



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

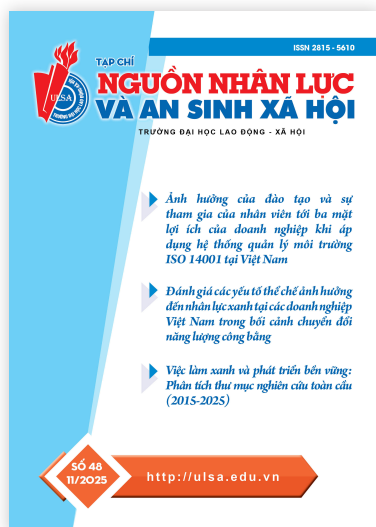
- ▶ *Ảnh hưởng của đào tạo và sự tham gia của nhân viên tới ba mặt lợi ích của doanh nghiệp khi áp dụng hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 tại Việt Nam*
- ▶ *Đánh giá các yếu tố thể chế ảnh hưởng đến nhân lực xanh tại các doanh nghiệp Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi năng lượng công bằng*
- ▶ *Việc làm xanh và phát triển bền vững: Phân tích thư mục nghiên cứu toàn cầu (2015-2025)*

SỐ 48
11/2025

<http://ulsa.edu.vn>

**TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC
VÀ AN SINH XÃ HỘI**

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 48 - Tháng 11/2025

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. Doãn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

GS.TS. Trần Ngọc Anh

GS.TS. Phạm Quang Trung

GS.TS. Ngô Thắng Lợi

GS.TS. Nguyễn Hữu Minh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

TS. Doãn Thị Mai Hương

PGS. TS. Đỗ Thị Tươi

PGS.TS. Nguyễn Trung Hải

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,
phường Yên Hòa, Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 Ảnh hưởng của đào tạo và sự tham gia của nhân viên tới ba mặt lợi ích của doanh nghiệp khi áp dụng hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 tại Việt Nam

Nguyễn Thị Liên Hương, Hà Nguyễn Ngọc Linh

- 10 Đánh giá các yếu tố thể chế ảnh hưởng đến nhân lực xanh tại các doanh nghiệp Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi năng lượng công bằng

Đỗ Thị Tươi, Nguyễn Thị Hồng

- 21 Việc làm xanh và phát triển bền vững: Phân tích thư mục nghiên cứu toàn cầu (2015-2025)

Vũ Thị Thu Hương

- 30 Cơ cấu vốn của doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ niêm yết tại Việt Nam

**Lê Thị Tú Oanh, Phạm Thị Hồng Nhung,
Phạm Tuấn Anh**

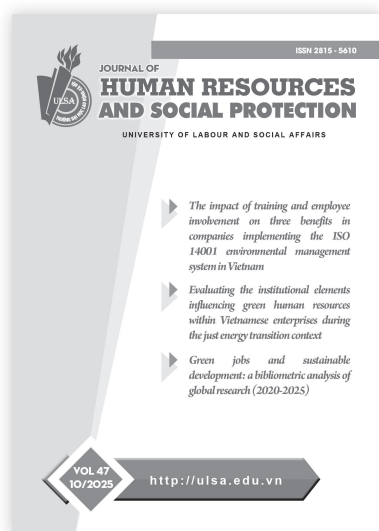
- 40 Nghiên cứu ảnh hưởng của Kols trên nền tảng TikTok đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội

**Nguyễn Thị Giang, Hà Thảo Vy, Nguyễn Thị Thơm,
Nguyễn Ngọc Vy, Đặng Mai Phương**

- 53 Điều kiện về "hoàn thành nghĩa vụ tài chính" đối với Nhà nước khi kinh doanh nhà ở, công trình xây dựng - Thực tiễn và một số kiến nghị liên quan

**Nguyễn Duy Phương, Nguyễn Kiên Cường,
Nguyễn Thị Mai Lan**

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication

Vol 48 - 11/2025

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Asso. Prof. Dr. Do Thi Tuoi

Asso. Prof. Dr. Nguyen Trung Hai

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Yen Hoa Ward, Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

No. 438/GP-BTTTT dated 13th July 2021

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2 *The impact of training and employee involvement on three benefits in companies implementing the ISO 14001 environmental management system in Vietnam*
Nguyen Thi Lien Huong, Ha Nguyen Ngoc Linh
- 10 *Evaluating the institutional elements influencing green human resources within Vietnamese enterprises during the just energy transition context*
Do Thi Tuoi, Nguyen Thi Hong
- 21 *Green jobs and sustainable development: a bibliometric analysis of global research (2020-2025)*
Vu Thi Thu Huong
- 30 *Capital structure of listed supporting industry enterprises in Vietnam*
Le Thi Tu Oanh, Pham Thi Hong Nhung, Pham Tuan Anh
- 40 *Research on the influence of kols on tiktok platform on fashion purchase intentions of students at Hanoi Industrial Textile garment University*
Nguyen Thi Giang, Ha Thao Vy, Nguyen Thi Thom, Nguyen Ngoc Vy, Dang Mai Phuong
- 53 *The condition of "fulfillment of financial obligations" to the state in housing and construction business activities - Practice and related recommendations*
Nguyen Duy Phuong, Nguyen Kien Cuong, Nguyen Thi Mai Lan

ẢNH HƯỞNG CỦA ĐÀO TẠO VÀ SỰ THAM GIA CỦA NHÂN VIÊN TỚI BA MẶT LỢI ÍCH CỦA DOANH NGHIỆP KHI ÁP DỤNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ MÔI TRƯỜNG ISO 14001 TẠI VIỆT NAM

TS. Nguyễn Thị Liên Hương

Đại học Kinh tế quốc dân

huongntl.neu@gmail.com

Hà Nguyễn Ngọc Linh

Công ty Cổ phần quốc tế Tường Vân

hanguyennngoclinh204@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu này được thực hiện để đánh giá tác động của đào tạo và sự tham gia của nhân viên, đối với ba mặt lợi ích gồm lợi ích kinh tế, lợi ích môi trường và lợi ích xã hội tại các doanh nghiệp áp dụng hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 ở Việt Nam. Dựa trên phương pháp nghiên cứu định lượng để phân tích 258 phiếu khảo sát được thu thập từ các doanh nghiệp áp dụng hệ thống ISO 14001, kết quả cho thấy đào tạo có tác động trực tiếp thuận chiều tới lợi ích môi trường, nhưng không có tác động trực tiếp tới lợi ích kinh tế và lợi ích xã hội của doanh nghiệp áp dụng hệ thống ISO 14001. Còn sự tham gia của nhân viên đều có tác động trực tiếp thuận chiều tới cả ba mặt lợi ích của doanh nghiệp, gồm kinh tế, môi trường và xã hội. Kết quả nghiên cứu hàm ý rằng, doanh nghiệp cần hoàn thiện các chương trình đào tạo và nâng cao sự tham gia của nhân viên, qua đó không chỉ gia tăng lợi ích môi trường mà còn thúc đẩy các lợi ích kinh tế và xã hội, hướng tới sự phát triển bền vững cho doanh nghiệp.

Từ khóa: Đào tạo, sự tham gia của nhân viên, lợi ích kinh tế, lợi ích môi trường, lợi ích xã hội.

THE IMPACT OF TRAINING AND EMPLOYEE INVOLVEMENT ON THREE BENEFITS IN COMPANIES IMPLEMENTING THE ISO 14001 ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM IN VIETNAM

Abstract: This study was conducted to assess the impact of two independent factors, training and employee involvement, on three types of benefits: economic benefits, environmental benefits, and social benefits, at companies implementing the environmental management system ISO 14001 in Vietnam. Based on a quantitative research, the analysis of 258 survey responses collected from companies using the ISO 14001 system, the results show that training has a positive impact on environmental benefits, but no significant effect on the economic benefits and social benefits of the companies. On the other hand, employee involvement has a positive impact on all three types of benefits, including economic, environmental, and social benefits. The results suggest that organizations should strengthen their training and employee involvement, thereby not only improving environmental benefits but also economic and social benefits to sustainable development in enterprise.

Keywords: Training, employee involvement, economic benefits, environmental benefits, social benefits.

Mã bài báo: JHS - 294

Ngày nhận bài sửa: 08/10/2025

Ngày nhận bài: 16/09/2025

Ngày duyệt đăng: 20/10/2025

Ngày nhận phản biện: 29/9/2025

1. Giới thiệu

Việc triển khai hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 đã thu hút sự quan tâm của nhiều học giả nhờ những lợi ích đa chiều mà nó mang lại cho doanh nghiệp. Nghiên cứu chỉ ra rằng, áp dụng hệ thống ISO 14001 không chỉ giúp cải thiện hiệu suất nội bộ thông qua việc giảm chi phí vận hành, tối ưu hóa quy trình làm việc và tăng cường năng suất lao động mà còn góp phần nâng cao lợi nhuận và chất lượng sản phẩm (Poksinska và cộng sự, 2003). Nghiên cứu của Al-Kahloot và cộng sự (2019) khẳng định, hệ thống quản lý môi trường này không chỉ hỗ trợ doanh nghiệp tuân thủ pháp luật và đáp ứng nhu cầu khách hàng mà còn nâng cao hiệu quả quản lý nội bộ. Từ tổng quan các nghiên cứu trước đây về hệ thống quản lý môi trường ISO 14001, nhận thấy chưa có sự phân loại các lợi ích một cách thống nhất và rõ ràng. Do đó, dựa trên ba trụ cột chính của phát triển bền vững, nhóm tác giả quyết định phân chia lợi ích các doanh nghiệp nhận được khi áp dụng hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 thành ba mặt gồm lợi ích kinh tế, lợi ích môi trường và lợi ích xã hội.

Hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 được phát triển và duy trì bởi Tổ chức Tiêu chuẩn hóa quốc tế - một tổ chức uy tín được thành lập từ năm 1946 với 165 thành viên đại diện cho các quốc gia, qua đó tạo nên nền tảng vững chắc cho việc đánh giá và hoàn thiện hệ thống so với các phương pháp quản lý môi trường khác. Được giới thiệu năm 1946 và đã có thời gian lâu dài để điều chỉnh phù hợp với điều kiện kinh tế và xu hướng phát triển toàn cầu. Ngay từ khi ra mắt, chứng chỉ ISO 14001 đã thu hút nhiều doanh nghiệp, với khoảng 350.000 chứng chỉ được cấp trên gần 180 quốc gia, điều này cho thấy tầm quan trọng của việc áp dụng tiêu chuẩn này để doanh nghiệp Việt Nam có thể hội nhập hiệu quả vào thị trường toàn cầu.

Mặc dù ISO 14001 được giới thiệu tại Việt Nam từ năm 1998 chủ yếu do áp lực từ đối tác nước ngoài cùng với nỗ lực của Chính phủ, vẫn còn nhiều doanh nghiệp chú trọng quá mức vào lợi ích kinh tế mà bỏ qua tác động tiêu cực đối với môi trường và xã hội. Ví dụ như những sự cố xả thải chưa qua xử lý của Công ty Vedan kéo dài 14 năm, vụ ô nhiễm do FORMUSA gây ra ở khu vực ven biển, vụ cháy rừng lan rộng 15.000 ha ở miền Trung, cũng như vụ xử lý dầu thải xuống sông làm ô nhiễm nguồn nước tại Nhà máy nước sạch Sông Đà hồi năm 2020. Những sự cố này không chỉ khiến các doanh nghiệp chịu thiệt hại về tài chính khi phải bồi thường (Vedan lên đến 220 tỷ đồng, FORMUSA khoảng 550

triệu USD) mà còn làm tổn hại nghiêm trọng đến uy tín và khả năng cạnh tranh trên thị trường. Hay như thực trạng ô nhiễm môi trường nghiêm trọng bởi Công ty Cổ phần Dệt công nghiệp Hà Nội không xử lý mùi dẫn đến cột khí thải có mùi khét, mùi cao su cháy gây ảnh hưởng tới người dân xung quanh (Báo điện tử VTV, 2025).

Do đó, trong nghiên cứu này nhóm tác giả tập trung nghiên cứu các yếu tố thuộc quản trị nhân sự gồm đào tạo và sự tham gia của nhân viên tác động tới ba mặt lợi ích của doanh nghiệp (kinh tế, môi trường và xã hội) khi các doanh nghiệp áp dụng hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 tại Việt Nam.

2. Tổng quan và đề xuất mô hình nghiên cứu

2.1. Lợi ích khi áp dụng hệ thống quản lý môi trường ISO 14001

Lợi ích môi trường có thể được hiểu là các kết quả tích cực mà doanh nghiệp đạt được thông qua việc cải tiến công nghệ sản xuất, nâng cấp cơ sở vật chất và áp dụng các phương pháp bảo vệ môi trường nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực đối với hệ sinh thái. Theo Fa (2017), những lợi ích này bao gồm việc cải tiến công nghệ, tối ưu hóa cơ sở sản xuất, xử lý chất thải và giảm khí thải. Trong khi đó, Maksum và Tamba (2018) định nghĩa lợi ích môi trường qua thành tích của công ty trong việc thực hiện các hoạt động có liên quan đến bảo vệ môi trường.

Lợi ích kinh tế có thể được hiểu là những kết quả tích cực về mặt tài chính và hiệu quả sản xuất mà doanh nghiệp đạt được qua việc tối ưu hóa hoạt động và sử dụng nguồn lực. Theo Zaid và cộng sự (2018) cho rằng, kết quả làm việc kinh tế không chỉ bao gồm cải thiện về tài chính mà còn thể hiện qua các thành tựu về tiếp thị, nhờ vào việc áp dụng các thực hành xanh giúp tăng cường vị thế của tổ chức so với mức trung bình ngành. Cuối cùng, Daddi và cộng sự (2019) nhận định rằng, hiệu quả kinh tế được đo lường qua việc tối ưu hóa sử dụng tài nguyên thiên nhiên và năng lượng, giảm chi phí, đồng thời tăng thị phần, kim ngạch và xuất khẩu của doanh nghiệp. Qua đó, lợi ích kinh tế không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh mà còn tạo đà cho sự phát triển bền vững trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt.

Lợi ích xã hội, theo Arnett và Southwick (2015) nhấn mạnh vai trò của các nỗ lực tập thể trong việc bảo tồn và cải thiện môi trường sống của các loài hoang dã, từ đó tạo dựng một hệ sinh thái bền vững. Gouldson

và cộng sự (2018) cho rằng, các hành vi tiêu dùng tích cực của cá nhân có thể tạo ra hiệu ứng cộng hưởng, góp phần tích lũy lợi ích xã hội chung cho cộng đồng. Như vậy, lợi ích xã hội không chỉ là kết quả của các cải tiến kinh tế mà còn là sự nâng cao chất lượng môi trường sống và phát triển bền vững của cộng đồng.

2.2. Đào tạo

Trong bối cảnh thị trường lao động biến động và yêu cầu công việc không ngừng gia tăng, đào tạo được nhiều học giả coi là một quá trình có hệ thống nhằm chuyển giao và củng cố kiến thức, kỹ năng cho người lao động (Hanaysha và Tahir, 2016). Xie và cộng sự (2020) đề xuất “đào tạo xanh” - một quá trình học tập liên tục, cập nhật kiến thức và kỹ năng thân thiện với môi trường, đáp ứng cả nhu cầu phát triển của tổ chức lẫn cá nhân. Các nghiên cứu từ Longoni và cộng sự (2016), Zaid và cộng sự (2018) cho thấy, đầu tư vào đào tạo không chỉ trực tiếp cải thiện kỹ năng và kiến thức của nhân viên mà còn gián tiếp thông qua các hoạt động quản trị chuỗi cung ứng xanh, từ đó tối ưu hóa quy trình sản xuất, giảm chi phí và gia tăng hiệu quả kinh doanh. Các nghiên cứu của Singh và cộng sự (2019), Agyabeng-Mensah và cộng sự (2020) càng khẳng định mối quan hệ trực tiếp thuận chiều giữa đào tạo và lợi ích kinh tế.

Bên cạnh đó, đào tạo còn đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao lợi ích môi trường của doanh nghiệp. Các tác giả như Sarkis và cộng sự (2010) đã chỉ ra rằng, chương trình đào tạo chuyên sâu giúp nhân viên nắm vững các quy trình bảo vệ môi trường và cải tiến công nghệ xanh. Nghiên cứu của Jabbar và Abid (2014), và Longoni và cộng sự (2016) khẳng định, đào tạo góp phần tạo ra bầu không khí làm việc xanh, thúc đẩy hành vi bảo vệ môi trường. Đối với lợi ích xã hội, đào tạo không chỉ giúp nâng cao nhận thức và kỹ năng chuyên môn mà còn thúc đẩy sự gắn kết của nhân viên và cải thiện quan hệ với cộng đồng. Các nghiên cứu của Zaid và cộng sự (2018) cho thấy đào tạo còn giúp tạo ra bầu không khí làm việc tích cực, từ đó tăng cường lợi ích xã hội. Vì vậy, đề xuất giả thuyết kiểm định:

H1a: Đào tạo có tác động trực tiếp thuận chiều đến lợi ích kinh tế khi áp dụng hệ thống ISO 14001 tại các doanh nghiệp Việt Nam.

H1b: Đào tạo có tác động trực tiếp thuận chiều đến lợi ích môi trường khi áp dụng hệ thống ISO 14001 tại các doanh nghiệp Việt Nam.

H1c: Đào tạo có tác động trực tiếp thuận chiều đến lợi ích xã hội khi áp dụng hệ thống ISO 14001 tại các doanh

ng nghiệp Việt Nam.

2.3. Sự tham gia của nhân viên

Trong bối cảnh quản trị hiện đại, “sự tham gia của nhân viên” được hiểu là mức độ ảnh hưởng và cam kết tâm lý mà người lao động dành cho các quyết định và hoạt động của tổ chức. Engen và cộng sự (2021) định nghĩa sự tham gia của nhân viên như một chuỗi hành động sáng tạo, qua đó khuyến khích tổ chức tạo điều kiện cho các nhóm nhân viên đảm nhận các nhiệm vụ đổi mới, góp phần thúc đẩy sự phát triển linh hoạt và bền vững của doanh nghiệp. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, sự tham gia của nhân viên có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 thông qua việc nâng cao lợi ích môi trường. Các tác giả như Hibadullah và cộng sự (2013), Guerci và cộng sự (2016) đều khẳng định mối quan hệ trực tiếp thuận chiều giữa sự tham gia của nhân viên và lợi ích môi trường khi áp dụng hệ thống quản lý môi trường ISO 14001. Sự tích cực trong việc tham gia góp phần tạo ra môi trường làm việc chuyên nghiệp, từ đó giúp doanh nghiệp cải thiện quá trình xử lý chất thải, giảm khí thải và nâng cao chất lượng môi trường nội bộ.

