Nguyễn Thị Thanh Thủy - Đầu tư trực tiếp nước ngoài với sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam	129

Chu Thị Hà, Đỗ Thị Hà Phương, Nguyễn Thị Giang, Lin Xiao Wu - Nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tri thức tại Việt Nam	135
Trần Viết Khanh, Đỗ Thúy Mùi - Một số giải pháp phát triển nông nghiệp vùng Tây Bắc	141
Nguyễn Thị Lan Anh - Tăng cường quản lý sử dụng kinh phí cho hoạt động y tế tại Bệnh viện Đa khoa Trung ương Thái Nguyên	147
Nguyễn Thị Giang, Đỗ Thị Hà Phương, Chu Thị Hà, Hồ Lương Xinh - Hiệu quả kinh tế trong sản xuất nấm ăn của các hộ gia đình ở huyện Đại Từ, tỉnh Thái Nguyên	153
Đỗ Thị Vân Hương - Phân tích hiệu quả mô hình trồng cây cà phê chè (<i>Arabica</i>), cây mắc ca (<i>Macadamia</i>) tại xã Ảng Tờ, huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên	159
Đặng Ngọc Huyền Trang, Dương Thị Thùy Linh - Xác định mối quan hệ giữa nguồn đầu tư trực tiếp nước ngoài và cán cân thương mại ở Việt Nam	165
Dương Thị Tinh - Thực trạng tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước năm 2016 và giải pháp cho những năm tiếp theo	171
Phạm Thị Thanh Mai, Nghiêm Thị Ngoan - Đảm bảo quyền sở hữu trí tuệ đối với sản phẩm chè mang chỉ dẫn địa lý “Tân Cương” của tỉnh Thái Nguyên	177
Nguyễn Thị Thảo - Kết quả thực hiện chương trình giảm nghèo tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2011-2015	183
Nguyễn Thị Lan Anh, Đào Thị Hương - Phát triển mối liên kết các tác nhân trong chuỗi giá trị ngành hàng chè tỉnh Thái Nguyên	189
Trần Thùy Linh, Đỗ Hoàng Yến - Hoàn thiện các quy định về xác định hành vi lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường theo Luật Cạnh tranh 2004	195
Nguyễn Thị Mỹ Hạnh, Ngô Thị Quỳnh Trang, Phạm Thị Thu Phương, Hoàng Thị Lan Hương - Các rào cản trong việc áp dụng tiêu chuẩn khách sạn xanh ASEAN tại Hà Nội	201
Phan Thị Vân Giang, Phạm Bảo Dương - Một số vấn đề lý luận và bài học kinh nghiệm liên kết kinh tế trong chăn nuôi và tiêu thụ lợn thịt	207

FACTORS AFFECTING KNOWLEDGE WORKERS' JOB MOTIVATION IN VIETNAMESE ENTERPRISES

Chu Thị Hà^{1*}, Do Thị Ha Phương¹, Nguyen Thi Giang¹, XiaoLi Wu²

¹University of Agriculture and Forestry – TNU

²Greenwich University, United Kingdom

SUMMARY

In today knowledge economy, the core assets of modern organization is not its physical assets but the intelligence, skills and knowledge of knowledge employees which has increased need for knowledge workers while the management of knowledge workers is totally different from managing the manual workers or lower qualified employees due to the nature of the works they perform and their distinctive characteristics. This research investigates factors driving the motivation of knowledge workers by employing mainly quantitative methods namely, descriptive statistic, regression model and Chi-square to analyze the data from the survey consisting of 100 Vietnamese knowledge employees. The findings shows that intrinsic motivations including, empowerment, authority and recognition are considered as key factors motivating knowledge workers within organizations while prompt and normal promotion along with the longer working experience have negative impact on job motivation.

Key words: *extrinsic motivation; intrinsic motivation; knowledge workers; motivation; management.*

INTRODUCTION

The focus on knowledge workers stems from the spatial configurations of the knowledge-based economy described as “ directly based on the production, distribution and use of knowledge and information” [12] and Ducker (1959) [4] was the first person to mention the term knowledge workers, describing them as the ones who use their knowledge as their dominant resource to perform work duties, namely engineers, architects, lecturers, lawyers, physicians, pharmacists, scientists etc. However, the motivation factors that previous academic research studies in general workers is no longer valid for knowledge workers because such workers not only fulfill their job duties but also create, inspire and analyze the works they perform.

Consequently, traditional command-control method would not go well with this type of employees because of the distinguished characteristics of knowledge workers compared to ordinary ones.

Furthermore, the research of Erne (2011)[5] indicates a shortfall in the number of such skilled and qualified workers within

organizations and how to attract and keep such employees stay loyal has been put in the center of successful organizational management, consequently the ability to not only manage but also encourage as well as retain such knowledge worker has become one of key factors for successful managers and leaders in corporations who want to enhance the whole performance of enterprises. Therefore, it is necessary to conduct research on how to motivate such intelligent and creative workers and make them stay loyal with the company. In recent decades, Vietnam has witnessed its transformation in organization system with the increasing number of knowledge workers within organizations. Accordingly, the main purpose of this research is to investigate the required factors to motivate knowledge workers at Vietnamese enterprises.

LITERATURE REVIEW

Knowledge workers are those who have higher educational status, excel in communication and have the abilities to perceive and transform information more effectively than normal workers [3]. The distinction between knowledge workers and manual workers lies in the difference in

* Tel: 0983129444; Email: chuthiha@tuaf.edu.vn

natural characteristics as well as the nature of their works. The distinction between knowledge workers and manual workers lies in the differences in natural characteristics as well as the nature of their works. The five particular features of knowledge workers are proposed as following [1]:

- The larger proportion of mental work at workplace where intellectual efforts are considered more important than physical one.
- The ability to develop knowledge and to strengthen position at workplace
- Obtaining higher level of educational background.
- The capacity for processing and analyzing information.

On the other hand, motivation is defined as a “process that derives from a physiological or psychological deficiency or needs that activate a behavior or a drive that is aimed at a goal of incentive” [11]. Brochs-Haukedal (2010) [2] affirms that individuals are motivated by monetary rewards such as wages, bonuses, perquisite and by social recognition from their colleagues and others, which is categorized as extrinsic motivation including external regulations and integrated regulations.

The other form of motivation called intrinsic motivation, was introduced and referred by cognitive psychology school since 1970s. Ferh and Falk (2002) [6] propose 3 important types of intrinsic motivation. The first type refers to the nature of the task, which attracts individuals by the interesting and challenging nature even without the absence of economic incentives. The other two motivations are considered social in nature, for example the need for social approval for doing the “right” thing [6].

Regarding previous research on motivation of knowledge workers, Horwitz *et al.* (2003) confirms that the most effective way to motivate knowledge workers are intrinsically motivating through freedom and challenging [9]. Similarly, Petroni and Colacino (2008) affirm that knowledge workers need to be given opportunities and challenges in accordance with appropriate incentives in

order to get motivated [13]. Moreover, they also demonstrate that the nature of the tasks is a primary source of motivation that excites individuals, requires managers to put confidence in their staff though shortfall in task related intrinsic motivation could affect negatively on knowledge employees’ motivation [14]. It should be noticed that information quality, access to information and autonomy in implementing solutions are also the drivers of knowledge workers’ performance [7]. Last but not least, the nature of job itself and cultural organization and management method have also been proved to have positive impact on job motivation while motivation arising from teamwork can’t be undervalued [8], [10].

RESEARCH METHODOLOGY

This research employed non-probability sampling method along with convenient sampling because of their characteristics and suitability in questionnaires-based survey.

The questionnaire was designed based on a review of previous researches due to the nature of this research with the questionnaire designed in the form of 5- likert scale question to measure the impact of factors affecting job motivation. Prior to the main test, a pilot test was carried out with N = 20 to guarantee the understanding from the respondents.

On the basis of previous research on relating field and topics, the variables and measurements are adopted and twelve individual factors are believed to affect the motivation of knowledge employees as following:

Factor 1: Good salary and condition of service.

Factor 2: Prompt and regular promotion.

Factor 3: Recognition.

Factor 4: Feedback.