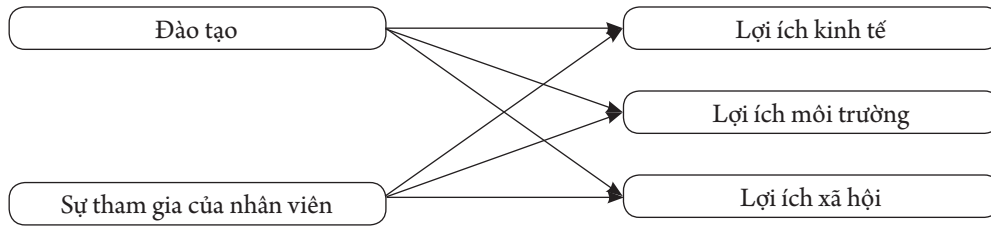
Trong lĩnh vực kinh tế, nghiên cứu của Acquah và cộng sự (2020) đã cho thấy, sự tham gia của nhân viên không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động tài chính mà còn gián tiếp thông qua các hoạt động quản trị chuỗi cung ứng xanh. Những đóng góp từ phía nhân viên giúp tối ưu hóa quá trình sản xuất, giảm chi phí và tăng cường hiệu quả kinh doanh, từ đó nâng cao lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp. Về mặt xã hội, các nghiên cứu của Longoni và cộng sự (2014), Acquah và cộng sự (2020) đã chứng minh mối quan hệ giữa sự tham gia của nhân viên và lợi ích xã hội của doanh nghiệp. Những đóng góp của nhân viên không chỉ tạo ra môi trường làm việc hài hòa mà còn thúc đẩy sự gắn kết cộng đồng, cải thiện hình ảnh doanh nghiệp và nâng cao mức độ bền vững xã hội. Từ đó, đề xuất giả thuyết:

H2a: Sự tham gia của nhân viên có tác động tích cực đến lợi ích môi trường khi áp dụng ISO 14001 tại các doanh nghiệp Việt Nam.

H2b: Sự tham gia của nhân viên có tác động tích cực đến lợi ích kinh tế khi áp dụng hệ thống ISO 14001 tại các doanh nghiệp Việt Nam.

H2c: Sự tham gia của nhân viên có tác động tích cực đến lợi ích xã hội khi áp dụng hệ thống ISO 14001 tại các doanh nghiệp Việt Nam.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp lấy mẫu

Đối tượng nghiên cứu là các nhà quản trị tại doanh nghiệp đã và đang triển khai hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 tại Việt Nam. Dữ liệu sơ cấp được thu thập theo phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên đơn giản. Dựa trên danh sách các doanh nghiệp đã và đang áp dụng hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 tại Việt Nam, nhóm tác giả sử dụng phần mềm lựa chọn ngẫu nhiên từ danh sách. Số lượng phiếu khảo sát gửi tới các doanh nghiệp đang áp dụng hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 là 1000, thu về 258 phiếu khảo

sát hợp lệ (sau khi loại bỏ những phiếu không hợp lệ như điền tất cả các câu cùng lựa chọn).

3.2. Thiết kế bảng hỏi

Bảng câu hỏi được xây dựng dựa trên các nghiên cứu đã được xác thực và được công bố trên những tạp chí uy tín với số lượng trích dẫn cao. Sau đó, bảng câu hỏi được chỉnh sửa lại cho phù hợp với đặc thù văn hóa và ngôn ngữ của Việt Nam. Trước khi triển khai khảo sát chính thức, nhóm nghiên cứu đã tiến hành một thử nghiệm với 30 người tham gia để hiệu chỉnh ngôn từ và cách diễn đạt, đảm bảo tính phù hợp với bối cảnh nghiên cứu trong nước.

Bảng 1. Thang đo kế thừa

Biến	Mã hóa	Thang đo	Kế thừa
Đào tạo	TR1	Nhân viên được đào tạo các kỹ năng để thực hiện các trách nhiệm của họ về môi trường	Wee và Quazi (2005)
	TR2	Nhân viên được giáo dục để tăng nhận thức về môi trường	
	TR3	Phạm vi và nội dung đào tạo thường xuyên được xem xét và cải tiến	
	TR4	Nguồn lực cho đào tạo được cung cấp đầy đủ	
Sự tham gia của nhân viên	EI1	Nhóm công tác về môi trường được thành lập để giải quyết các vấn đề môi trường	
	EI2	Nhân viên được trao quyền để xử lý các vấn đề môi trường và tham gia tích cực vào việc xác định các mục tiêu môi trường	
	EI3	Công ty có các biện pháp để khuyến khích nhân viên đề xuất giải pháp cải tiến môi trường	
	EI4	Nhân viên được ghi nhận khi có đóng góp cải tiến hiệu quả môi trường của công ty	
	EI5	Đánh giá hiệu quả làm việc của nhân viên có gắn với các mục tiêu môi trường	
Lợi ích kinh tế	ECB1	Tăng doanh số	Maletic và cộng sự (2015); To và Tang (2014)
	ECB2	Giảm chi phí hoạt động	
	ECB3	Cải thiện lợi ích kinh doanh của doanh nghiệp	
	ECB4	Cải thiện năng suất	
Lợi ích môi trường	ENB1	Giảm chất thải	Maletic và cộng sự (2015); Martín-Peña và cộng sự (2014)
	ENB2	Tăng tỷ lệ tái chế	
	ENB3	Giảm tiêu thụ tài nguyên (Nhiệt năng, điện, nước...)	
	ENB4	Cải thiện quá trình xử lý chất thải	
	ENB5	Nâng cao khả năng tiếp cận với các công nghệ xanh	
Lợi ích xã hội	SOC1	Cải thiện điều kiện làm việc cho nhân viên	Maletic và cộng sự (2015)
	SOC2	Cải thiện hình ảnh cho doanh nghiệp	
	SOC3	Tăng cường giáo dục và đào tạo cho nhân viên	

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

3.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

Sau khi thu thập, dữ liệu được xử lý theo một quy trình hệ thống nhằm đảm bảo tính chính xác và khách quan của kết quả nghiên cứu. Ban đầu, dữ liệu được làm

sạch bằng cách loại bỏ các trường hợp thiếu sót hoặc không hợp lệ. Sau đó, kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng Cronbach's alpha. Để xác định cấu trúc ẩn của các biến, nhóm nghiên cứu áp dụng phân tích nhân tố khám

phá (EFA) và tiếp tục kiểm định mô hình đo lường qua phân tích nhân tố khẳng định (CFA). Cuối cùng, các mối quan hệ giữa các biến được kiểm định qua mô hình cấu trúc (SEM). Quá trình phân tích dữ liệu được thực hiện bằng phần mềm SPSS 26, AMOS 22.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê tần suất

Bộ mẫu khảo sát thu được cho thấy, hơn 67% (Hóa chất + Cơ khí + Điện tử - Điện lạnh) nằm trong các ngành công nghiệp chế tạo hoặc công nghiệp nặng, điều này thể hiện bộ mẫu có xu hướng thiên về các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất. Trong quý II/2025, số lượng lao động là 52 triệu người, trong đó khu vực công nghiệp - xây dựng chiếm 33,2% tương đương với 17,3 triệu người (Nguyễn, 2025) nên tỷ lệ mẫu tập trung vào các ngành sản xuất nặng có thể được coi là phù hợp với bức tranh công nghiệp của Việt Nam, dẫn tới khả năng mẫu có tính đại diện tương đối cao cho nhóm doanh nghiệp chế tạo/công nghiệp. Về thời gian hoạt động, có 127 doanh nghiệp (49,2%) mới hoạt động dưới 5 năm, 97 doanh nghiệp (37,6%) hoạt động từ 5 đến 10 năm và 34 doanh nghiệp (13,2%) đã hoạt động trên 10 năm. Điều này cho thấy, nghiên cứu có điều kiện quan sát ảnh hưởng đa dạng về thời gian hoạt động, từ mới thành lập đến trên 10 năm, giúp phản ánh các giai đoạn phát triển khác nhau của doanh nghiệp. Về số lượng nhân viên, doanh nghiệp có quy mô nhỏ (dưới 100 nhân viên) chiếm 42,6%, quy mô vừa (từ 100 đến 1000 nhân viên) chiếm 46,1%, quy mô lớn (từ 1000 đến 5000 nhân viên) chiếm 10,1%, và chỉ có ba mẫu (1,2%) thuộc nhóm doanh nghiệp có trên 5000 nhân viên. Cơ cấu này khá phù hợp với thực tế phân bố doanh nghiệp tại Việt Nam, nơi doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm số lượng áp đảo; đồng thời vẫn bao phủ được cả nhóm quy mô lớn, đảm bảo cái nhìn đa dạng về quy mô doanh nghiệp. Mẫu khảo sát không bị lệch hẳn về một nhóm nào mà có bước phân tầng hợp lý giữa nhỏ - vừa - lớn.

4.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo lần 1 cho thấy mức độ đồng nhất nội tại của các thang đo khá cao đối với hầu hết các biến. Cụ thể, Cronbach's Alpha của 4

thang đo sau đều đạt trên 0,7 (Sự tham gia của nhân viên: 0,881; Đào tạo: 0,922; Lợi ích kinh tế: 0,855; Lợi ích xã hội: 0,849) trừ Lợi ích môi trường là 0,667. Hệ số tương quan biến tổng của từng quan sát trong các thang đo đều lớn hơn 0,3 trừ "Lợi ích môi trường" có biến quan sát ENB2 có hệ số tương quan biến tổng âm ($-0,021 < 0,3$), cho thấy cần tiến hành loại bỏ ENB2. Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo lần hai khi loại ENB2 cho "Lợi ích môi trường", cho thấy Cronbach Alpha's đạt mức rất tốt là 0,902. Cụ thể, các mục ENB1, ENB3, ENB4 và ENB5 có hệ số tương quan lần lượt là 0,794; 0,798; 0,712 và 0,820 do đó chỉ loại bỏ biến quan sát ENB2.

4.3. Kiểm định nhân tố khám phá EFA

Kết quả kiểm định EFA cho thấy giá trị KMO là $1 > 0,877 > 0,5$, Sig Bartlett's Test = $0,000 < 0,05 < 0,001$, như vậy phân tích nhân tố khám phá EFA là phù hợp. Có 5 biến với tiêu chí eigenvalue lớn hơn 1 với tổng phương sai tích lũy là 67,385%. Như vậy, có 5 nhân tố tóm tắt thông tin của 20 biến quan sát đưa vào EFA một cách tốt nhất. Kết quả ma trận xoay cho thấy, 20 biến quan sát được chia thành 5 nhân tố, tất cả biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5. Như vậy, 20 biến quan sát đều được giữ lại để tiến hành kiểm định nhân tố khẳng định (CFA).

4.4. Kiểm định nhân tố khẳng định CFA

Theo Hair và cộng sự (2010), kết quả phân tích nhân tố khẳng định (CFA) cho thấy mô hình đạt mức độ phù hợp cao với dữ liệu MIN/df = 1,492 (≤ 2) là rất tốt; GFI = 0,917 ($\geq 0,9$) là tốt; CFI = 0,975 ($\geq 0,95$) là rất tốt; RMSEA = 0,044 ($\leq 0,08$) là tốt. Xét giá trị P (p-value) đều $< 0,05$ (lấy mức ý nghĩa là 5%), tất cả biến quan sát có ý nghĩa trong mô hình.

Trong nghiên cứu này, tính hội tụ được đảm bảo, các biến ENB, EI, TR, ECB và SOC đều có CR từ 0,857 đến 0,924 và AVE từ 0,598 đến 0,701 (đáp ứng yêu cầu AVE $\geq 0,5$), cho thấy mỗi cấu trúc giải thích tốt phương sai của các biến quan sát. Tính phân biệt được đảm bảo khi MSV của mỗi biến nhỏ hơn AVE và giá trị MaxR(H) - đại diện cho căn bậc hai của AVE vượt trội so với các hệ số tương quan giữa các cấu trúc. Điều này chứng tỏ tính phân biệt được đảm bảo.

Bảng 2. Kết quả kiểm định độ hội tụ và phân biệt của thang đo sử dụng Fornell & Larcker

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	ENB	EI	TR	ECB	SOC
ENB	0,904	0,701	0,441	0,909	0,838				
EI	0,881	0,598	0,125	0,884	0,243***	0,773			
TR	0,924	0,753	0,125	0,932	0,292***	0,353***	0,868		
ECB	0,857	0,601	0,441	0,862	0,664***	0,257***	0,162*	0,775	
SOC	0,858	0,670	0,201	0,898	0,377***	0,278***	0,329***	0,449***	0,819

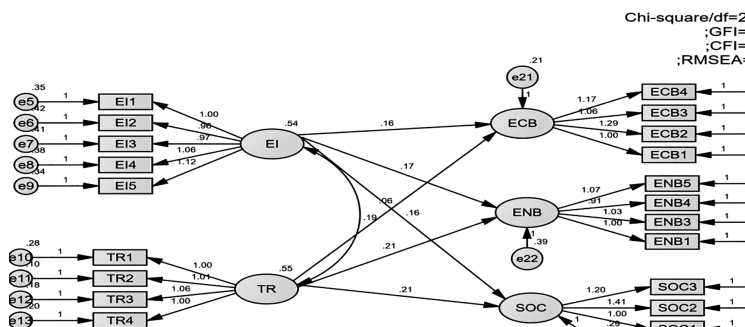
Nguồn: Kết quả chạy mô hình

4.5. Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Theo Hair và cộng sự (2010), kết quả phân tích cho thấy mô hình đạt mức độ phù hợp cao với dữ liệu MIN/

df = 2,242 (≤ 5) là chấp nhận được; GFI = 0,917 ($\geq 0,8$) là chấp nhận được (Baumgartner và Homburg, 1995); CFI = 0,936 ($\geq 0,9$) là tốt; RMSEA = 0,07 ($\leq 0,08$) là tốt.

Hình 2. Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM



Nguồn: Kết quả chạy mô hình

Kết quả kiểm định giả thuyết nhận thấy H1a, H1c bị bác bỏ, H1b; H2a, H2b, H2c đều được chấp nhận. Ngoài ra, giá trị R bình phương của ECB, ENB và SOC lần lượt là 0,081, 0,119 và 0,146 như vậy biến độc lập

TR và EI giải thích được 8,1% sự biến thiên của ECB, 11,9% sự biến thiên của ENB và 14,6% sự biến thiên của SOC.

Bảng 3. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Biến-Biến	Giả thuyết	p-value	β chuẩn hóa	Trạng thái
TR -> ECB	H1a	0,241	0,086	Bác bỏ
TR->ENB	H1b	***	0,235	Chấp nhận
TR -> SOC	H1c	0,055	0,263	Bác bỏ
EI -> ECB	H2a	0,002	0,243	Chấp nhận
EI -> ENB	H2b	0,011	0,183	Chấp nhận
EI-> SOC	H2c	0,006	0,200	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả chạy mô hình

5. Thảo luận và hàm ý nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy bức tranh khá phân hóa giữa vai trò của đào tạo và sự tham gia của nhân viên đối với ba nhóm lợi ích kinh tế, môi trường và xã hội khi áp dụng ISO 14001 tại các doanh nghiệp Việt Nam. Về tổng thể, đào tạo chỉ thể hiện tác động đáng kể tới lợi ích môi trường, trong khi không tìm thấy tác động rõ rệt tới lợi ích kinh tế và lợi ích xã hội. Ngược lại, sự tham gia của nhân viên lại được khẳng định có ảnh hưởng đồng thời lên cả ba nhóm lợi ích. Cấu trúc kết quả này vừa tương đồng, vừa khác biệt so với cơ sở nghiên cứu trước đây, qua đó gợi mở những hàm ý quan trọng về nội dung và cách thức triển khai các thực hành quản trị nguồn nhân lực xanh trong bối cảnh các doanh nghiệp đang vận hành hệ thống quản lý môi trường ISO 14001.

Thứ nhất, kết quả về tác động của đào tạo lên lợi ích môi trường về cơ bản nhất quán với lập luận và bằng chứng thực nghiệm trong các nghiên cứu trước. Kết quả nghiên cứu khẳng định, đào tạo có ảnh hưởng rõ rệt đến lợi ích môi trường, phù hợp với các phát hiện của Sarkis và cộng sự (2010), Zaid và cộng sự (2018) và Paillé và

cộng sự (2020), vốn nhấn mạnh vai trò của đào tạo trong việc nâng cao nhận thức, kỹ năng và hành vi bảo vệ môi trường của người lao động. Theo mô tả trước đây, “đào tạo xanh” được hiểu là quá trình học tập liên tục, cập nhật kiến thức và kỹ năng thân thiện với môi trường, đáp ứng cả nhu cầu phát triển của tổ chức lẫn cá nhân (Xie và cộng sự, 2020). Kết quả nghiên cứu hiện tại, khi chứng minh nhân viên được trang bị kiến thức và kỹ năng cần thiết sẽ có sự chuẩn bị tốt hơn để vận hành ISO 14001 và tạo ra những chuyển biến tích cực đối với các mục tiêu môi trường. Về bản chất, đã củng cố thêm lập luận về vai trò trung tâm của đào tạo trong việc hiện thực hóa các mục tiêu môi trường (Sarkis và cộng sự, 2010; Zaid và cộng sự, 2018; Paillé và cộng sự, 2020).

Thứ hai, một điểm khác biệt nổi bật của nghiên cứu này nằm ở kết quả không tìm thấy tác động của đào tạo tới lợi ích kinh tế và lợi ích xã hội, trái ngược với nhiều kết quả thực nghiệm trước đây. Theo tổng quan, các nghiên cứu của Longoni và cộng sự (2016), Zaid và cộng sự (2018), Singh và cộng sự (2019) và Agyabeng-

Mensah và cộng sự (2020) đều cho thấy đầu tư vào đào tạo không chỉ trực tiếp cải thiện kỹ năng và kiến thức của nhân viên mà còn gián tiếp, thông qua các hoạt động quản trị chuỗi cung ứng xanh, giúp tối ưu hóa quy trình sản xuất, giảm chi phí và gia tăng hiệu quả kinh doanh, từ đó “khẳng định mối quan hệ trực tiếp thuận chiều giữa đào tạo và lợi ích kinh tế”. Đồng thời, Zaid và cộng sự (2018) cũng chỉ ra rằng, đào tạo tạo ra không khí làm việc tích cực, gắn với sự gắn kết của nhân viên và cải thiện quan hệ với cộng đồng, qua đó nâng cao lợi ích xã hội. Ngược lại, kết quả của nghiên cứu này không cho thấy những mối quan hệ đó trong bối cảnh mẫu khảo sát tại Việt Nam, mặc dù về mặt lý thuyết các giả thuyết H1a, H1b, H1c đã được đề xuất theo hướng đào tạo có tác động thuận chiều đến cả ba nhóm lợi ích.