Factor 5: Increased job security/enrichment.

Factor 6: Professional development.

Factor 7: Empowerment and authority.

Factor 8: Good working environment.

Factor 9: Work itself-challenging and varied work.

Factor 10: Participation in decision-making.

Factor 11: Giving research grants.

Factor 12: Feeling of team spirit and cooperation among coworkers and supervisors.

FINDINGS

The table below shows the overall descriptive statistics finding of 12 factors considered to affect job motivation. In general, employees took part in the survey do not show that they are highly motivated in doing current job with their enterprise. Because the Mean value of Job motivation is only 3.2 while the average is 2.5 and the good level should be 3.8.

Table 1. Descriptive statistic of 12 factors and job

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Factor1	100	1.00	5.00	3.2100	1.20851
Factor2	100	1.00	5.00	3.3600	1.24333
Factor3	100	1.00	5.00	3.4500	1.25831
Factor4	100	1.00	5.00	3.4400	1.15750
Factor5	100	1.00	5.00	3.2600	1.09747
Factor6	100	1.00	5.00	3.4600	1.04852
Factor7	100	1.00	5.00	3.4900	1.11460
Factor8	100	1.00	5.00	3.6400	1.22697
Factor9	100	1.00	5.00	3.2100	1.19168
Factor10	100	1.00	5.00	3.3000	1.22680
Factor11	100	1.00	5.00	3.3400	1.19949
Factor12	100	1.00	5.00	3.2800	1.18134
Job motivation	100	1.00	5.00	3.2000	1.0541
Valid N (listwise)	100				

Regarding determinants of job motivation, the analysis suggests that all proposed factors might have positive impact on job motivation. Therefore, the proposed regression model is described as following:

$$\text{Job Motivation} = \beta + \beta_1 * \text{Factor 1} + \beta_2 * \text{Factor 2} + \beta_3 * \text{Factor 3} + \beta_4 * \text{Factor 4} + \beta_5 * \text{Factor 5} + \beta_6 * \text{Factor 6} + \beta_7 * \text{Factor 7} + \beta_8 * \text{Factor 8} + \beta_9 * \text{Factor 9} + \beta_{10} * \text{Factor 10} + \beta_{11} * \text{Factor 11} + \beta_{12} * \text{Factor 12}$$

However, it should be noticed that the mean of St. Deviation of all twelve factors is all above 1. Thus further regression analysis should be implemented in order to find the degree to which such factors affect job motivation.

Table 2. Model summary

Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646	.418	.337	.8581

All the independent variables explain for the 41.8% of the fluctuation of job motivation, which is reasonably significant magnitude of influence. Additionally, the adjusted R-Square result means that independent variables in reality affect the dependent variable, which explains for only 33.7% in the change.

Among 12 factors, there are only three factors having impact on job motivation and all the factors are considered at the same time, they are factor 2, factor 3 and factor 7. The equation shows the negative impact of Factor 2 - *Prompt and regular promotion* on motivation. Simultaneously with other two factors, the higher degree that employees believe the promotion opportunities exist, the less motivated they are. On the other hand, the more knowledge employees feel to be recognized and appreciated for his or her contribution to the organization, the more his or her feel motivated at current career. As a result, factor 3- *Recognition* positively affects job motivation.

Factor 7- *empowerment and authority* shows significant impact on job motivation. Knowledge employees tend to be happy at work and willing to work more when they achieve the empowerment and employee autonomy at the organizations.

Although salary is not considered as the most important factor affects motivation at work of knowledge employees, in the open-ended question, respondents share that good bonus at work also encourage employees on their career. It seems that knowledge based employees concern about their award and achievement on what they have contribute to the organization. Besides, the management method and style at the enterprise is also mentioned, as the factor should be considered with its effect in job motivation.