Diễn giải được nêu trong phần kết quả cho thấy một cơ chế hợp lý để lý giải sự khác biệt này. *Thứ nhất*, chi phí đào tạo đòi hỏi một khoản đầu tư không nhỏ từ phía doanh nghiệp, trong ngắn hạn có thể tạo áp lực lên hiệu quả tài chính, đặc biệt đối với những doanh nghiệp có nguồn lực hạn chế. Như vậy, ngay cả khi về dài hạn đào tạo có thể giúp giảm chi phí và tối ưu hóa quy trình (Longoni và cộng sự, 2016; Singh và cộng sự, 2019; Agyabeng-Mensah và cộng sự, 2020), thì trong bối cảnh các doanh nghiệp phải gánh chi phí ban đầu cao, tác động thuận chiều tới lợi ích kinh tế có thể chưa được hiện hữu trong giai đoạn quan sát. *Thứ hai*, các chương trình đào tạo trong bối cảnh này thường tập trung vào các tiêu chí về môi trường, dẫn đến các lợi ích xã hội không phải trọng tâm trong các khóa đào tạo. Điều này hàm ý rằng, nội dung đào tạo tuy đủ sâu về kỹ thuật môi trường và vận hành ISO 14001 nhưng chưa đủ để tạo ra chuyển biến sâu sắc về khía cạnh xã hội nếu không được thiết kế tích hợp thêm các yếu tố liên quan đến văn hóa doanh nghiệp, quyền lợi người lao động, sự gắn kết cộng đồng hay hỗ trợ phát triển con người. *Thứ ba*, kết quả về sự tham gia của nhân viên cho thấy mức độ nhất quán cao hơn với các bằng chứng thực nghiệm trước đó. Nghiên cứu hiện tại khẳng định, sự tham gia của nhân viên có ảnh hưởng đồng bộ đến lợi ích kinh tế, lợi ích môi trường và lợi ích xã hội, tương đồng với kết luận của Acquah và cộng sự (2020) và Longoni và cộng sự (2014). Trong mô tả lý thuyết, sự tham gia của nhân viên được hiểu là mức độ ảnh hưởng và cam kết tâm lý mà người lao động dành cho các quyết định và hoạt động của tổ chức, đồng thời được Engen và cộng sự (2021) nhìn nhận như một chuỗi hành động sáng tạo mà thông qua đó tổ chức tạo điều kiện cho các nhóm nhân viên đảm nhận các nhiệm vụ đổi mới, góp phần thúc đẩy sự phát triển linh hoạt và bền vững.

Các nghiên cứu của Hibadullah và cộng sự (2013) và Guerci và cộng sự (2016) đều khẳng định mối quan hệ trực tiếp thuận chiều giữa sự tham gia của nhân viên và lợi ích môi trường khi áp dụng ISO 14001. Về mặt kinh tế, Acquah và cộng sự (2020) cho thấy sự tham gia của nhân viên không chỉ tác động trực tiếp đến hiệu quả tài chính mà còn gián tiếp thông qua quản trị chuỗi cung ứng xanh, giúp tối ưu hóa quá trình sản xuất, giảm chi phí. Về mặt xã hội, Longoni và cộng sự (2014) và Acquah và cộng sự (2020) chứng minh, sự tham gia của nhân viên góp phần tạo ra môi trường làm việc hài hòa, thúc đẩy gắn kết cộng đồng, cải thiện hình ảnh doanh nghiệp và nâng cao mức độ bền vững xã hội. Kết quả nghiên cứu hiện tại, khi chỉ ra sự tham gia của nhân viên có ảnh hưởng đồng bộ đến cả ba loại lợi ích gồm lợi ích kinh tế, lợi ích môi trường và lợi ích xã hội, đã bám sát và củng cố các kết luận này (Longoni và cộng sự, 2014; Acquah và cộng sự, 2020; Hibadullah và cộng sự, 2013; Guerci và cộng sự, 2016; Engen và cộng sự, 2021).

Từ sự so sánh này có thể thấy, nếu như đào tạo trong bối cảnh nghiên cứu hiện tại chủ yếu được thiết kế theo hướng tập trung vào mục tiêu tuân thủ môi trường, dẫn tới tác động rõ rệt nhất là ở lợi ích môi trường, thì sự tham gia của nhân viên lại mang tính hệ thống và tương tác nhiều hơn, gắn với các quá trình trao đổi thông tin, ra quyết định và đổi mới, qua đó lan tỏa sang cả hiệu quả tài chính và các kết quả xã hội (Longoni và cộng sự, 2014; Acquah và cộng sự, 2020). Nói cách khác, đào tạo trong mẫu nghiên cứu này có xu hướng xây dựng năng lực kỹ thuật xanh cho người lao động, trong khi sự tham gia của nhân viên vận hành như một cơ chế gắn kết, trao quyền và huy động cam kết tập thể, tạo nền tảng cho các lợi ích kinh tế, môi trường và xã hội phát triển đồng thời. Sự tương đồng với kết quả trước đây về vai trò đa chiều của sự tham gia, đồng thời sự khác biệt về tác động của đào tạo, gợi ý rằng trong bối cảnh doanh nghiệp áp dụng ISO 14001 tại Việt Nam, để hiện thực hóa đầy đủ các lợi ích của đào tạo như đã được chứng minh trong các nghiên cứu quốc tế (Longoni và cộng sự, 2016; Zaid và cộng sự, 2018; Singh và cộng sự, 2019; Agyabeng-Mensah và cộng sự, 2020), cần có sự tái thiết kế chương trình đào tạo theo hướng gắn kết chặt chẽ hơn với chiến lược kinh tế và mục tiêu xã hội của doanh nghiệp, đồng thời kết hợp với các cơ chế tăng cường sự tham gia thực chất của người lao động.

6. Hạn chế và hướng nghiên cứu tương lai

Kết quả nghiên cứu chỉ ra hai biến độc lập giải thích được 8,1% sự biến thiên của ECB, 11,9% sự biến thiên của ENB và 14,6% sự biến thiên của SOC. Do đó, các nghiên cứu sau này có thể mở rộng phạm vi mẫu, và

khảo sát thêm các biến trung gian như văn hóa tổ chức, phong cách lãnh đạo hay động lực cá nhân. Từ đó, cơ chế tác động của đào tạo và sự tham gia của nhân viên

đến các lợi ích kinh tế, môi trường và xã hội sẽ được giải thích một cách toàn diện hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Acquah, I. S. K., Agyabeng-Mensah, Y., & Afum, E. (2020). Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance. *Benchmarking: An International Journal*, 28(1), 267-290.
- Arnett, E. B., & Southwick, R. (2015). Economic and social benefits of hunting in North America. *International Journal of Environmental Studies*, 72(5), 734-745.
- Daddi, T., Ceglia, D., Bianchi, G., & de Barcellos, M. D. (2019). Paradoxical tensions and corporate sustainability: A focus on circular economy business cases. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(4), 770-780.
- Engen, M., Fuglsang, L., Tuominen, T., Sundbo, J., Møller, J. K., Scupola, A., & Sørensen, F. (2021). Conceptualising employee involvement in service innovation: an integrative review. *Journal of Service Management*, 32(5), 702-751.
- Fa, L. N. (2017). The realistic dilemma of environmental interest subject of legal responsibility-Based on the perspective of law and economics. *IOP Conference Series Earth and Environmental Science*, 93, 1-6.
- Gouldson, A., Sudmant, A., Khreis, H., & Papargyropoulou, E. (2018). The economic and social benefits of low-carbon cities: A systematic review of the evidence. *London and Washington DC*.
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance - the mediating role of green HRM practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262-289.
- Nguyễn, H. (2025, August 6). *Bức tranh thị trường lao động Việt Nam có nhiều điểm sáng đáng ghi nhận*. Báo Nhân Dân Điện Tử. <https://nhandan.vn/buc-tranh-thi-truong-lao-dong-viet-nam-co-nhieu-diem-sang-dang-ghi-nhan-post898971.html>
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(1), 272-282.
- Hibadullah, S. N., Fuzi, N. M., Desa, A. F. N. C., & Zamri, F. I. M. (2013). Lean Manufacturing Practices and Environmental Performance in Malaysian Automotive Industry. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 5(1), 462-471.
- Jabbar, M. H., & Abid, M. (2014). GHRM: Motivating employees towards organizational environmental performance. *MAGNT Research Report*, 2(4), 267-278.
- Longoni, A., Golini, R., & Cagliano, R. (2014). The role of New Forms of Work Organization in developing sustainability strategies in operations. *International Journal of Production Economics*, 147, 147-160.
- Maksum, A., & Tamba, P. (2018, January). The effect of environmental performance and intellectual capital on financial performance moderated by csr disclosure on manufacture companies listed in ISX. In *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)* (pp. 198-208). Atlantis Press.
- Maletic, M., Podpečan, M., & Maletic, D. (2015). ISO 14001 in a corporate sustainability context: a multiple case study approach. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 26(6), 872-890.
- Paillé, P., Valéau, P., & Renwick, D. W. (2020). Leveraging green human resource practices to achieve environmental sustainability. *Journal of cleaner production*, 260, 4-44.
- Phường, L., & Long, T. (2025, March 18). *Nhà máy dệt công nghiệp xả khói, gây ô nhiễm giữa khu dân cư*. BAO DIEN TU VTV; <https://vtv.vn>. <https://vtv.vn/xa-hoi/nha-may-det-cong-nghiep-xa-khoi-gay-o-nhiem-giua-khu-dan-cu-20250318122958747.htm>
- Poksinska, B., Jörn Dahlgaard, J., & Eklund, J. A. E. (2003). Implementing ISO 14000 in Sweden: motives, benefits and comparisons with ISO 9000. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 20(5), 585-606.
- Sarkis, J., Gonzalez-Torre, P., & Adenso-Diaz, B. (2010). Stakeholder pressure and the adoption of environmental practices: The mediating effect of training. *Journal of Operations Management*, 28(2), 163-176.
- Singh, S. K., Chen, J., Del Giudice, M., & El-Kassar, A.-N. (2019). Environmental ethics, environmental performance, and competitive advantage: Role of environmental training. *Technological Forecasting and Social Change*, 146(1), 203-211.
- Soo Wee, Y., & Quazi, H. A. (2005). Development and validation of critical factors of environmental management. *Industrial Management & Data Systems*, 105(1), 96-114.
- Tarí, J. J., Molina-Azorín, J. F., & Heras, I. (2012). Benefits of the ISO 9001 and ISO 14001 standards: A literature review. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 5(2).
- To, W. M., & N.F. Tang, M. (2014). The adoption of ISO 14001 environmental management systems in Macao SAR, China. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 25(2), 244-256.
- Xie, X., Zhu, Q., & Qi, G. (2020). How can green training promote employee career growth? *Journal of Cleaner Production*, 259(1), 120818.
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204(1), 965-979.

ĐÁNH GIÁ CÁC YẾU TỐ THỂ CHẾ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NHÂN LỰC XANH TẠI CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI NĂNG LƯỢNG CÔNG BẰNG

PGS.TS. Đỗ Thị Tươi

Trường Đại học Lao động - Xã hội

tuoidt@ulsa.edu.vn

TS. Nguyễn Thị Hồng

Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

hongnt@ptit.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh Việt Nam đẩy mạnh thực hiện cam kết phát thải ròng bằng “0” và chuyển đổi năng lượng công bằng (Just Energy Transition - JET), phát triển nguồn nhân lực xanh (GHR) trở thành yếu tố cốt lõi bảo đảm sự gắn kết giữa mục tiêu kinh tế, xã hội và môi trường. Nghiên cứu này tập trung đánh giá vai trò của thể chế trong thúc đẩy phát triển GHR tại doanh nghiệp Việt Nam. Dữ liệu khảo sát 450 phiếu từ 30 doanh nghiệp thuộc hai ngành (sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học; kho bãi và các hoạt động hỗ trợ vận tải) và các tổ chức chính trị - xã hội (tổ chức công đoàn các cấp, VCCI và các hiệp hội doanh nghiệp). Dựa trên cơ sở lý thuyết thể chế và GHR, nghiên cứu phân tích bốn nhóm yếu tố thể chế chủ đạo: (i) khung pháp lý quốc gia, (ii) chính sách quốc gia định hướng phát triển, (iii) cơ chế thực thi và quản lý địa phương, và (iv) chính sách hỗ trợ tài chính và khuyến khích. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý chính sách nhằm hoàn thiện khung thể chế đa tầng, tăng cường năng lực thực thi địa phương và mở rộng cơ chế hỗ trợ tài chính, đào tạo, giúp GHR trở thành động lực then chốt cho JET và phát triển bền vững tại Việt Nam.

Từ khóa: Nhân lực xanh (GHR), quản trị nhân lực xanh (GHRM), thể chế, chuyển đổi năng lượng công bằng (JET).

EVALUATING THE INSTITUTIONAL ELEMENTS INFLUENCING GREEN HUMAN RESOURCES WITHIN VIETNAMESE ENTERPRISES DURING THE JUST ENERGY TRANSITION CONTEXT

Abstract: In the context of Vietnam's efforts to expedite the realization of its net-zero emission commitments and facilitate a just energy transition (JET), the cultivation of green human resources (GHR) has emerged as a pivotal element in ensuring the coherence of economic, social, and environmental objectives. This research aims to evaluate the influence of institutions in fostering GHR development within Vietnamese enterprises. The data were gathered through a survey comprising 450 questionnaires distributed among 30 enterprises across two sectors (manufacturing of electronic products, computers, and optical products; warehousing and support activities for transportation) as well as political-social organizations (trade union organizations at various levels, VCCI, and business associations). Drawing

upon institutional theory and GHR, this research examines four primary categories of institutional factors: (i) the national legal framework, (ii) policies focused on national development, (iii) mechanisms for local enforcement and management, and (iv) policies for financial support and incentives. Consequently, the study suggests various policy implications designed to strengthen the multi-level institutional framework, improve local enforcement capabilities, and broaden financial and training support systems, thereby enabling GHR to serve as a crucial catalyst for JET and sustainable development in Vietnam.

Keywords: Green human resources (GHR), green human resource management (GHRM), institution, just energy transition (JET)

Mã bài báo: JHS - 295

Ngày nhận bài sửa: 09/10/2025

Ngày nhận bài: 22/09/2025

Ngày duyệt đăng: 20/10/2025

Ngày nhận phản biện: 03/10/2025

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu đang chuyển mình mạnh mẽ hướng tới nền kinh tế carbon thấp, việc phát triển GHR trở thành một trụ cột quan trọng giúp các quốc gia thực hiện cam kết phát thải ròng bằng “0” (Net Zero) và JET. Tại Việt Nam, tiến trình JET đang được thúc đẩy mạnh mẽ với sự tham gia của Chính phủ, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội. Quá trình này không chỉ là sự thay đổi về công nghệ và cơ cấu kinh tế mà còn là sự dịch chuyển về mô hình nhân lực, đó là GHR, một lực lượng lao động giữa vai trò then chốt trong việc hiện thực hóa các mục tiêu JET.

Tuy nhiên, năng lực thể chế, bao gồm khung pháp lý, chính sách quốc gia, cơ chế thực thi địa phương và hỗ trợ tài chính vẫn là yếu tố quyết định mức độ thực thi thực chất của GHR trong doanh nghiệp. Thực tiễn cho thấy, dù khung pháp lý đã được ban hành tương đối đầy đủ (Luật Bảo vệ môi trường 2020, Chiến lược tăng trưởng xanh 2021-2030, Quyết định 893/QĐ-TTg 2023 về năng lượng quốc gia), nhưng hiệu quả thực thi và mức độ tiếp cận của doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ, vẫn còn hạn chế. Thực tế, năng lực và quy mô của đội ngũ GHR tại các doanh nghiệp còn hạn chế như thiếu kỹ năng xanh, thiếu cơ hội đào tạo, chưa được khuyến khích tham gia vào các hoạt động đổi mới bền vững. Thêm vào đó, sự phối hợp giữa các yếu tố thể chế vẫn chưa đồng bộ, khoảng cách giữa chính sách với thực tiễn thực thi trong doanh nghiệp còn khá lớn, dẫn đến tình trạng “mơ hồ thể chế”, lúng túng trong triển khai.

Trong bối cảnh đó, việc đánh giá các yếu tố thể chế đến GHR trong các doanh nghiệp là cần thiết không chỉ góp phần làm rõ vai trò của thể chế trong phát triển GHR mà còn thúc đẩy quản trị nhân lực xanh (Green Human Resource Management - GHRM) trong các

doanh nghiệp Việt Nam nhằm đảm bảo tiến trình JET diễn ra hiệu quả, bao trùm và bền vững.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Nhân lực xanh

Trong bối cảnh phát triển bền vững và chuyển đổi xanh đang trở thành xu thế toàn cầu, khái niệm *nhân lực xanh* hay nguồn nhân lực xanh (Green Human Resources - GHR) ra đời nhằm nhấn mạnh vai trò của con người trong việc thực hiện các mục tiêu môi trường, xã hội và quản trị (Environmental Social Governance - ESG). GHR thường được các nhà nghiên cứu tiếp cận theo ba hướng chính như sau:

Với cách tiếp cận GHR là tổng hợp các kiến thức và kỹ năng cụ thể của nhân viên cần thiết để thực hiện các mục tiêu môi trường của tổ chức. Với cách tiếp cận này, Jabbour (2015), Dumont, Shen, & Deng (2016), Ren, Tang, & Jackson (2018) cho rằng, GHR là tổng hợp các kiến thức xanh và kỹ năng xanh. Kiến thức xanh là sự hiểu biết về các vấn đề môi trường, luật pháp, các công nghệ và quy trình thân thiện với môi trường. Kỹ năng xanh là khả năng vận hành thiết bị tiết kiệm năng lượng, thực hiện các quy trình tái chế hoặc phân tích vòng đời sản phẩm và khả năng giải quyết vấn đề xanh đó là đề xuất các giải pháp sáng tạo cho các thách thức môi trường tại nơi làm việc. Jabbour (2015) nhấn mạnh GHR là cần được đào tạo và nâng cao năng lực để giải quyết các vấn đề môi trường. Còn Ren, Tang, & Jackson (2018) thì đề xuất GHR là tập hợp các kiến thức kỹ năng và khả năng được nhúng vào lực lượng lao động thông qua GHRM. Như vậy, GHR trong doanh nghiệp chủ yếu được hình thành thông qua các chương trình đào tạo và phát triển xanh của thực hành GHRM trong doanh nghiệp.

Tiếp cận dựa trên hành vi và thái độ của nhân viên, GHR là thái độ, giá trị và hành vi thực tế của nhân viên

đối với môi trường, tập trung vào ý chí, hành động của nhân viên bao gồm các hành động tự nguyện như tắt đèn, tái sử dụng vật liệu... hoặc bắt buộc như tuân thủ quy trình môi trường tại nơi làm việc; các cam kết xanh như thái độ, cảm xúc, đạo đức của nhân viên với các mục tiêu bền vững của tổ chức; mức độ nhân viên coi trọng việc bảo vệ môi trường, phù hợp với giá trị của tổ chức. Quan điểm này đã được Arulrajah & Opatha (2014) đưa ra, sau đó được Norton và cộng sự (2015), Paillé và cộng sự (2017) tiếp tục phát triển, và khẳng định các yếu tố này được thực hiện thông qua GHRM đó là: tuyển dụng xanh (thu hút và tuyển chọn người có giá trị xanh) và đãi ngộ, khen thưởng xanh để thúc đẩy hành vi tích cực, hành vi xanh.

Tiếp cận dựa trên năng lực toàn diện, đây là quan điểm tiếp cận kết hợp của hai cách tiếp cận trên và bổ sung thêm yếu tố định hướng cá nhân. GHR là một tập hợp năng lực đa chiều, là khả năng tổng hợp các yếu tố kiến thức, kỹ năng, thái độ, động lực để đạt được kết quả môi trường. Đó là hiểu rõ bối cảnh và nguyên nhân của các vấn đề môi trường; khả năng thực hiện các nhiệm vụ xanh; khả năng giao tiếp, hợp tác và thuyết phục đồng nghiệp về các sáng kiến xanh; sự chủ động của cá nhân và trách nhiệm đạo đức để tìm kiếm các giải pháp xanh. Quan điểm tiếp cận này được Wehrmeyer (1996), Dubois & Dubois (2018), De Stefano và cộng sự (2020) phát triển và dùng để thiết kế khung năng lực GHR, tích hợp trong việc đánh giá hiệu suất xanh của nhân viên.

Tóm lại, các cách tiếp cận mặc dù có hướng nghiên cứu và tiếp cận khác nhau như đều thống nhất bản chất cốt lõi của GHR là lực lượng lao động có kiến thức, kỹ năng, thái độ và hành vi hướng tới bảo vệ môi trường, sử dụng hiệu quả tài nguyên, giảm phát thải và thúc đẩy phát triển bền vững trong tổ chức. GHR không chỉ được hiểu ở góc độ người lao động trực tiếp tham gia vào các hoạt động thân thiện với môi trường mà còn bao gồm cả những cá nhân có tư duy, giá trị và trách nhiệm xã hội gắn với mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp. GHR có thể được nhận diện qua một số đặc trưng cơ bản như: có nhận thức về môi trường, hiểu biết về các vấn đề biến đổi khí hậu, ô nhiễm, tiết kiệm năng lượng và các chuẩn mực môi trường quốc tế; có kỹ năng xanh, biết áp dụng công nghệ, quy trình hoặc hành vi làm việc giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường; có thái độ và giá trị xanh, tinh thần trách nhiệm xã hội, chủ động tham gia vào các hoạt động bảo vệ môi trường trong và ngoài tổ chức; có khả năng thích ứng với chuyển đổi xanh, sẵn sàng học hỏi, đổi mới và tham gia vào các mô hình sản xuất, kinh doanh bền vững.

Các nghiên cứu cũng nhấn mạnh: GHR là kết quả đầu ra của GHRM, đồng thời là điều kiện tiên quyết để GHRM vận hành hiệu quả. Do đó, doanh nghiệp cần tích hợp các yếu tố xanh trong toàn bộ chu trình nhân sự. GHRM là hệ thống chính sách và thực tiễn nhân sự nhằm thu hút, phát triển, duy trì và thúc đẩy nhân lực hướng tới mục tiêu bảo vệ môi trường và phát triển bền vững. Trong đó, tuyển dụng xanh giúp lựa chọn ứng viên có tư duy và hành vi thân thiện môi trường; đào tạo xanh giúp trang bị kiến thức, kỹ năng xanh phù hợp với vị trí việc làm; đánh giá và đãi ngộ xanh giúp khuyến khích, ghi nhận và thưởng cho các sáng kiến bảo vệ môi trường.

Như vậy, có thể hiểu rằng, GHR là yếu tố trung tâm của chiến lược phát triển bền vững. Họ không chỉ là người thực thi mà còn là động lực nội sinh giúp tổ chức thích ứng với các yêu cầu mới của nền kinh tế xanh. Thông qua việc định hình nhận thức và hành vi xanh của người lao động, doanh nghiệp không chỉ góp phần giảm phát thải mà còn là nền tảng của JET, bảo đảm tiến trình hướng tới nền kinh tế xanh.

2.2. Các yếu tố thể chế ảnh hưởng đến GHR trong bối cảnh JET

Theo lý thuyết thể chế, hành vi của tổ chức bị chi phối bởi ba dạng áp lực: cưỡng chế, bắt chước và chuẩn mực (DiMaggio & Powell, 1983). Các cấp quản lý từ trung ương đến địa phương đóng vai trò định hình, điều tiết và bảo đảm thực thi các yếu tố trên đối với doanh nghiệp thông qua bốn cấu phần chính: khung pháp lý, chính sách định hướng, cơ chế thực thi địa phương và chính sách hỗ trợ tài chính. Khi các quy định về chuyển đổi năng lượng, bảo vệ môi trường hoặc phát triển bền vững được cụ thể hóa, doanh nghiệp có xu hướng thể chế hóa GHR như một yêu cầu bắt buộc và một tiêu chuẩn hành xử.

(1) Khung pháp lý quốc gia là nền tảng cưỡng chế hành vi doanh nghiệp, quy định rõ quyền và nghĩa vụ trong đào tạo, sắp xếp việc làm, an toàn lao động và giảm phát thải. Một hệ thống pháp luật ổn định, minh bạch giúp doanh nghiệp dễ dàng tích hợp tiêu chí xanh vào các hoạt động nhân sự (Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016).

(2) Chính sách quốc gia định hướng phát triển GHR đóng vai trò xác lập tầm nhìn và lộ trình dài hạn, tạo “áp lực mềm” thúc đẩy các doanh nghiệp đầu tư vào phát triển kỹ năng và xây dựng văn hóa xanh, đồng thời góp phần giảm thiểu sự mơ hồ trong quá trình triển khai phát triển GHR (Tang và cộng sự., 2018).

(3) Cơ chế thực thi và quản lý địa phương đảm bảo tính thống nhất, đồng thời cho phép linh hoạt trong

triển khai các chính sách phù hợp với đặc thù của từng vùng, địa phương; giúp chuyển hóa chính sách thành hành động cụ thể thông qua thanh tra, giám sát và kết nối đào tạo nghề xanh. Những địa phương có cơ chế quản lý chủ động thường đạt kết quả thực chất hơn (Renwick và cộng sự, 2013).

(4) Chính sách hỗ trợ tài chính và khuyến khích đóng vai trò đòn bẩy mềm khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo và chuyển đổi nhân lực theo hướng xanh, như ưu đãi thuế, tín dụng xanh hay quỹ đào tạo nghề giúp doanh nghiệp vượt qua rào cản chi phí và gia tăng động lực đổi mới (World Bank, 2022).

Như vậy, bốn yếu tố này tạo thành trụ thể chế của GHR, trong đó pháp luật định khung, chính sách định hướng, quản lý địa phương đảm bảo thực thi và hỗ trợ tài chính đóng vai trò chất xúc tác, giúp doanh nghiệp xanh hóa nguồn nhân lực một cách thực chất và bền vững.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện theo hướng định lượng mô tả kết hợp với phân tích định tính hỗ trợ. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát 30 doanh nghiệp ở hai ngành, mỗi ngành 15 doanh nghiệp đang hoạt động có mức độ liên quan cao đến JET, gồm ngành sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học, cùng ngành kho bãi và các hoạt động hỗ trợ vận tải. Mẫu khảo sát được phân chia theo quy mô doanh nghiệp (lớn, vừa, nhỏ và siêu nhỏ) nhằm phản ánh sự khác biệt về năng lực thể chế và khả năng phát triển GHR. Mỗi doanh nghiệp 14 phiếu (trong đó: người sử dụng lao động hay lãnh đạo doanh nghiệp 1 phiếu; bộ phận quản trị nhân lực 2 phiếu; 1 phiếu đối với cán bộ công đoàn và người lao động 10 phiếu), tổng 420 phiếu. Cùng với đó, nhóm nghiên cứu cũng khảo sát 30 phiếu từ các tổ chức chính trị - xã hội, gồm: tổ chức công đoàn các cấp (18 phiếu); Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, các hiệp hội doanh nghiệp (12 phiếu).

Công cụ khảo sát được thiết kế dựa trên cơ sở lý thuyết thể chế (DiMaggio & Powell, 1983). Nội dung bảng hỏi gồm bốn nhóm tiêu chí chính đại diện cho trụ cột thể chế, bao gồm: khung pháp lý quốc gia, chính sách định hướng phát triển, cơ chế thực thi và quản lý địa phương, cùng chính sách hỗ trợ tài chính và khuyến khích. Các tiêu chí được đo lường theo thang Likert 5 mức, từ 1 là “Hoàn toàn không đồng ý” đến 5 là “Hoàn toàn đồng ý”.

Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phương pháp thống kê mô tả, tính điểm trung bình và so sánh theo nhóm quy mô doanh nghiệp để xác định sự khác biệt trong nhận thức và khả năng tiếp cận chính sách. Bên cạnh đó, một số trích dẫn từ phỏng vấn sâu với lãnh đạo doanh nghiệp và chuyên gia được sử dụng nhằm bổ sung thông tin định tính, giúp lý giải sâu hơn những kết quả định lượng và làm rõ các khoảng cách giữa chính sách và thực tiễn triển khai.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Khung pháp lý của quốc gia

Khung pháp lý của quốc gia đóng vai trò định hình nền tảng cho phát triển GHR tại doanh nghiệp Việt Nam. Trong những năm gần đây, Nhà nước đã ban hành một số văn bản luật, nghị định và chiến lược mang tính định hướng về tăng trưởng xanh, phát triển bền vững và chuyển đổi năng lượng. Đây được xem là cơ sở thể chế quan trọng tạo hành lang pháp lý cho doanh nghiệp lồng ghép các mục tiêu xanh vào hoạt động quản trị nhân lực.

Trước hết, Chiến lược Quốc gia về Tăng trưởng Xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050 (ban hành kèm theo Quyết định số 1658/QĐ-TTg năm 2021) đã xác định phát triển GHR là một trong những trụ cột then chốt, gắn với mục tiêu nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Bên cạnh đó, Luật Bảo vệ Môi trường (2020) lần đầu tiên đưa ra khung quy định toàn diện về trách nhiệm của doanh nghiệp trong quản lý môi trường, từ sản xuất, kinh doanh đến trách nhiệm xã hội, qua đó gián tiếp yêu cầu doanh nghiệp chuẩn bị nguồn nhân lực có kiến thức và kỹ năng về môi trường.

Ngoài ra, Việt Nam đã phê duyệt Chiến lược phát triển năng lượng quốc gia đến 2030, tầm nhìn 2045 (Quyết định số 893/QĐ-TTg, 2023) và cam kết tại COP26 về đạt phát thải ròng bằng “0” vào năm 2050. Các cam kết này không chỉ mang tính quốc tế mà còn trở thành cam kết pháp lý - chính trị buộc các ngành, lĩnh vực phải tái cấu trúc hệ thống nhân lực, trong đó có đào tạo và phát triển “kỹ năng xanh” để đáp ứng yêu cầu chuyển đổi.

Kết quả khảo sát tại doanh nghiệp của hai ngành (sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học, cũng như ngành kho bãi và các hoạt động hỗ trợ cho vận tải) và các tổ chức chính trị - xã hội đã cho thấy bức tranh hai mặt của khung pháp lý. Đó vừa là động lực định hướng chuyển đổi, vừa bộc lộ những hạn chế trong triển khai thực tiễn.

Bảng 1. Đánh giá khung pháp lý quốc gia về GHR và JET

STT	Phát biểu	Mức độ đánh giá (Đơn vị tính: Số phiếu)					Điểm bình quân
		1	2	3	4	5	
1	Các quy định pháp luật về GHR được ban hành đầy đủ và rõ ràng	40	90	145	110	65	3,18
2	Chính sách hướng dẫn thực thi khung pháp lý cho doanh nghiệp rõ ràng	50	100	140	90	70	3,10
3	Cơ chế kiểm tra, giám sát việc thực thi pháp luật về GHR hiệu quả	45	95	150	90	70	3,12
4	Doanh nghiệp được hỗ trợ đầy đủ khi áp dụng các quy định pháp luật xanh	55	105	140	85	65	3,05
5	Khung pháp lý tạo điều kiện thúc đẩy các chương trình đào tạo GHR	50	100	145	90	65	3,09
6	Các quy định pháp lý được cập nhật kịp thời với xu hướng JET	55	110	140	85	60	3,04

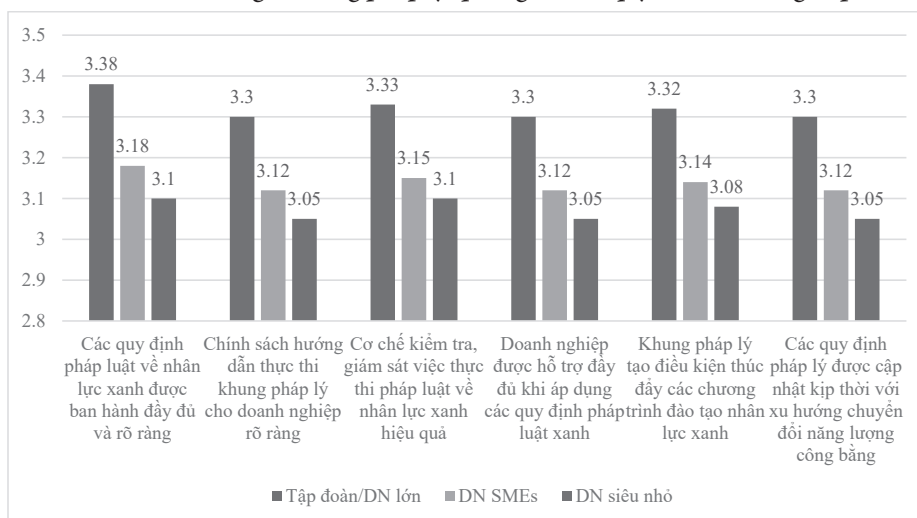
Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Kết quả khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp nhìn nhận khung pháp lý về GHR trong doanh nghiệp ở mức trung bình khá, với điểm bình quân dao động từ 3,04 đến 3,18. Tiêu chí “Các quy định pháp luật về GHR được ban hành đầy đủ và rõ ràng” đạt điểm cao nhất (3,18), phản ánh nhận thức tích cực của doanh nghiệp về việc hệ thống văn bản cơ bản đã được hình thành. Tuy nhiên, các tiêu chí liên quan đến hỗ trợ doanh nghiệp, cập nhật kịp thời các quy định pháp lý và tạo điều kiện cho các chương trình đào tạo GHR đạt điểm thấp hơn (3,04-3,09), cho thấy doanh nghiệp vẫn còn khó khăn trong việc tiếp cận hướng dẫn chi tiết và hỗ trợ từ cơ quan quản lý.

Một cán bộ quản lý doanh nghiệp vừa chia sẻ: *Chúng tôi nhận được văn bản pháp luật nhưng thiếu hướng dẫn thực thi cụ thể, nên việc triển khai các chính sách GHR còn lúng túng*. Trong khi đó, lãnh đạo một tập đoàn lớn cho biết: *“Chúng tôi có bộ phận pháp chế riêng, giúp cập nhật và áp dụng kịp thời các quy định, nhưng các doanh nghiệp nhỏ không có sự thuận lợi này”*. Các phản hồi này cho thấy, mặc dù khung pháp lý cơ bản đã hoàn thiện,

nhưng việc triển khai thực tế còn phụ thuộc nhiều vào nguồn lực và năng lực nội bộ của doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV).

Khi so sánh theo quy mô doanh nghiệp, rõ ràng doanh nghiệp lớn (112 phiếu) đánh giá cao nhất các tiêu chí về khung pháp lý, với điểm bình quân từ 3,30 đến 3,38. Điều này phản ánh khả năng tiếp cận thông tin pháp luật, đội ngũ pháp chế nội bộ và kinh nghiệm triển khai các chương trình GHR. Một lãnh đạo doanh nghiệp lớn ngành điện tử chia sẻ: *“Chúng tôi nắm rõ các quy định và cơ chế giám sát, nên việc áp dụng GHR trong doanh nghiệp diễn ra thuận lợi và đúng chuẩn”*. Ngược lại, DNNVV chiếm (168 phiếu) có điểm bình quân thấp hơn, từ 3,12 đến 3,18, cho thấy khó khăn trong việc tiếp cận đầy đủ hướng dẫn thực thi pháp luật, cũng như hạn chế về nguồn lực và chuyên môn để triển khai. Doanh nghiệp siêu nhỏ (140 phiếu) đánh giá thấp nhất, từ 3,05 đến 3,10. Điều này phản ánh sự hạn chế về nhân lực, tài chính và kinh nghiệm pháp lý, khiến việc triển khai các chương trình GHR gặp nhiều khó khăn.

Hình 1. Đánh giá khung pháp lý quốc gia theo quy mô doanh nghiệp

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Một điểm then chốt khác từ khảo sát là vấn đề thiếu cơ chế thực thi và giám sát hiệu quả. Do thiếu chế tài đủ mạnh và cơ chế hỗ trợ (tư vấn pháp lý, ưu đãi tài chính, hỗ trợ kỹ thuật), nhiều doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp kho bãi vừa và nhỏ vẫn triển khai mang tính hình thức, chưa gắn với mục tiêu dài hạn về JET. Một chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp thẳng thắn nhận xét: *“Vấn đề không phải thiếu chính sách, mà là thiếu sự cụ thể hóa thành bộ tiêu chuẩn kỹ năng xanh phù hợp với từng ngành. Logistics và điện tử có yêu cầu riêng biệt, nhưng hiện nay chưa được phân tách rõ trong các văn bản pháp lý”*.

Một lãnh đạo doanh nghiệp quy mô vừa chia sẻ: *“Chúng tôi thường chỉ nhận được văn bản gửi qua email, nhưng không có hướng dẫn cụ thể, khó triển khai GHR đúng tiêu chuẩn”*. Ngược lại, một chuyên gia tư vấn từ hiệp hội ngành nghề nhận xét: *“Các doanh nghiệp lớn dễ tiếp cận hội thảo, tài liệu chuyên sâu, trong khi doanh nghiệp siêu nhỏ vẫn còn thụ động, cần sự hỗ trợ tích cực từ cơ quan quản lý và hiệp hội”*.

Như vậy, khung pháp lý quốc gia hiện nay vừa là bệ đỡ chiến lược, vừa là thước đo áp lực chuyển đổi cho doanh nghiệp. Ở ngành điện tử, các quy định pháp lý kết hợp với sức ép từ chuỗi cung ứng quốc tế đã trở thành động lực rõ rệt để phát triển GHR. Ngược lại, ở ngành kho bãi, khoảng cách giữa quy định và thực tiễn lại càng lộ rõ, đặt ra yêu cầu cấp bách phải hoàn thiện thể chế, tăng tính khả thi và hỗ trợ thực thi. Để khung pháp lý thực sự trở thành đòn bẩy thể chế cho phát triển GHR, cần đồng thời: (i) cụ thể hóa các quy định thành hướng dẫn chi tiết theo ngành, (ii) thống nhất các văn bản rải rác thành một khung chuẩn về GHR, và (iii) thiết lập cơ chế giám sát – hỗ trợ thực thi, đặc biệt cho nhóm DNNVV trong ngành kho bãi.

4.2. Chính sách quốc gia định hướng phát triển

Chính sách quốc gia định hướng phát triển đóng vai trò dẫn đường cho GHR tại doanh nghiệp Việt Nam trong bối cảnh JET. Cam kết đạt mức phát thải ròng bằng “0” (Net Zero) vào năm 2050 tại COP26 cùng với việc tham gia Tuyên bố JETP (Quan hệ đối tác chuyển đổi năng lượng công bằng) đã hình thành một khung chính sách vĩ mô rõ ràng. Các chính sách này không chỉ tập trung vào hạ tầng năng lượng mà còn chú trọng đến các yếu tố xã hội và nguồn nhân lực. Cụ thể, JETP không chỉ là về tài chính và công nghệ, mà còn bao gồm việc phát triển các kỹ năng và năng lực cần thiết đối với chuyển đổi công bằng thông qua giáo dục và đào tạo nghề. Việc Chính phủ công bố Kế hoạch huy động nguồn lực thực hiện JETP cho thấy định hướng chính sách đã được cụ thể hóa, từ đó tạo ra nhu cầu bức thiết về nhân lực có kỹ năng xanh để thực thi các dự án năng lượng tái tạo và nâng cấp hạ tầng.