Table 3. *Regression coefficient analysis*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.804	.365		2.204	.030*		
Factor 1	.067	.117	.077	.573	.568	.374	2.674
Factor 2	-.263	.118	-.310	-2.231	.028*	.347	2.884
Factor 3	.203	.101	.243	2.009	.048*	.459	2.181
Factor 4	.119	.121	.130	.981	.329	.379	2.640
Factor 5	.112	.109	.117	1.027	.307	.516	1.939
Factor 6	-.034	.115	-.034	-.293	.770	.511	1.956
Factor 7	.261	.111	.276	2.354	.021*	.486	2.056
Factor 8	.111	.116	.129	.949	.345	.364	2.744
Factor 9	.003	.105	.003	.026	.980	.477	2.097
Factor 10	.082	.123	.096	.668	.506	.326	3.071
Factor 11	.170	.106	.193	1.601	.113	.461	2.169
Factor 12	-.139	.103	-.156	-1.345	.182	.499	2.003

* $p < 0.05$ **Table 4.** *Pearson Chi-square of demographic factors and job motivation*

	Sig. (p-value)
Age * Job motivation	0.650
Gender * Job motivation	0.543
Marital status * Job motivation	0.626
Education background * Job motivation	0.662
Working experience * Job motivation	0.004*

Five demographic variables including age, gender, marital status, education background and working experience are tested using Chi-square p-value. There is only variable “working experience” has the relation with job motivation since the p-value is $0.004 < 0.05$

Table 5. *Pearson Chi-square analysis of working experience and job motivation*

		<i>I am motivated with my job in my current enterprise.</i>					Total	
		1.0	2.0	3.0	4.0	5.0		
Working experiences	0 – 4 years	Count	7	12	29	36	5	89
		% within	7.9%	13.5%	32.6%	40.4%	5.6%	100%
	5 – 9 years	Count	0	2	2	4	1	9
		% within	0%	22.2%	22.2%	44.4%	11.1%	100%
	10 – 14 years	Count	2	0	0	0	0	2
		% within	100%	0%	0%	0%	0%	100%
Total		9	14	31	40	6	100	

The cross-tabulation analysis indicates that knowledge employees who have been spending more than 10 years working in one organization have no motivation at work. The proportion of employees are fully motivated at work is small as only 5.6% people among 89 employees having less than 4 years working experience with current enterprise totally agree with the statement about job motivation.

CONCLUSION

The results from this research indicate some noticeable facts of the knowledge workers in Vietnam. The findings correspond with previous researches and proved that intrinsic motivations tend to have more impact on motivation of knowledge workers. The findings from regression analysis propose that it is empowerment and authority as well as recognition that strongly affect the motivation

degree of a knowledge employee. This study also confirms that for knowledge workers prompt and normal promotion; base salary and position are not the main drivers that encourage them to achieve targets while management method and style should be potentially considered as the motivation of knowledge workers. Furthermore, the Chi-square analysis shows that working show that, the more experiences knowledge workers staying with the same organization, the less motivated they are. Future researches could base on this research to distinguish the job motivation of knowledge workers in different sectors having higher number of knowledge workers such as education, banking and technology.

REFERENCE

1. Andreeva, T., Yuraitkin, E., & Soltitskaya, T. (2006), "Human Resources Development Practises As a Key Success Tool to Attract, Motivate and Retain Knowledge Workers", *Discussion Paper 34(R)*, St. Petersburg State Univeristy Institute of Management.
2. Brochs - Haukedal, W. (2010), "*Arbeids- og Lederpsykologi*", 8th ed. Bergen: Cappelen Damm AS.
3. Deci, E. L. (1972). "The Effects of Contingent and Noncontingent Rewards and Controls on Intrinsic Motivation", *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, pp. 217-229.
4. Drucker, P.F. (1959), "*Landmarks of Tomorrow*", New York: Harper.
5. Erne, R. (2011), "Making knowledge workers productive - a cross-industrial view", *International Journal of Management Cases*, 13(3), pp.59-76.
6. Fehr, E., & Falk, A. (2002), Psychological foundations of incentives, *European Economic Review*, 46, pp. 687-724.
7. Gargiulo, M., Ertug, G., & Galunic, C. (2009), "The Two Faces of Control: Network Closure and Individual Performance among Knowledge Workers", *Administrative Science Quarterly*, 54(2), pp.299-333.
8. Hebda, J. M., Vojak, B. A., Griffin, A., & Price, R. L. (2012), "Motivating and demotivating technical visionaries in large corporations: A comparison of perspectives", *R&D Management*, 42(2), pp.101-119, Available from: doi: 10.1111/j.1467-9310.2011.00669.
9. Horwitz, F., Heng, C. T., & Quazi, H. A. (2003), "Finders, keepers? Attracting, motivating and retaining knowledge workers", *Human Resource Management Journal*, 13(4), pp. 23-44.
10. Kumar, S. (2011), "Motivating employees: An exploratory study on knowledge workers", *South Asian Journal of Management*, 18(3), pp. 26-47.
11. Luthans, F. (2008), "*Organizational Behavior*", New York: McGraw - Hill Companies Inc.
12. OECD (1996), *The knowledge-based economy*, <https://www.oecd.org/sti/sci-tech/1913021.pdf>
13. Petroni, A., & Colacino, P. (2008), "Motivation Strategies for knowledge workers : Evidences and challenges", *Journal of Technology, Management & Innovation*, 3(3), pp. 21-32.
14. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000), "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions", *Contemporary Educational Psychology* 25, pp. 54-67.