Bên cạnh đó, các chiến lược lớn như Chiến lược quốc gia về Tăng trưởng xanh và các nghị quyết về phát triển kinh tế - xã hội đều xác định phát triển GHR là một động lực then chốt. Các cơ quan quản lý nhà nước như Bộ Giáo dục và Đào tạo đang tích cực xây dựng các chính sách giáo dục để thúc đẩy phát triển GHR thông qua Luật Việc làm và các Nghị quyết liên quan. Điều này khẳng định nhận thức cấp cao về vai trò của con người là nền móng quyết định thành công của tiến trình chuyển đổi xanh.

Để hiểu rõ hơn về nhận thức của các tổ chức, của doanh nghiệp về chính sách quốc gia định hướng phát triển, nhóm tác giả tiến hành khảo sát và đã cho kết quả ở bảng sau:

Bảng 2. Đánh giá chính sách quốc gia định hướng phát triển GHR

STT	Phát biểu	Mức độ đánh giá (Đơn vị tính: Số phiếu)					Điểm bình quân
		1	2	3	4	5	
1	Chính sách quốc gia về phát triển GHR rõ ràng và minh bạch	35	85	140	115	75	3,23
2	Chính sách thúc đẩy đào tạo và nâng cao kỹ năng xanh cho người lao động	40	90	145	100	75	3,20
3	Chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp áp dụng GHR	45	95	140	95	75	3,16
4	Các chính sách định hướng phát triển gắn với JET	40	100	145	95	70	3,15
5	Cơ chế hỗ trợ DNNVV trong áp dụng chính sách xanh hiệu quả	50	105	140	85	70	3,09

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Kết quả khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp nhìn nhận chính sách quốc gia về định hướng phát triển GHR ở mức trung bình khá, với điểm bình quân dao động từ 3,09 đến 3,23. Tiêu chí “Chính sách quốc gia rõ ràng và minh bạch” đạt điểm cao nhất (3,23), cho thấy doanh nghiệp nhìn nhận cơ sở pháp lý cơ bản đã được thiết lập, giúp họ

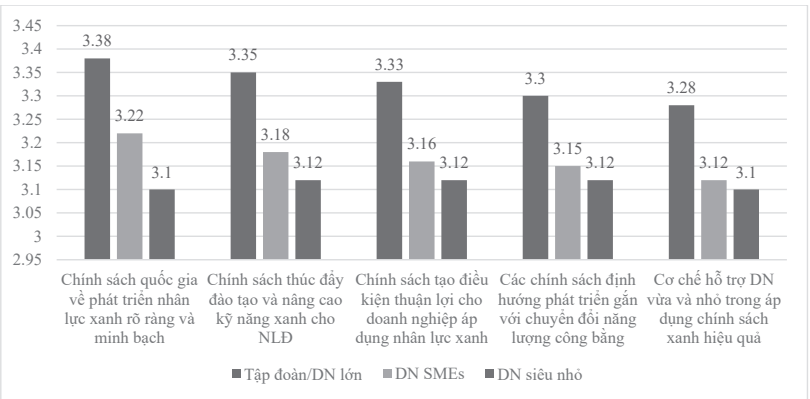
nắm được mục tiêu và định hướng phát triển GHR. Tuy nhiên, các tiêu chí về “hỗ trợ DNNVV trong áp dụng chính sách xanh” (3,09) và “định hướng phát triển gắn với JET” (3,15) có điểm thấp hơn, phản ánh khó khăn trong việc tiếp cận nguồn lực, thông tin hướng dẫn và thực thi các chương trình GHR, đặc biệt đối với DNNVV.

Một lãnh đạo doanh nghiệp quy mô vừa trong ngành kho bãi chia sẻ: “Chính sách có, nhưng thiếu hướng dẫn cụ thể và ví dụ thực tiễn, nên triển khai GHR gặp nhiều khó khăn”. Trong khi đó, một chuyên gia từ hiệp hội ngành nghề nhận xét: “Doanh nghiệp lớn có khả năng triển khai ngay nhờ bộ phận pháp chế và năng lực nội bộ, còn doanh nghiệp nhỏ hơn thì cần hướng dẫn, hỗ trợ và đào tạo nhiều hơn để thực hiện chính sách hiệu quả”.

Ngoài ra, khảo sát cũng chỉ ra rằng, nhiều doanh

nh nghiệp vẫn chưa nhận thấy cơ chế khuyến khích, giám sát hay kiểm tra cụ thể từ cơ quan nhà nước. Điều này khiến việc áp dụng GHR trong các hoạt động hàng ngày chưa đồng bộ, dẫn đến hiệu quả chưa tối ưu. Kết quả này phản ánh nhu cầu hoàn thiện cơ chế hỗ trợ, tăng cường truyền thông và đào tạo thực hành, đặc biệt hướng tới DNNVV, doanh nghiệp siêu nhỏ, nhằm nâng cao khả năng tuân thủ và triển khai chính sách xanh một cách toàn diện.

Hình 2. Đánh giá chính sách quốc gia định hướng phát triển GHR theo quy mô doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Khi so sánh theo quy mô doanh nghiệp, sự khác biệt giữa doanh nghiệp lớn, DNNVV và doanh nghiệp siêu nhỏ khá rõ ràng. Doanh nghiệp lớn (112 phiếu) đánh giá các chính sách quốc gia cao nhất, với điểm bình quân từ 3,30 đến 3,38. Điều này phản ánh khả năng tiếp cận thông tin, nguồn lực nội bộ và đội ngũ pháp chế giúp họ triển khai các chương trình GHR hiệu quả. Một lãnh đạo doanh nghiệp lớn ngành điện tử chia sẻ: “Chính sách sẵn có, chúng tôi triển khai ngay nhờ đội ngũ pháp chế và chuyên trách, nên không gặp khó khăn”.

Trong khi đó, DNNVV (168 phiếu) có điểm bình quân thấp hơn, từ 3,12 đến 3,22. Nhóm này gặp hạn chế về nhân lực, tài chính và kinh nghiệm triển khai các chương trình xanh, dẫn đến khó tận dụng hiệu quả các cơ chế chính sách. Một chủ doanh nghiệp vừa ngành kho bãi nhận xét: “Chúng tôi nhận được hướng dẫn, nhưng thiếu minh họa thực tiễn và tài liệu chi tiết, nên triển khai GHR gặp nhiều khó khăn”.

Doanh nghiệp siêu nhỏ (140 phiếu) đánh giá thấp nhất, từ 3,10 đến 3,12, cho thấy khoảng cách đáng kể về năng lực tiếp cận, triển khai và áp dụng chính sách. Một chuyên gia hiệp hội ngành nghề nhận xét: “Các doanh nghiệp siêu nhỏ thường thụ động, trong khi các cơ quan nhà nước và hiệp hội đã cung cấp tài liệu và hội thảo; nếu doanh nghiệp chủ động tham gia thì tác động sẽ rõ rệt hơn”.

Như vậy, có thể thấy quy mô doanh nghiệp càng nhỏ thì mức độ cảm nhận rào cản càng cao. Trong

khi doanh nghiệp lớn thường tận dụng chính sách để củng cố uy tín và khả năng ký kết hợp đồng quốc tế, thì DNNVV và đặc biệt là doanh nghiệp siêu nhỏ lại đối diện nhiều thách thức khi biến chính sách thành lợi ích thực chất. Sự phân hóa này gợi mở nhu cầu xây dựng các cơ chế chính sách “đa tầng”, vừa đảm bảo định hướng vĩ mô, vừa có gói hỗ trợ linh hoạt, đơn giản hóa thủ tục và phù hợp hơn với điều kiện nguồn lực hạn chế của DNNVV và doanh nghiệp siêu nhỏ.

4.3. Cơ chế thực thi và quản lý địa phương

Trong quá trình thúc đẩy JET, cơ chế thực thi và vai trò quản lý địa phương giữ vị trí then chốt, bởi đây là cấp trực tiếp triển khai và giám sát các chính sách quốc gia trong thực tiễn doanh nghiệp. Nếu khung pháp lý và chính sách quốc gia cung cấp định hướng vĩ mô thì chính quyền địa phương chính là cầu nối để biến định hướng đó thành hành động cụ thể, thông qua ban hành hướng dẫn, tổ chức tập huấn, hỗ trợ tín dụng, và kết nối doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, hiệu quả của cơ chế này phụ thuộc rất lớn vào nguồn lực, cách thức phối hợp và mức độ gắn kết giữa chính quyền với cộng đồng doanh nghiệp tại từng địa phương.

Kết quả khảo sát từ 450 phiếu điều tra cho thấy bức tranh hai chiều. Nhìn chung, cơ chế thực thi và quản lý địa phương được đánh giá ở mức khá với điểm bình quân dao động từ 3,20 đến 3,30. Tiêu chí cao nhất là “Cơ quan quản lý địa phương cung cấp hướng dẫn rõ

ràng về triển khai GHR” (3,30), phản ánh nỗ lực phổ biến thông tin và hướng dẫn của cơ quan quản lý đến các doanh nghiệp. Một lãnh đạo doanh nghiệp lớn ngành điện tử chia sẻ: “Chúng tôi thường xuyên nhận được hướng dẫn chi tiết từ phòng quản lý địa phương, nên triển khai GHR thuận lợi hơn”.

Tiêu chí “Cơ quan địa phương hỗ trợ doanh nghiệp khi gặp khó khăn trong áp dụng quy định xanh” đạt điểm thấp nhất (3,20), cho thấy mặc dù các cơ quan quản lý đã ban hành hướng dẫn, nhưng mức độ hỗ trợ trực tiếp cho

doanh nghiệp, đặc biệt là DNNVV vẫn còn hạn chế. Một chủ doanh nghiệp vừa ngành kho bãi cho biết: “*Khi gặp vướng mắc về quy định, chúng tôi phải tự tìm giải pháp; hỗ trợ trực tiếp từ cơ quan địa phương rất ít*”.

Các tiêu chí còn lại, như “Cơ chế kiểm tra, giám sát” (3,28) và “Cập nhật chính sách kịp thời” (3,28), phản ánh mức độ nghiêm túc và chủ động của cơ quan quản lý, nhưng vẫn có khoảng cách giữa doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp nhỏ về khả năng tiếp cận và áp dụng.

Bảng 3. Đánh giá cơ chế thực thi và quản lý địa phương

STT	Phát biểu	Mức độ đánh giá (Đơn vị tính: Số phiếu)					Điểm bình quân
		1	2	3	4	5	
1	Cơ quan quản lý địa phương cung cấp hướng dẫn rõ ràng về triển khai GHR	35	80	140	120	75	3,30
2	Cơ chế kiểm tra, giám sát việc triển khai GHR được thực hiện nghiêm túc	40	85	135	115	75	3,28
3	Cơ quan địa phương hỗ trợ doanh nghiệp khi gặp khó khăn trong áp dụng quy định xanh	45	90	140	110	65	3,20
4	Các chính sách và cơ chế thực thi được cập nhật kịp thời với xu hướng chuyển đổi năng lượng	40	85	135	115	75	3,28

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

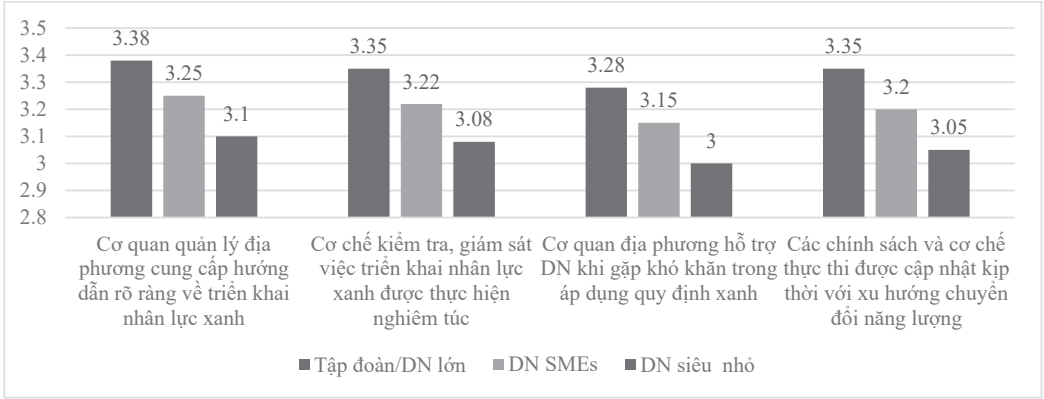
Mặt khác, doanh nghiệp lớn đánh giá cao nhất tất cả các tiêu chí (3,28-3,38). Điều này phản ánh năng lực tiếp cận thông tin, đội ngũ pháp chế và mối quan hệ trực tiếp với cơ quan quản lý. Một lãnh đạo doanh nghiệp lớn ngành điện tử chia sẻ: “*Chúng tôi thường được mời tham gia các buổi họp với cơ quan quản lý, nhờ đó nắm rõ hướng dẫn và yêu cầu cụ thể, việc triển khai GHR thuận lợi hơn*”.

DNNVV đánh giá ở mức trung bình (3,15-3,25), cho thấy khó khăn trong việc tiếp cận hướng dẫn chi tiết

và tham gia các buổi tập huấn. Một chủ doanh nghiệp vừa ngành kho bãi nhận xét: “*Thông tin từ cơ quan địa phương chủ yếu gửi qua email, ít hướng dẫn chi tiết nên đôi khi triển khai chưa chính xác*”.

Doanh nghiệp siêu nhỏ đánh giá thấp nhất (3,00-3,10), phản ánh hạn chế về nhân lực, tài chính và năng lực chủ động triển khai. Một chuyên gia hiệp hội ngành nghề nhận định: “*Các doanh nghiệp siêu nhỏ thường thụ động, không chủ động tham gia các buổi tập huấn, trong khi cơ quan quản lý sẵn sàng hỗ trợ nếu họ tiếp cận*”.

Hình 3. Đánh giá cơ chế thực thi và quản lý địa phương theo quy mô doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Nhìn chung, cơ chế thực thi và quản lý địa phương vừa thể hiện vai trò tích cực trong việc cụ thể hóa chính sách quốc gia, vừa bộc lộ những giới hạn đáng kể, đặc

biệt đối với DNNVV và doanh nghiệp siêu nhỏ. Điều này đặt ra yêu cầu cần có sự điều chỉnh mạnh mẽ nhằm đơn giản hóa thủ tục, thiết kế bộ khung năng lực xanh

phù hợp với thực tiễn địa phương, đồng thời nâng cao năng lực phối hợp liên ngành để cơ chế thực thi thực sự trở thành động lực thúc đẩy chuyển đổi xanh trong quản trị nhân lực tại doanh nghiệp.

4.4. Chính sách hỗ trợ tài chính và khuyến khích

Chính sách hỗ trợ tài chính và khuyến khích được coi là một trong những công cụ quan trọng nhằm thúc đẩy doanh nghiệp triển khai lực lượng GHR trong bối cảnh JET. Tại Việt Nam, khung chính sách này đã và đang được định hình thông qua nhiều văn bản pháp luật và nghị định quan trọng. Cụ thể, Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp 2025 quy định các dự án sản xuất năng lượng tái tạo, năng lượng sạch và năng lượng từ tiêu hủy chất thải được hưởng ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp, qua đó giảm gánh nặng chi phí và khuyến khích doanh nghiệp đầu tư đổi mới công nghệ gắn với phát triển GHR. Trước đó, Nghị định 218/2013/NĐ-CP cũng đã quy định mức thuế suất ưu đãi 10% trong 15 năm đối với doanh nghiệp đầu tư mới trong các lĩnh vực năng lượng tái tạo, năng lượng sạch, nếu đáp ứng điều kiện cấp giấy phép đầu tư theo quy định.

Bên cạnh đó, Nghị định số 58/2025/NĐ-CP ban hành ngày 03/3/2025 hướng dẫn chi tiết Luật Điện lực, với nhiều cơ chế ưu đãi mới cho phát triển điện năng lượng tái tạo và năng lượng mới. Trong đó, nổi bật là chính sách hỗ trợ phát triển hệ thống lưu trữ điện, ưu tiên

huy động điện gió và điện mặt trời có tích hợp lưu trữ vào giờ cao điểm, giúp doanh nghiệp chủ động hơn trong sản xuất và sử dụng lao động vận hành công nghệ xanh. Đồng thời, hệ thống chính sách ưu đãi đầu tư và tín dụng xanh cũng được lồng ghép trong Chiến lược tăng trưởng xanh (2021-2030), tạo điều kiện để doanh nghiệp, đặc biệt là DNNVV tiếp cận vốn vay ưu đãi hoặc hợp tác quốc tế trong đào tạo nhân lực gắn với tiêu chuẩn môi trường.

Có thể thấy khung chính sách hỗ trợ tài chính và khuyến khích ở Việt Nam đã hình thành một bộ đỡ quan trọng để thúc đẩy doanh nghiệp tái cấu trúc hoạt động nhân sự theo hướng bền vững. Kết quả khảo sát cho thấy, chính sách hỗ trợ tài chính và khuyến khích của quốc gia nhìn chung được đánh giá ở mức trung bình khá, với điểm trung bình dao động từ 3,15 đến 3,27. Tiêu chí cao nhất là “Các chính sách tài chính được cập nhật kịp thời với xu hướng JET” (3,27), phản ánh nỗ lực của cơ quan quản lý trong việc điều chỉnh các chính sách nhằm phù hợp với thực tiễn chuyển đổi năng lượng.

Tuy nhiên, tiêu chí “Các ưu đãi thuế, tín dụng xanh được áp dụng hiệu quả” chỉ đạt 3,15, cho thấy hiệu quả thực tế trong việc triển khai các chính sách khuyến khích tài chính còn hạn chế. Một đại diện doanh nghiệp vừa ngành kho bãi cho biết: *“Các ưu đãi hiện có nhưng quy trình thủ tục phức tạp, nhiều doanh nghiệp không tận dụng được”*.

Bảng 4. Đánh giá chính sách hỗ trợ tài chính và khuyến khích

STT	Phát biểu	Mức độ đánh giá (Đơn vị tính: Số phiếu)					Điểm bình quân
		1	2	3	4	5	
1	Chính phủ có các chính sách hỗ trợ tài chính trực tiếp cho doanh nghiệp triển khai GHR	50	90	140	100	70	3,20
2	Các ưu đãi thuế, tín dụng xanh được áp dụng hiệu quả	55	95	145	90	65	3,15
3	Chương trình khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo GHR được triển khai đồng bộ	50	90	140	95	75	3,22
4	Các chính sách tài chính được cập nhật kịp thời với xu hướng JET	45	85	140	110	70	3,27

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Tiêu chí về “Chương trình khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo GHR” (3,22) phản ánh rằng một số doanh nghiệp đã nhận được hỗ trợ, nhưng mức độ triển khai còn không đồng đều giữa các loại hình doanh nghiệp. Một lãnh đạo doanh nghiệp lớn ngành điện tử chia sẻ: *“Chúng tôi có thể tham gia các chương trình khuyến khích và nhận tài trợ cho đào tạo, nhưng doanh nghiệp nhỏ hơn gần như không biết đến các chương trình này”*.

Có thể nói rằng, chính sách tài chính và khuyến khích của quốc gia tạo nền tảng hỗ trợ triển khai GHR, nhưng vẫn còn khoảng cách giữa khả năng tiếp cận của doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp vừa, nhỏ, siêu nhỏ. Các doanh nghiệp nhỏ gặp khó khăn trong

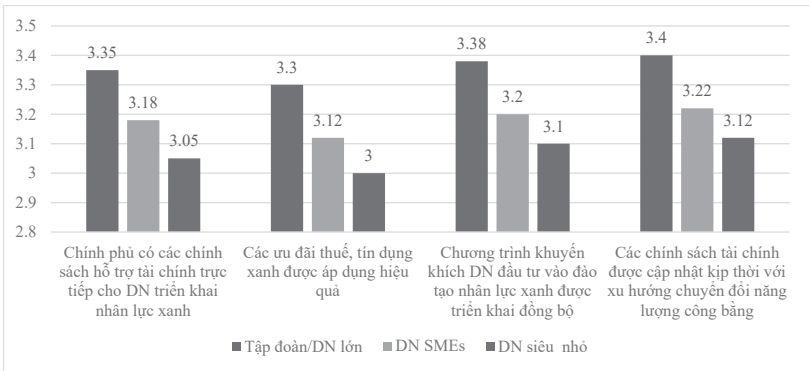
việc nhận thông tin, làm hồ sơ và triển khai các chương trình, cho thấy cần cải thiện tính khả thi và phổ biến chính sách trực tiếp đến doanh nghiệp. Kết quả khảo sát khi phân nhóm theo quy mô doanh nghiệp cũng cho thấy rõ điều đó.

Doanh nghiệp lớn đánh giá cao nhất tất cả các tiêu chí (3,30-3,40), phản ánh khả năng tiếp cận nhanh chóng các chính sách tài chính, ưu đãi và chương trình đào tạo. Một lãnh đạo doanh nghiệp lớn ngành điện tử chia sẻ: *“Chúng tôi nhận được hỗ trợ trực tiếp từ các chương trình quốc gia, thủ tục tương đối thuận lợi, nhờ đó triển khai GHR hiệu quả”*. DNNVV đạt mức trung bình khá (3,12-3,22), cho thấy vẫn gặp khó khăn trong việc tận

dụng các ưu đãi tài chính. Một chủ doanh nghiệp vừa ngành kho bãi nhận xét: “Thông tin về các ưu đãi chưa được phổ biến đồng đều, nhiều doanh nghiệp nhỏ chưa nắm rõ hoặc thủ tục quá rườm rà”. Doanh nghiệp siêu nhỏ có điểm đánh giá thấp nhất (3,00-3,12), phản ánh

khó khăn trong tiếp cận vốn, nguồn lực và thông tin. Một chuyên gia hiệp hội ngành nghề nhận định: “Các doanh nghiệp siêu nhỏ gần như không tham gia được các chương trình đào tạo hay nhận ưu đãi trực tiếp, trong khi chính sách sẵn sàng hỗ trợ nếu họ chủ động”.

Hình 4. Đánh giá chính sách hỗ trợ tài chính và khuyến khích theo quy mô doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Nhìn chung, chính sách hỗ trợ tài chính và khuyến khích đã tạo ra động lực rõ rệt cho các doanh nghiệp về GHR và thích ứng với JET. Tuy vậy, sự khác biệt trong mức độ tiếp cận và tận dụng chính sách giữa các nhóm quy mô doanh nghiệp cho thấy cần có những cơ chế phân tầng phù hợp hơn. Từ đây, vấn đề đặt ra là không chỉ dừng lại ở thiết kế chính sách, mà quan trọng hơn là hiệu quả triển khai và quản lý ở cấp thực thi.

5. Một số hàm ý chính sách

Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố thể chế đóng vai trò quyết định trong việc thúc đẩy GHRM tại doanh nghiệp Việt Nam để từ đó tạo ra một lực lượng GHR, song vẫn tồn tại khoảng cách đáng kể giữa khuôn khổ chính sách và thực tiễn triển khai, đặc biệt đối với nhóm doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ. Từ đó, một số hàm ý chính sách được đề xuất như sau:

Thứ nhất, hoàn thiện khung pháp lý về GHR theo hướng thống nhất, minh bạch và dễ áp dụng. Cần rà soát, tích hợp các quy định hiện hành trong Luật Bảo vệ môi trường, Chiến lược tăng trưởng xanh và các văn bản chuyên ngành để hình thành một bộ khung pháp lý thống nhất về tiêu chuẩn và kỹ năng xanh. Đồng thời, cần bổ sung hướng dẫn chi tiết theo từng lĩnh vực (như logistics, điện tử, năng lượng tái tạo) nhằm tăng tính khả thi và giúp doanh nghiệp dễ dàng thực hiện.

Thứ hai, tăng cường hiệu lực của các chính sách định hướng phát triển GHR. Các chính sách quốc gia như JETP và Chiến lược năng lượng quốc gia cần gắn kết chặt chẽ hơn với chiến lược đào tạo nghề, việc làm bền vững và an sinh xã hội, để đảm bảo chuyển đổi năng lực không chỉ xanh về công nghệ mà còn công bằng

về con người. Việc lồng ghép chỉ tiêu GHR trong các kế hoạch phát triển ngành và địa phương sẽ giúp theo dõi, đánh giá hiệu quả triển khai chính sách một cách cụ thể hơn.

Thứ ba, nâng cao vai trò và năng lực thực thi của chính quyền địa phương. Chính quyền các cấp cần chủ động tổ chức các chương trình tập huấn, tư vấn pháp lý và hỗ trợ kỹ thuật cho doanh nghiệp, nhất là DN NVV, để chuyển tải chính sách quốc gia thành hành động cụ thể. Cùng với đó, cần xây dựng bộ tiêu chí GHR để giám sát việc thực hiện ở cấp địa phương, đảm bảo sự thống nhất trong kiểm tra, đánh giá và báo cáo.

Thứ tư, hoàn thiện cơ chế hỗ trợ tài chính và khuyến khích doanh nghiệp xanh hóa nguồn nhân lực. Nhà nước cần mở rộng các gói tín dụng xanh, ưu đãi thuế và quỹ hỗ trợ đào tạo nghề gắn với mục tiêu phát triển kỹ năng xanh. Thủ tục hành chính cần được đơn giản hóa, đồng thời tăng cường truyền thông và hướng dẫn để doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ có thể tiếp cận hiệu quả. Việc hợp tác công - tư trong các chương trình đào tạo và chuyển giao công nghệ cũng nên được khuyến khích như một công cụ hỗ trợ dài hạn.

Cuối cùng, phát triển hệ sinh thái hỗ trợ GHR gắn với JET. Điều này bao gồm việc tăng cường liên kết giữa cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và các tổ chức xã hội để hình thành mạng lưới hỗ trợ lẫn nhau trong đào tạo, chia sẻ tri thức và đổi mới công nghệ. Khi các bên liên quan cùng tham gia, thể chế về GHR sẽ không chỉ mang tính định hướng mà trở thành động lực thực chất cho phát triển bền vững và công bằng trong nền kinh tế xanh của Việt Nam.

6. Kết luận

Nghiên cứu đã chỉ ra rằng, các yếu tố thể chế bao gồm khung pháp lý, chính sách định hướng, cơ chế thực thi địa phương và chính sách hỗ trợ tài chính có ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ triển khai GHRM trong doanh nghiệp để tạo ra một lực lượng GHR tại Việt Nam. Mặc dù hệ thống pháp luật và chính sách quốc gia về tăng trưởng xanh đã được hình thành tương đối đầy đủ, nhưng khoảng cách giữa quy định và thực tiễn vẫn còn rõ nét, đặc biệt ở các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ. Kết quả khảo sát cho thấy nhu cầu cấp thiết phải cụ thể hóa chính sách theo ngành, nâng cao năng

lực thực thi ở cấp địa phương và mở rộng các cơ chế khuyến khích tài chính và hỗ trợ doanh nghiệp.

Trong bối cảnh Việt Nam đang hướng tới mục tiêu phát thải ròng bằng “0” và thực hiện JET, phát triển GHR không chỉ là yêu cầu đối với các doanh nghiệp thực hiện chuyển đổi hoạt động quản trị nhân lực truyền thống sang GHRM mà còn là đòn bẩy chiến lược để bảo đảm tăng trưởng xanh và phát triển bền vững. Việc hoàn thiện thể chế theo hướng linh hoạt, đa tầng và phù hợp với đặc thù doanh nghiệp sẽ giúp phát triển GHR và đó thực sự trở thành nền tảng của nền kinh tế xanh Việt Nam trong giai đoạn tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Arulrajah, A., & Opatha, H. H. D. N. P. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, Vol. 7, No. 8, p. 101-112. Doi: 10.5539/ibr.v7n8p101
- De Stefano, F., De Simone, S., & Bresciani, S. (2020). Green Human Resource Management: A systematic literature review and research agenda. *Journal of Business Research*, Vol. 118, p. 316-327. Doi: 10.1016/j.jbusres.2020.06.027
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Dubois, C., & Dubois, M. (2018). Developing green competencies: A theoretical framework for sustainable performance. *European Journal of Training and Development*, Vol. 42, Issue 7, P. 407-421. Doi: 10.1108/EJTD-10-2017-0091
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2016). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, Volume 56, Issue 4, pp. 613-627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Jabbour, C. J. C. (2015). Green Human Resource Management: A Conceptual Framework and Agenda for Future Research. *Journal of Cleaner Production*, Volume 103, p. 317-324. Doi: 10.1016/j.jclepro.2014.09.030
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112(Part 3), 1824-1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). The green organization: Employee attitudes and behaviors at the intersection of psychology and environmental concerns. *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 33, p. 301-352. Doi: 10.1108/S0742-281X20150000033008
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Paillé, P., Chen, Y., & Boiral, O. (2017). The effects of green HRM on employee's green behaviors and the moderating role of perceived organizational support. *Journal of Business Ethics*, Vol. 143, Issue 3, p. 425-439. Doi: 10.1007/s10551-015-2718-4
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2020). *Luật Bảo vệ môi trường số 72/2020/QH14 ngày 17 tháng 11 năm 2020*.
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, Volume 35, p. 769-803, (2018). <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Quyết định số 1658/QĐ-TTg ngày 1 tháng 10 năm 2021 phê duyệt Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050*. Hà Nội: Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
- Thủ tướng Chính phủ. (2023). *Quyết định số 893/QĐ-TTg ngày 26 tháng 7 năm 2023 phê duyệt Chiến lược phát triển năng lượng quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn 2045*. Hà Nội: Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
- Wehrmeyer, W. (1996). *Greening People: Human Resources and Environmental Management*. Greenleaf Publishing. ISBN: 978-1874719098
- World Bank. (2022). *Skills for the green transition: Synthesis note*. Washington, DC: World Bank.
- Zoogah, D. B. (2011). The dynamics of green HRM behaviors: A cognitive social information processing approach. *Zeitschrift für Personalforschung (German Journal of Research in Human Resource Management)*, 25(2), 117-139. https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2011_02_Zoogah

VIỆC LÀM XANH VÀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG: PHÂN TÍCH THƯ MỤC NGHIÊN CỨU TOÀN CẦU (2020-2025)

Vũ Thị Thu Hương

Học viện Hàng không Việt Nam

huongvtt@vaa.edu.vn

Tóm tắt: Bài viết khảo sát bức tranh nghiên cứu toàn cầu về việc làm xanh và phát triển bền vững trong giai đoạn 2020-2025 dựa trên dữ liệu từ cơ sở Scopus. Phương pháp phân tích thư mục được sử dụng nhằm nhận diện xu hướng phát triển, các cụm chủ đề nổi bật và cấu trúc tri thức của lĩnh vực. Sau khi loại bỏ trùng lặp và rà soát thủ công, bộ dữ liệu cuối cùng gồm 186 công trình. Kết quả cho thấy, số lượng nghiên cứu tăng mạnh sau đại dịch Covid-19; đồng thời, trọng tâm học thuật chuyển từ tiếp cận khái niệm sang các chủ đề mang tính hành động như việc làm xanh, biến đổi khí hậu, kinh tế tuần hoàn hay kinh tế môi trường. Các bản đồ trực quan cũng gợi ý vai trò ngày càng quan trọng của kỹ năng xanh và đổi mới công nghệ như những cầu nối giữa lý thuyết và thực tiễn chính sách. Tuy nhiên, lĩnh vực này vẫn tồn tại khoảng trống về thước đo kỹ năng xanh, đánh giá tác động chính sách ở cấp địa phương và phân tích vai trò của doanh nghiệp nhỏ và vừa. Trên cơ sở đó, bài viết vừa đóng góp vào việc hệ thống hóa tri thức toàn cầu về việc làm xanh, vừa đề xuất một số gợi ý chính sách cho Việt Nam, đặc biệt trong đào tạo kỹ năng xanh, hỗ trợ doanh nghiệp và thúc đẩy lồng ghép tiêu chuẩn phát triển bền vững vào chiến lược quốc gia.

Từ khóa: Việc làm xanh; phát triển bền vững; phân tích thư mục; ESG; Scopus.

GREEN JOBS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF GLOBAL RESEARCH (2020-2025)

Abstract: The article examines the global research landscape concerning green jobs and sustainable development for the period of 2020 to 2025, utilizing data sourced from the Scopus database. A bibliometric analysis approach was employed to discern development trends, significant thematic clusters, and the knowledge framework of the discipline. After eliminating duplicates and performing a manual review, the final dataset consisted of 186 studies. The findings indicate a significant rise in research activity following the Covid-19 pandemic; concurrently, the academic emphasis has transitioned from a conceptual framework to action-oriented subjects such as green jobs, climate change, the circular economy, and environmental economics. Visual representations further imply the increasing significance of green skills and technological innovation as connections between theoretical concepts and practical policy implementation. Nevertheless, this area continues to exhibit deficiencies in measuring green skills, assessing the effects of policies at the local level, and analyzing the contributions of small and medium-sized enterprises. Consequently, the article not only aids in organizing global insights on green employment but also offers several policy recommendations for Vietnam, especially concerning green

skills training, support for businesses, and the advancement of sustainable development standards within national strategies.

Keywords: *Green Jobs; sustainable development; Bibliometric Analysis; ESG (Environmental, Social, and Governance); Scopus.*

Mã bài báo: JHS - 296

Ngày nhận bài sửa: 10/10/2025

Ngày nhận bài: 12/09/2025

Ngày duyệt đăng: 20/10/2025

Ngày nhận phản biện: 02/10/2025

1. Đặt vấn đề

Trong vài năm qua, thế giới liên tục đối diện với những thách thức lớn. Biến đổi khí hậu ngày càng nghiêm trọng. Bất bình đẳng xã hội vẫn chưa được giải quyết. Đại dịch Covid-19 vừa qua để lại áp lực phục hồi nặng nề cho nhiều nền kinh tế. Các yếu tố này cộng hưởng, buộc nhiều quốc gia phải xem lại mô hình phát triển. Không thể chỉ dựa vào tăng trưởng thuần túy. Hướng đi bền vững trở thành lựa chọn gần như bắt buộc.

Trong bối cảnh đó, khái niệm “việc làm xanh” (*green jobs*) nổi lên mạnh mẽ. Đây không phải thuật ngữ hoàn toàn mới, nhưng chỉ trong khoảng 5-7 năm gần đây, nó mới thực sự đi vào văn bản chính sách thay vì chỉ xuất hiện trong hội thảo quốc tế. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO, 2018), lực lượng lao động xanh không chỉ tạo thêm công ăn việc làm mà còn giúp nâng cao chất lượng sống và giảm rủi ro môi trường. Nói cách khác, đây là chiếc cầu nối giữa tăng trưởng kinh tế và trách nhiệm xã hội.

Điều đáng nói là việc làm xanh không đứng riêng một góc, nó gắn với nhiều lĩnh vực khác: chuyển đổi năng lượng, cải cách giáo dục, quản trị doanh nghiệp, hay tái cấu trúc thị trường lao động. Quan sát từ nghiên cứu quốc tế cho thấy, các chiến lược phục hồi sau khủng hoảng thường lồng ghép yếu tố việc làm xanh với các Mục tiêu Phát triển bền vững (SDGs) của Liên hợp quốc (Bowen & Kuralbayeva, 2015). Thực tế ở Việt Nam cũng cho thấy xu hướng tương tự, khi các chương trình đào tạo nghề xanh bắt đầu được lồng ghép vào giáo dục nghề nghiệp.

Tuy vậy, tri thức học thuật về vấn đề này vẫn còn rời rạc. Phần lớn các công trình tập trung vào từng mảng nhỏ: tác động môi trường, kỹ năng xanh, hoặc phân tích ngành nghề cụ thể. Khi đọc dữ liệu Scopus, chúng tôi nhận ra rất ít bài có khả năng kết nối những mảnh ghép đó thành bức tranh hệ thống. Phân tích của chúng tôi gợi ý rằng, nếu không có bản đồ tri thức đầy đủ, rất khó nhận diện được logic phát triển cũng như quỹ đạo tiến hóa của lĩnh vực (Consoli et al., 2016; OECD, 2020). Đây là khoảng trống đáng để nghiên cứu.

Để xử lý, chúng tôi chọn cách tiếp cận bằng phân tích thư mục. Nguồn dữ liệu lấy từ Scopus, với chuỗi từ khóa: “*green jobs*” (việc làm xanh), “*sustainable development*” (phát triển bền vững), “*circular economy*” (kinh tế tuần hoàn), “*environmental economics*” (kinh tế môi trường), “*reskilling*” và “*climate policy*” (chính sách khí hậu). Ban đầu hệ thống trả về hơn 400 bản ghi. Sau khi loại bỏ trùng lặp và rà soát thủ công, bộ dữ liệu cuối cùng chỉ còn 186 bài báo khoa học trong giai đoạn 2020-2025. Việc công bố con số này quan trọng vì nó cho thấy sự chọn lọc khắt khe và đảm bảo độ tin cậy cho kết quả phân tích.

Trong khâu xử lý, chúng tôi dùng công cụ Bibliometrix (R) được triển khai để lập bản đồ đồng xuất hiện từ khóa và để phân tích tiến hóa chủ đề và trích xuất thống kê mô tả. Trong thực tế, tôi cũng gặp không ít khó khăn. Ví dụ, nhiều từ khóa khác nhau nhưng trùng nghĩa, như: “*green job*” và “*green employment*”. Chúng tôi phải chuẩn hóa thủ công trước khi phân tích. Điều này phản ánh rằng, làm nghiên cứu dữ liệu thư mục không hề “tự động” như nhiều người vẫn nghĩ.