TÓM TẮT
NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRI THỨC TẠI VIỆT NAM

Chu Thị Hà^{1*}, Đỗ Thị Hà Phương¹, Nguyễn Thị Giang¹, Lin Xiao Wu²

¹*Trường Đại học Nông Lâm – ĐH Thái Nguyên*

²*Trường Đại học Greenwich, Anh*

Trong nền kinh tế tri thức hiện nay, tài sản cốt lõi của doanh nghiệp không phải là những tài sản vật chất mà chính là tri thức, kỹ năng và kiến thức của nhân viên doanh nghiệp khiến cho nhu cầu về lao động tri thức tăng lên trong khi công tác quản lý lao động tri thức là hoàn toàn khác nhau từ quản lý lao động chân tay hoặc lao động có trình độ thấp hơn do tính chất của công việc họ thực hiện và tính chất đặc thù của họ. Nghiên cứu này điều tra các yếu tố thúc đẩy động lực của lao động tri thức bằng việc sử dụng các phương pháp định lượng, cụ thể mô tả thống kê, phân tích hồi quy và Chi-square để phân tích dữ liệu thu thập được từ các cuộc khảo sát bao gồm 100 lao động tri thức tại các công ty Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy động lực nội tại bao gồm sự trao quyền, quyền hạn và sự công nhận được coi là yếu tố quan trọng thúc đẩy lao động tri thức tại các doanh nghiệp trong khi đó sự thăng tiến thông thường và thời gian làm lâu tại một tổ chức có ảnh hưởng tiêu cực đến động lực làm việc của lực lượng lao động có giá trị này.

Từ khóa: *động lực nội tại; động lực bên ngoài, người lao động tri thức; động lực làm việc; quản lý.*

Ngày nhận bài: 29/8/2017; Ngày phản biện: 04/10/2017; Ngày duyệt đăng: 29/12/2017