Tóm lại, mục tiêu của nghiên cứu nhằm khẳng định rằng việc làm xanh không chỉ là khái niệm lý thuyết. Nó đang trở thành một phần thiết yếu trong chiến lược phát triển bền vững toàn cầu. Dữ liệu và công cụ phân tích cho phép tôi phác họa bản đồ tri thức, từ đó gợi ý hướng đi cho học giới, cung cấp luận cứ cho các nhà hoạch định chính sách và hỗ trợ doanh nghiệp trong việc gắn kết chiến lược phát triển bền vững với nguồn nhân lực xanh.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Khái niệm việc làm xanh được Tổ chức Lao động quốc tế (ILO, 2018) định nghĩa là những công việc góp phần bảo vệ hoặc phục hồi môi trường, sử dụng hiệu quả tài nguyên và giảm phát thải khí nhà kính, đồng thời vẫn bảo đảm các điều kiện lao động công bằng và an toàn. Ở góc độ chính sách, đây không chỉ là một lĩnh vực mới nổi, mà còn được xem là công cụ thiết yếu trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế xanh. Các báo cáo quốc tế, điển hình là OECD (2020), đã nhấn mạnh mối liên hệ trực tiếp giữa việc mở rộng việc làm

xanh với mục tiêu kép: thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và củng cố công bằng xã hội.

Khái niệm phát triển bền vững được đề cập lần đầu trong Báo cáo Brundtland (1987), được hiểu là “sự phát triển đáp ứng nhu cầu hiện tại mà không làm tổn hại khả năng đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai”. Tư tưởng này được cụ thể hóa trong 17 mục tiêu Phát triển bền vững (SDGs) của Liên Hợp Quốc, trong đó *việc làm xanh* được coi là phương tiện hiện thực hóa ít nhất ba mục tiêu trọng yếu: *Mục tiêu 8* (tăng trưởng kinh tế và việc làm bền vững), *Mục tiêu 12* (sản xuất và tiêu dùng có trách nhiệm), và *Mục tiêu 13* (ứng phó biến đổi khí hậu). Các nghiên cứu trước đây như Bowen & Kuralbayeva (2015) cho thấy, mối gắn kết giữa việc làm xanh và SDGs ngày càng rõ rệt, đặc biệt trong các lĩnh vực như năng lượng tái tạo, quản lý tài nguyên và tái cấu trúc thị trường lao động.

Một trụ cột khác liên quan mật thiết là kinh tế tuần hoàn, được xây dựng trên nguyên tắc đóng vòng vật chất và năng lượng, qua đó tạo cơ hội việc làm mới trong các ngành tái chế, năng lượng tái tạo và đổi mới công nghệ. Theo Consoli và cộng sự (2016), các ngành nghề gắn với kinh tế tuần hoàn thường đòi hỏi tập hợp kỹ năng khác biệt so với việc làm truyền thống, đặc biệt là năng lực công nghệ, sáng tạo và tư duy hệ thống. Ở góc độ quản trị, Arulrajah và đồng nghiệp (2015) chỉ ra rằng việc tích hợp nguyên tắc tuần hoàn cùng tiêu chuẩn ESG có thể làm gia tăng nhu cầu về nhân lực xanh, mở rộng phạm vi quản trị nguồn nhân lực bền vững (Sustainable HRM).

Liên quan mật thiết với hai trục trên là khái niệm kỹ năng xanh (*green skills*). UNESCO (2019, 2023) mô tả đây là tập hợp tri thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để thích ứng với quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế bền vững, bao gồm cả năng lực công nghệ cao, khả năng quản lý, tư duy hệ thống và đổi mới sáng tạo. Dữ liệu thị trường lao động gần đây cho thấy, sự thiếu hụt kỹ năng xanh đang trở thành rào cản lớn đối với quá trình chuyển đổi năng lượng ở nhiều quốc gia (OECD, 2020). Thực tiễn cũng chỉ ra, các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) chịu áp lực lớn nhất do hạn chế về nguồn lực tài chính và nhân lực.

Từ những cơ sở lý luận trên, có thể khẳng định, việc làm xanh là một khái niệm liên ngành, kết nối ba trụ cột chính: phát triển bền vững, kinh tế tuần hoàn và kỹ năng xanh. Bài viết này lập luận rằng, sự đan xen giữa ba trụ cột này đã hình thành một hệ sinh thái nghiên cứu phức hợp, vừa phản ánh tiến trình phát triển lý thuyết, vừa thể hiện yêu cầu đổi mới chính sách và thực tiễn quản trị nguồn nhân lực xanh. Do đó, phân tích thư mục có

hệ thống là cần thiết nhằm phác họa cấu trúc tri thức toàn cầu, xác định khoảng trống học thuật và gợi mở các hướng tiếp cận mới cho nghiên cứu tương lai.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng phân tích thư mục (bibliometric analysis) để khám phá bức tranh tri thức toàn cầu về việc làm xanh và phát triển bền vững. Phương pháp này cho phép định lượng các đặc trưng học thuật, ví dụ như số lượng công bố theo năm, tần suất xuất hiện từ khóa và sự hình thành các mạng lưới chủ đề. Ngoài ra, nó còn giúp nhận diện xu hướng phát triển cũng như khoảng trống nghiên cứu gồm những khía cạnh còn ít được khai thác trong một lĩnh vực thay đổi nhanh chóng.

Nguồn dữ liệu được trích xuất từ Scopus, vốn được xem là một trong những cơ sở dữ liệu học thuật toàn diện và có độ tin cậy cao. Cơ sở dữ liệu Scopus được lựa chọn cho nghiên cứu này dựa trên ba lý do chính liên quan đến độ bao phủ, tính minh bạch và khả năng phân tích dữ liệu học thuật.

Thứ nhất, Scopus có phạm vi bao phủ rộng nhất trong các lĩnh vực khoa học xã hội, nhân văn, kinh tế và môi trường, bao gồm hơn 28.000 tạp chí khoa học được bình duyệt (peer-reviewed), cùng các kỷ yếu hội thảo quốc tế có uy tín (Elsevier, 2024). So với Web of Science, Scopus có tốc độ cập nhật nhanh hơn và phạm vi liên ngành cao hơn, đặc biệt phù hợp cho các chủ đề mới nổi như việc làm xanh, kinh tế tuần hoàn và phát triển bền vững.

Thứ hai, dữ liệu Scopus có cấu trúc chuẩn hóa, dễ dàng trích xuất và xử lý bằng các công cụ phân tích thư mục như Bibliometrix (R). Điều này cho phép nghiên cứu tái hiện đầy đủ mạng lưới tri thức (knowledge network), xác định các cụm chủ đề (thematic clusters) và đánh giá xu hướng phát triển học thuật theo thời gian.

Thứ ba, Scopus được xem là nguồn dữ liệu đáng tin cậy và minh bạch nhất cho phân tích xu hướng toàn cầu, đặc biệt trong bối cảnh đánh giá học thuật quốc tế. Theo nghiên cứu của Mongeon & Paul-Hus (2016), Scopus bao phủ hơn 84% tạp chí thuộc khối xã hội - kinh tế - quản trị mà Web of Science chưa liệt kê. Do đó giúp kết quả phản ánh chính xác hơn thực tiễn nghiên cứu liên ngành.

Từ ba lý do trên, việc sử dụng cơ sở dữ liệu Scopus không chỉ đảm bảo độ tin cậy và tính tái lập của kết quả, mà còn giúp bài nghiên cứu đạt chuẩn quốc tế trong phân tích thư mục, phù hợp với các nghiên cứu gần đây của OECD (2020) và UNESCO (2023) về xu hướng toàn cầu hóa tri thức trong lĩnh vực việc làm xanh và phát triển bền vững.

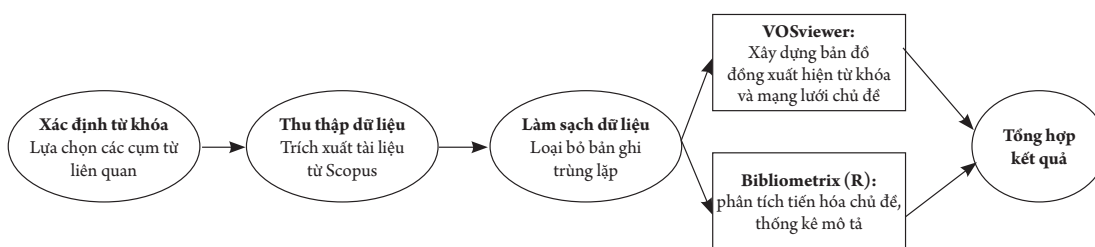
Tác giả xây dựng chuỗi từ khóa gồm: “green jobs”, “sustainable development”, “circular economy”, “environmental economics”, “reskilling” và “climate policy”. Ba tiêu chí lọc được áp dụng: (i) chỉ lấy bài bằng tiếng Anh, (ii) loại hình là bài báo tạp chí (journal articles), (iii) khung thời gian từ 2020-2025. Ban đầu có hơn 400 bản ghi, sau khi loại bỏ trùng lặp và kiểm tra thủ công, bộ dữ liệu cuối cùng còn 186 bài. Con số này phản ánh sự chọn lọc khắt khe để đảm bảo độ tin cậy.

Trong bước phân tích, công cụ được sử dụng giúp xây dựng bản đồ đồng xuất hiện từ khóa và nhận diện các

cụm chủ đề nghiên cứu. Bibliometrix (R) được dùng để phân tích tiến hóa theo thời gian và trích xuất dữ liệu mô tả. Sự kết hợp này cho phép tiếp cận cả hai chiều: bề rộng (phân bố các trục nội dung chính) và chiều sâu (quỹ đạo phát triển của từng cụm chủ đề). Trên thực tế, chúng tôi gặp khó khăn trong việc chuẩn hóa từ khóa đồng nghĩa, ví dụ “green job” và “green employment”. Việc xử lý thủ công cho thấy, nghiên cứu thư mục không hoàn toàn “tự động”, mà đòi hỏi nhiều thao tác chi tiết để kết quả phản ánh đúng bản chất dữ liệu.

Quy trình nghiên cứu:

Hình 1. Minh họa quy trình nghiên cứu từ khâu xác định từ khóa đến phân tích bằng công cụ chuyên dụng



Nguồn: Nhóm tác giả xây dựng (2025).

Bước 1. Xác định từ khóa: Lựa chọn các cụm từ liên quan: *green jobs, sustainable development, circular economy, environmental economics, reskilling, climate policy*.

Bước 2. Thu thập dữ liệu: Trích xuất tài liệu từ Scopus giai đoạn 2020-2025, loại hình là bài báo khoa học, ngôn ngữ tiếng Anh.

Bước 3. Làm sạch dữ liệu: Loại bỏ bản ghi trùng lặp, rà soát thủ công để bảo đảm chất lượng dữ liệu.

Bước 4. Phân tích dữ liệu: Xây dựng bản đồ đồng xuất hiện từ khóa và mạng lưới chủ đề. Bibliometrix (R): phân tích tiến hóa chủ đề, thống kê mô tả.

Bước 5. Tổng hợp kết quả: Nhận diện xu hướng phát

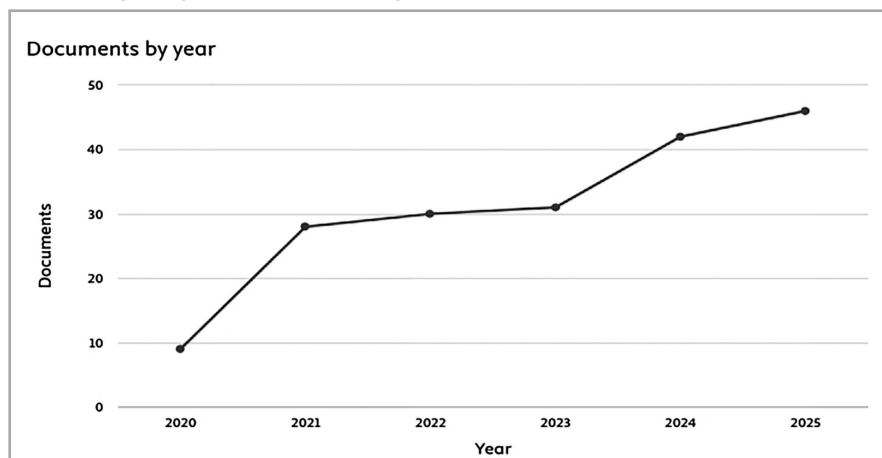
triển, xác định khoảng trống nghiên cứu và đề xuất định hướng cho học thuật lẫn chính sách.

Tóm lại, việc ứng dụng phân tích thư mục mang lại lợi thế quan trọng trong việc xây dựng cái nhìn hệ thống, khách quan và dựa trên dữ liệu thực chứng. Phân tích của chúng tôi gợi ý rằng, đây chính là nền tảng cần thiết để đưa ra những gợi ý học thuật cũng như khuyến nghị chính sách phù hợp với bối cảnh toàn cầu, nơi mà chuyển đổi xanh và phát triển bền vững đang trở thành xu hướng không thể đảo ngược (Aria & Cuccurullo, 2017; Van Eck & Waltman, 2010).

4. Kết quả phân tích thư mục

4.1. Thống kê mô tả theo thời gian

Hình 2. Phân bố số lượng công bố theo năm trong lĩnh vực việc làm xanh và phát triển bền vững (2020-2025)



Nguồn: Trích xuất trực tiếp từ cơ sở dữ liệu Scopus (2025).

Từ dữ liệu thu thập trên cơ sở Scopus với khung thời gian từ năm 2020 đến 2025, có thể nhận thấy sự gia tăng ổn định và đáng kể trong số lượng các công trình nghiên cứu liên quan đến việc làm xanh và phát triển bền vững. Biểu đồ phân bố theo năm (hình 2) cho thấy, nếu như giai đoạn 2020 mới ghi nhận khoảng 9 công bố học thuật, thì đến năm 2025, con số này đã tăng hơn gấp năm lần, đạt mốc 46 bài. Phân tích tần suất xuất hiện từ khóa theo thời gian cho thấy, sự gia tăng mạnh mẽ của các nghiên cứu về việc làm xanh từ sau năm 2021. Nếu giai đoạn 2020-2021 chủ yếu tập trung vào việc làm xanh và việc làm bền vững có chất lượng, thì giai đoạn 2022-2025 ghi nhận sự nổi lên của các chủ đề liên ngành, như hiệu quả môi trường - xã hội - quản trị (*ESG performance*, chuyển đổi số và khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu). Điều này chứng tỏ mối quan tâm của học giới đang dịch chuyển từ khía cạnh mô tả sang các giải pháp tích hợp công nghệ, quản trị và xã hội. Đặc biệt, sự xuất hiện ngày càng nhiều của từ khóa *kỹ năng xanh* và *giáo dục vì phát triển bền vững* cho thấy, trọng tâm nghiên cứu đang hướng mạnh vào khía cạnh phát triển nguồn nhân lực xanh, phù hợp với định hướng của UNESCO

(2023) về giáo dục bền vững.

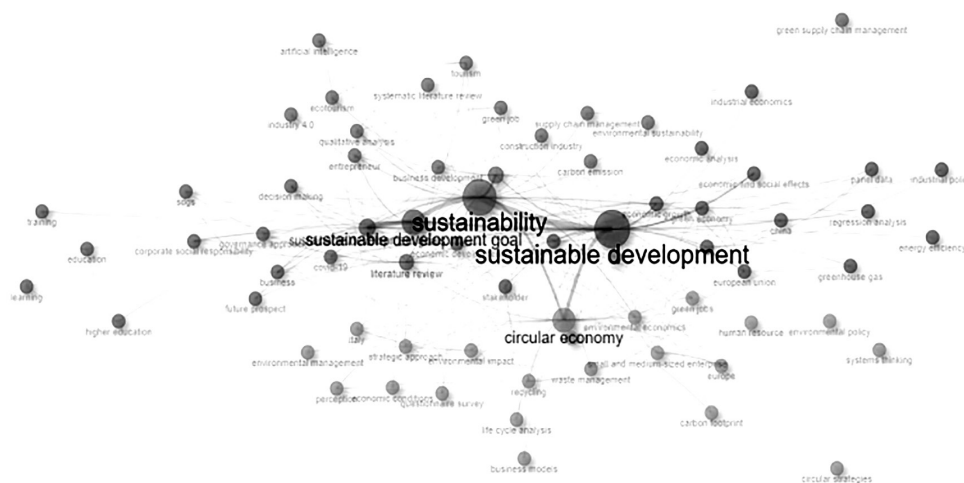
Đáng chú ý, bước nhảy mạnh mẽ đầu tiên diễn ra vào năm 2021 với 28 bài gấp ba lần năm trước có thể phản ánh sự dịch chuyển ưu tiên trong nghiên cứu học thuật sau đại dịch Covid-19, khi các quốc gia bắt đầu đặt vấn đề phục hồi kinh tế đi đôi với các mục tiêu việc làm bền vững và chuyển đổi xanh. Các năm 2022 và 2023 chứng kiến tốc độ tăng trưởng chậm lại nhưng vẫn duy trì xu hướng đi lên, lần lượt với 30 và 31 bài công bố.

Đến giai đoạn 2024-2025, sự quan tâm học thuật trở lại tăng mạnh, với số lượng bài đạt 42 và 46 cho thấy, chủ đề này không chỉ được mở rộng về mặt lý luận, mà còn được tiếp cận đa chiều hơn qua các trục ESG, kỹ năng xanh, chuyển dịch công bằng, kinh tế tuần hoàn và đổi mới chính sách an sinh.

Như vậy, xu hướng nghiên cứu cho thấy việc làm xanh không còn là một khái niệm rời rạc, mà đã trở thành một dòng chảy học thuật chính, được thúc đẩy bởi yêu cầu cấp bách của chuyển đổi sang nền kinh tế xanh và phát triển bền vững.

4.2. Phân tích mạng lưới từ khóa (Co-occurrence Network)

Hình 3. Bản đồ đồng xuất hiện từ khóa trong nghiên cứu về việc làm xanh và phát triển bền vững (giai đoạn 2020-2025)



Nguồn: Dữ liệu trích xuất từ Scopus, xử lý bằng Bibliometrix (2025).

Dựa trên dữ liệu trích xuất từ Scopus và xử lý bằng công cụ Bibliometrix trên nền tảng R, nhóm nghiên cứu đã xây dựng bản đồ đồng xuất hiện từ khóa nhằm xác định các cụm chủ đề được quan tâm nhiều trong

linh vực việc làm xanh và phát triển bền vững giai đoạn 2020-2025 (hình 3). Phân tích này dựa vào thuật toán xác định mức độ cùng xuất hiện của các từ khóa trong tiêu đề, tóm tắt và phần từ khóa của các công trình

học thuật, từ đó tạo ra mạng lưới liên kết phản ánh cấu trúc tri thức của lĩnh vực. Từ bản đồ có thể nhận thấy, hai nút trung tâm với kích thước vượt trội là tính bền vững “sustainability” và phát triển bền vững “sustainable development”, cho thấy đây là các trục khái niệm bao trùm toàn bộ mạng lưới nghiên cứu. Bao quanh hai trục trung tâm này là các cụm chủ đề liên kết chặt chẽ, phản ánh tính chất liên ngành và đa chiều của lĩnh vực.

Kết quả phân tích cho thấy, 4 cụm chủ đề hình thành rõ ràng trong mạng lưới đồng xuất hiện (co-occurrence network):

Cụm 1 - Phát triển bền vững và chính sách việc làm (Sustainable development & employment policy): Các từ khóa tiêu biểu gồm *sustainable development, green jobs, policy, decent work, economic growth*. Cụm này thể hiện mối quan tâm trung tâm của học giới về việc làm xanh như một công cụ hiện thực hóa Mục tiêu 8 và Mục tiêu 13, đồng thời phản ánh vai trò của các chính sách quốc gia trong thúc đẩy chuyển đổi xanh.