* Tel: 0983129444; Email: chuthiha@tuaf.edu.vn

SOCIAL SCIENCE – HUMANITIES – ECONOMICS

Content	Page
Bui Hoang Tan - Ownership situation public field-land in Ha Chau district, Ha Tien province through studying cadastral registers of Minh Mang dynasty 17 (1836)	3
Doan Thi Yen - Tu Duc king's attitude towards Catholicism before and after 1962	9
Tran Minh Thuan - The land problems and spontaneous fights of farmers in Bac Lieu province under the French domination	15
Dong Van Quan - Types of democratic regime in the history and the present socialist democratic regime in our country	21
Le Thi Giang, Le Thi Huong - The original of formation of Ho Chi Minh thought on human beings, human development	27
Cao Thi Phuong Nhung, Ngo Thi Quang - Ho Chi Minh's talk about the study of theoretics in "the orientation speech at the opening ceremony of the first theoretics class at Nguyen Ai Quoc Institute"	33
Luu Thu Trang - The tragedy of Grigori Melekhov reflected in the relationship between Aksinia and Natalia in <i>Quietly Flows the Don</i> (M. Sholokhov)	39
Hoang Thi Tuyet Mai - The moon in Nguyen Huy Oanh's poetry	45
Nguyen Dieu Linh - <i>Onychostoma laticeps</i> in culinary culture of white Thai people in Son A commune, Van Chan district, Yen Bai province	49
Nguyen Thi Tan Tien, Ha Thi Hang - The differences of learning outcomes of students having taken the general informatics course with students obtaining the IC3 certificate at Thai Nguyen University of Medicine and Pharmacy	55
Dau Thi Thu - Training pedagogical profession for students through real professional activity experience	61
Nguyen Ngoc Binh, Duong To Quynh - Testing and assessing the learning outcome of the volleyball subject for students at Thai Nguyen University of Economics and Business Administration	67
Luu Quang Sang - Some suggestions of teaching Chinese characters for Vietnamese students	73
Hoang Thi Hai Yen - Applying Ho Chi Minh' ideology about morality in building morals, lifestyle of students in Thai Nguyen University of Technology currently	79
Phung Thi Tuyet, Nong Hong Hanh - Assessment of the project-based teaching and learning of the students major in Chinese at School of Foreign Languages, Thai Nguyen University	85
Tran Hoang Tinh - Situation and measures for planning and directing the implementation of disciplined education for students at centers for national defense and security education	91
Hoang Thi Ly - role of scaffolding activities in enhancing english reading skills among first year college students	97
Duong Thi Hong An, Dang Phuong Mai - Evaluating the EFL courseware at Thai Nguyen University of Information and Communication Technology	103
Ta Thi Mai Huong, Nguyen Van Thinh, Nguyen Thi Hanh Hong - Effects of portfolios on improving listening comprehension skill for students: a case study at Thai Nguyen University of Economics and Business Administration	109
Tran Tuan Anh, Do Van Hai, Tran Thi Thu Thuy, Hoang Van Hung - Research building multipurpose database to service land mangement in Coc Leu ward, Lao Cai city	115
Nguyen Thi Gam, Dao Thi Huong - Influence of service quality on customer satisfaction at Vietinbank- Thai Nguyen branch	121
Nguyen Thi Thanh Thuy - Foreign direct investment with the socio-economic development of Vietnam	129

Chu Thi Ha, Do Thi Ha Phuong, Nguyen Thi Giang, XiaoLi Wu - Factors affecting knowledge workers' job motivation in vietnamese enterprises	135
Tran Viet Khanh, Do Thuy Mui - Some agricultural development solutions in Tay Bac	141
Nguyen Thi Lan Anh - Enhanced management in use expense resources of health care activities in Thai Nguyen National General Hospital	147
Nguyen Thi Giang, Do Thi Ha Phuong, Chu Thi Ha, Ho Luong Xinh - Solution to improve economic efficiency of mushroom production at households in Dai Tu district, Thai Nguyen province	153
Do Thi Van Huong - Analyse efficiency of Arabica and Macadamia crops at Ang To commune, Muong Ang district, Dien Bien province	159
Dang Ngoc Huyen Trang, Duong Thi Thuy Linh - Determining relationship between foreign direct investment inflow and trade balance in Vietnam	165
Duong Thi Tinh - Status of restructuring state-owned enterprises in 2016 and solutions for next years	171
Pham Thi Thanh Mai, Nghiem Thi Ngoan - Guarantee for intellectual property rights on the "Tan Cuong" tea geographical indications of Thai Nguyen province	177
Nguyen Thi Thao - Implementation results of the poverty reduction program in Thai Nguyen province in 2011-2015	183
Nguyen Thi Lan Anh, Dao Thi Huong - The development of the relationship between workers in the value brand only chain in Thai Nguyen province	189
Tran Thuy Linh, Do Hoang Yen - Improving regulations on defining dominant abusive practices under Vietnamese Competition Law 2004	195
Nguyen Thi My Hanh, Ngo Thi Quynh Trang, Pham Thi Thu Phuong, Hoang Thi Lan Huong - Barriers to ASEAN green hotel standard in the hotel industry: a case study in Ha Noi	201
Phan Thi Van Giang, Pham Bao Duong - Some theoretical issues and experience lessons of integration in pig raising and pork consumption	207