Cụm 2 - Kinh tế tuần hoàn và đổi mới công nghệ (circular economy & technological innovation): Cụm này gồm các từ khóa kinh tế tuần hoàn (*circular economy*), đổi mới (*innovation*), quản lý chất thải (*waste management*), năng lượng tái tạo (*renewable energy*) và Công nghiệp 4.0 (*Industry 4.0*). Nội dung phản ánh xu hướng chuyển sang mô hình kinh tế khép kín, trong đó công nghệ số và các nguồn năng lượng mới giữ vai trò nền tảng.

Cụm 3 - Kỹ năng xanh và giáo dục vì phát triển bền vững (*green skills & education for sustainability*): Cụm này bao gồm kỹ năng xanh (*green skills*), đào tạo nghề (*vocational training*), bồi dưỡng năng lực (*capacity*

building), giáo dục đại học (*higher education*) và chuyển đổi xanh (*green transition*). Đây là một trong những nhóm chủ đề nổi bật giai đoạn 2022-2025, thể hiện sự dịch chuyển từ góc nhìn chính sách sang nhấn mạnh vào phát triển năng lực con người nhằm đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế xanh.

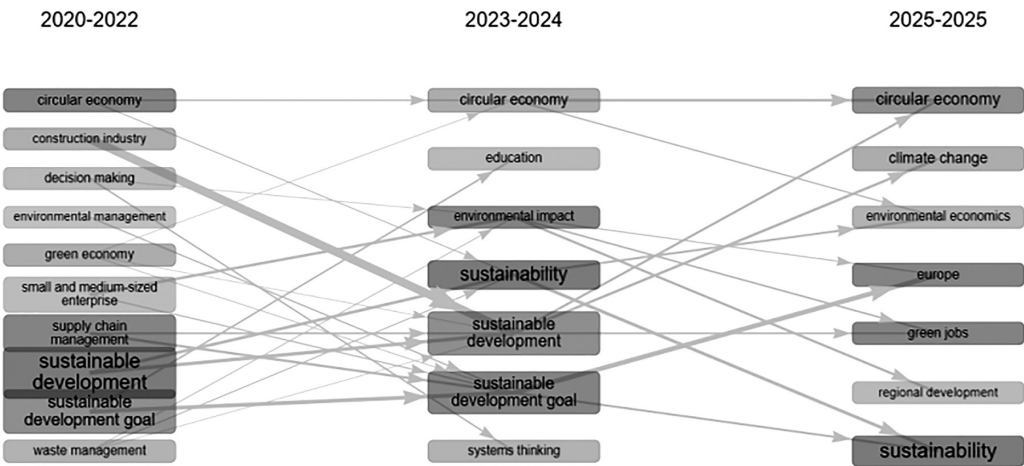
Cụm 4 - ESG và quản trị doanh nghiệp (*ESG & corporate sustainability*): Cụm này xuất hiện các từ khóa ESG, trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR), quản trị doanh nghiệp (*corporate governance*), doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) và trách nhiệm xã hội (*social responsibility*). Điều này cho thấy, khái niệm việc làm xanh đã mở rộng sang lĩnh vực quản trị doanh nghiệp, đặc biệt trong nhóm SMEs.

Ngoài ra, các nút như việc làm xanh (*green jobs*), tác động môi trường (*environmental impact*), nguồn nhân lực (*human resource*), ESG và tư duy hệ thống (*systems thinking*) đóng vai trò cầu nối giữa các cụm, giúp liên kết khung lý luận với thực tiễn ứng dụng. Sự phân bố từ khóa tương đối đồng đều cho thấy, nghiên cứu về việc làm xanh đã vượt khỏi phạm vi khái niệm thuần túy và chuyển sang một hệ sinh thái đa ngành bao gồm kinh tế, môi trường, công nghệ và giáo dục.

4.3. Tiến hóa chủ đề nghiên cứu theo thời gian (Thematic Evolution)

Bản đồ tiến hóa chủ đề nghiên cứu được xây dựng dựa trên việc chia khung thời gian thành ba giai đoạn: 2020-2022, 2023-2024 và 2025 (Hình 4). Kết quả phân tích cho thấy bức tranh phát triển của lĩnh vực việc làm xanh đang chuyển dịch rõ rệt theo hướng tích hợp các yếu tố kinh tế, môi trường và chính sách bền vững.

Hình 4. Tiến hóa chủ đề nghiên cứu trong lĩnh vực việc làm xanh và phát triển bền vững giai đoạn 2020-2025



Nguồn: Dữ liệu trích xuất từ Scopus, xử lý bằng Bibliometrix (2025)

Phân tích tiến hóa chủ đề từ 2020 đến 2025 cho thấy một dòng chảy phát triển tương đối nhất quán, trong đó các trục nội dung ở giai đoạn sau được hình thành trên nền tảng các khái niệm cốt lõi ở giai đoạn trước. Ở giai đoạn 2020-2022, nghiên cứu chủ yếu xoay quanh những khái niệm cơ sở của lĩnh vực như phát triển bền vững (sustainable development), mục tiêu phát triển bền vững (sustainable development goals), kinh tế tuần hoàn (circular economy), kinh tế xanh (green economy) và quản lý môi trường chất thải (environmental management; waste management). Đây là giai đoạn định hình khung ngữ nghĩa và đặt nền cho hệ sinh thái tri thức.

Giai đoạn 2023-2024 cho thấy, sự mở rộng có tính tích lũy: các chủ đề mới như giáo dục (education), tác động môi trường (environmental impact) và tư duy hệ thống (systems thinking) nổi lên, nhưng không tách rời giai đoạn trước mà gắn trực tiếp với nhu cầu phát triển năng lực xanh (green skills), quản trị chuỗi cung ứng và đổi mới công nghệ. Các trục phát triển bền vững (sustainability; sustainable development) tiếp tục duy trì vai trò trung tâm, làm cầu nối giữa lớp chủ đề nền tảng và lớp chủ đề hành động mới xuất hiện.

Bước sang năm 2025, bản đồ tiến hóa ghi nhận sự dịch chuyển rõ rệt từ tư duy khái niệm sang các chủ đề hành động và đo lường thực tế như việc làm xanh (green jobs), biến đổi khí hậu (climate change), kinh tế môi trường (environmental economics) và phát triển vùng (regional development). Các chủ đề này kế thừa trực tiếp từ nhu cầu quản trị rủi ro khí hậu, chuyển dịch năng lượng và yêu cầu đánh giá tác động chính sách ở quy mô vùng những vấn đề vốn được mạnh mẽ từ giai đoạn trước nhưng chỉ thật sự trở thành trung tâm trong 2025. Sự xuất hiện của cụm châu Âu (Europe) càng nhấn mạnh xu hướng hội nhập chính sách và sự lan tỏa từ khu vực tiên phong sang các bối cảnh nghiên cứu khác.

Từ ba giai đoạn này có thể thấy một dòng phát triển thống nhất: lĩnh vực nghiên cứu tiến hóa từ khái niệm đến năng lực và cơ chế đến hành động và đo lường. Nhịp chuyển này phản ánh sự trưởng thành học thuật, đồng thời cho thấy việc làm xanh đang dần gắn kết chặt chẽ với chuyển đổi số, chấp nhận ESG và chuyển đổi nhân lực. Đây chính là logic xuyên suốt của giai đoạn 2020-2025 mà các bản đồ thư mục đã xác nhận.

5. Thảo luận kết quả

Kết quả phân tích thư mục cho thấy bức tranh nghiên cứu toàn cầu về việc làm xanh và phát triển bền

vững đang bước vào giai đoạn chuyển động mạnh. Phạm vi nghiên cứu được mở rộng, đồng thời chiều sâu phân tích cũng tăng rõ rệt. Các bản đồ trực quan từ Bibliometrix minh họa rất rõ xu hướng này. Không chỉ thể hiện mức độ quan tâm ngày càng cao của học giới, chúng còn chỉ ra sự xuất hiện của các chủ đề mới và nhiều điểm giao thoa liên ngành.

Thứ nhất, cần nhắc tới sự gia tăng số lượng công bố và sự dịch chuyển trọng tâm. Biểu đồ công bố theo năm cho thấy số lượng nghiên cứu tăng đều, đặc biệt từ sau năm 2021. Sự tăng trưởng này có thể gắn liền với các chính sách toàn cầu như Thỏa thuận Paris hay khung 17 Mục tiêu Phát triển bền vững. Cùng lúc, nó phản ánh nhận thức ngày càng rõ hơn về mối quan hệ giữa thị trường lao động và khủng hoảng môi trường. Giai đoạn 2023-2025 đánh dấu một bước ngoặt: các nghiên cứu tập trung nhiều hơn vào hành động cụ thể như việc làm xanh, biến đổi khí hậu hay phát triển vùng, thay vì dừng lại ở các khái niệm trừu tượng.

Thứ hai, bản đồ đồng xuất hiện từ khóa cho thấy mức độ liên kết chặt chẽ hơn giữa các trục nội dung. Kinh tế tuần hoàn, quản lý môi trường, quản trị chuỗi cung ứng, giáo dục và doanh nghiệp vừa và nhỏ ngày càng gắn bó. Xu hướng này gợi ý rằng nghiên cứu tương lai khó có thể tách rời yếu tố môi trường - xã hội - kinh tế. Thay vào đó, cần dựa vào tư duy hệ thống để giải quyết các vấn đề phức hợp. Các khái niệm như vòng đời sản phẩm, quản lý chất thải, kinh tế xanh hay các bên liên quan đang đóng vai trò cầu nối, kết hợp chính sách với thực hành doanh nghiệp. Đây cũng là điểm mở để thực hiện nghiên cứu tình huống, thử nghiệm mô hình hoặc đánh giá tác động ở quy mô thực tế.

Thứ ba, đáng chú ý là sự nổi lên của các chủ đề mới và khoảng trống học thuật. Bản đồ tiến hóa cho thấy, từ 2023 trở đi, các khái niệm việc làm xanh, biến đổi khí hậu và kinh tế môi trường không chỉ xuất hiện dày hơn mà còn trở thành trung tâm của mạng lưới tri thức. Sự thay đổi này phản ánh quá trình chuyển từ “tư duy phát triển bền vững” sang “hành động phát triển bền vững”. Nói cách khác, học giới không còn chỉ xây dựng khung lý thuyết, mà đang hướng sang đo lường và triển khai thực tiễn. Tuy nhiên, nhiều khoảng trống vẫn tồn tại. Ví dụ, chưa có đủ nghiên cứu so sánh chính sách giữa các khu vực phát triển và đang phát triển. Cũng hiếm thấy mô hình đánh giá hiệu quả thực tế của các chương trình tạo việc làm xanh. Đặc biệt, khía cạnh kỹ năng chuyển đổi, bao gồm đào tạo lại phục vụ quá trình xanh hóa nền kinh tế còn ít được khai thác.

Từ những quan sát trên, nghiên cứu này đề xuất một số định hướng cho tương lai:

(i) Cần có các nghiên cứu định lượng để đánh giá tác động của chính sách việc làm xanh ở cấp địa phương. (ii) Nên xây dựng khung đánh giá mối liên hệ giữa kỹ năng xanh và nhu cầu thị trường lao động. (iii) Cần làm rõ hơn vai trò của doanh nghiệp nhỏ và vừa trong việc thực thi chiến lược phát triển bền vững. (iv) Có thể khai thác dữ liệu lớn để theo dõi xu hướng tuyển dụng, đào tạo và quá trình chuyển đổi lao động xanh.

Tóm lại, những định hướng này không chỉ đóng góp cho tri thức học thuật toàn cầu, chúng còn mang giá trị thực tiễn, làm cơ sở cho hoạch định chính sách và phát triển chiến lược trong bối cảnh kỷ nguyên xanh đang hình thành rõ nét. Phân tích của chúng tôi gợi ý rằng, nếu học giới kết hợp chặt chẽ hơn với thực tiễn chính sách và doanh nghiệp, việc làm xanh sẽ không chỉ là mục tiêu lý thuyết mà sẽ trở thành động lực hành động cụ thể.

6. Kết luận và hàm ý chính sách cho Việt Nam

Nghiên cứu này đã tiến hành phân tích thư mục toàn cầu dựa trên cơ sở dữ liệu Scopus giai đoạn 2020-2025, nhằm phác họa bức tranh tri thức về việc làm xanh và phát triển bền vững trong thập kỷ vừa qua. Bằng việc sử dụng công cụ chuyên dụng Bibliometrix (R), kết quả đã tái hiện mạng lưới học thuật đa tầng gồm các cụm chủ đề trung tâm, mối liên kết liên ngành và quỹ đạo tiến hóa của lĩnh vực.

Kết quả phân tích cho thấy, khái niệm tính bền vững và phát triển bền vững giữ vai trò hạt nhân trong hệ sinh thái tri thức, đồng thời liên kết chặt với các chủ đề mở rộng như kinh tế tuần hoàn, việc làm xanh, tác động môi trường và biến đổi khí hậu. Bản đồ tiến hóa cũng phản ánh sự dịch chuyển rõ nét từ các khái niệm nền tảng sang những chủ đề mang tính hành động và đo lường thực tiễn, đặc biệt kể từ năm 2023. Mức độ giao thoa liên ngành tăng mạnh, trải rộng từ giáo dục, quản trị chuỗi cung ứng, kinh tế môi trường đến quản trị doanh nghiệp nhỏ và vừa. Qua đó cho thấy, sự trưởng thành học thuật ngày càng rõ rệt của lĩnh vực. Từ các phát hiện này, nghiên cứu đề xuất ba định hướng chính cho học thuật và chính sách:

Thứ nhất, về mặt học thuật, cần tiếp tục mở rộng phân tích sang những chủ đề mới nổi như kỹ năng xanh, kinh tế tuần hoàn, mức độ chấp nhận ESG và chuyển đổi số qua đó hình thành khung lý thuyết thống nhất hơn cho nghiên cứu về việc làm xanh trong bối cảnh chuyển đổi toàn cầu.

Thứ hai, về phương diện chính sách, kết quả nhấn mạnh tầm quan trọng của phát triển năng lực xanh và đổi mới công nghệ xanh như hai trụ cột của nền kinh tế bền vững. Việc kết nối ba khu vực nhà nước, học thuật và doanh nghiệp sẽ đóng vai trò quyết định trong việc biến tri thức học thuật thành giải pháp chính sách khả thi.

Thứ ba, cần xây dựng cơ chế tài chính thể chế khuyến khích doanh nghiệp xanh hóa quy trình sản xuất, mở rộng thị trường carbon nội địa và thúc đẩy minh bạch ESG, từ đó chuyển hóa nhận thức về việc làm xanh thành hành động cụ thể.

Đối với Việt Nam, các kết quả này mang lại hàm ý chiến lược quan trọng. Trước hết, hệ thống giáo dục nghề nghiệp và đại học cần được thiết kế lại theo hướng tích hợp kỹ năng xanh và kỹ năng chuyển đổi số, nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực cho nền kinh tế phát thải thấp. Tiếp theo, chính sách hỗ trợ SMEs nên tập trung thúc đẩy áp dụng mô hình kinh tế tuần hoàn và chuẩn mực ESG, giúp doanh nghiệp vừa nâng cao năng lực cạnh tranh, vừa mở rộng cơ hội tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu. Cuối cùng, sự phối hợp ba bên Nhà nước, giới học thuật và khu vực tư nhân, sẽ là chìa khóa hình thành hệ sinh thái việc làm xanh đặc trưng Việt Nam, hài hòa giữa tăng trưởng, bao trùm và bền vững.

Tổng kết, kết quả nghiên cứu khẳng định việc làm xanh không chỉ là một phạm trù học thuật mà đang trở thành định hướng phát triển quốc gia, có khả năng tạo ra động lực lan tỏa cho tăng trưởng xanh và chuyển đổi năng lượng công bằng. Khi được lồng ghép vào chiến lược phát triển bền vững quốc gia, việc làm xanh có thể đồng thời mang lại lợi ích kinh tế, xã hội và môi trường, góp phần hiện thực hóa tầm nhìn Việt Nam trung hòa carbon vào năm 2050.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v5i1.5624>
- Bowen, A., & Kuralbayeva, K. (2015). Looking for green jobs: The impact of green growth on employment. *Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment*. <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/publication/looking-for-green-jobs-the-impact-of-green-growth-on-employment/>
- Consoli, D., Marin, G., Marzucchi, A., & Vona, F. (2016). Do green jobs differ from non-green jobs in terms of skills and human capital? *Research Policy*, 45(5), 1046-1060. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.02.007>
- Ellen MacArthur Foundation. (2019). *Completing the picture: How the circular economy tackles climate change*. <https://emf.org/reports/completing-the-picture>
- International Labour Organization. (2018). *World employment and social outlook 2018: Greening with jobs*. ILO. <https://www.ilo.org>
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2133-2154. <https://doi.org/10.1080/09585190802479389>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *Green jobs and skills: The local labour market implications of addressing climate change*. OECD. <https://www.oecd.org>
- Scopus. (2025). Document search results for “green jobs” AND “sustainable development” (2015–2025). <https://www.scopus.com>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- United Nations Framework Convention on Climate Change. (2015). *Paris Agreement*. <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement>
- UNESCO. (2019). *Greening technical and vocational education and training: A practical guide for institutions*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/>
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- World Commission on Environment and Development. (1987). *Our common future*. Oxford University Press.

CƠ CẤU NGUỒN VỐN CỦA DOANH NGHIỆP CÔNG NGHIỆP PHỤ TRỢ NIÊM YẾT TẠI VIỆT NAM

PGS.TS. Lê Thị Tú Oanh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

oanhletu@gmail.com

ThS. Phạm Thị Hồng Nhung

Trường Đại học Thủy Lợi

nhungpth_kt@tlu.edu.vn

ThS. Phạm Tuấn Anh

Ngân hàng TMCP Ngoại Thương Việt Nam

tuananhbi.pham2905@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu này phân tích cơ cấu vốn và mức độ an toàn tài chính của 61 doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ niêm yết tại Việt Nam trong giai đoạn 2019-2024. Kết quả cho thấy xu hướng chuyển dịch rõ rệt từ chiến lược tăng trưởng dựa vào nợ sang ưu tiên an toàn tài chính. Hệ số nợ bình quân toàn ngành giảm mạnh từ 0,51 xuống 0,30, trong khi vốn chủ sở hữu tăng ổn định, chủ yếu thông qua lợi nhuận giữ lại. Tuy nhiên, cơ cấu nợ xuất hiện rủi ro mất cân đối kỳ hạn khi tỷ trọng nợ ngắn hạn trên tổng nợ tăng từ 28% lên 53%, phản ánh việc doanh nghiệp thay thế nợ dài hạn bằng nguồn vốn ngắn hạn để đáp ứng nhu cầu vốn lưu động. Phân tích theo quy mô cho thấy sự khác biệt đáng kể: doanh nghiệp lớn duy trì cấu trúc vốn lành mạnh và khả năng tự tài trợ cao, trong khi nhóm doanh nghiệp vừa và nhỏ phụ thuộc nhiều vào nợ ngắn hạn, làm giảm mức độ an toàn tài chính. Trên cơ sở đó, nghiên cứu khuyến nghị doanh nghiệp cần hoạch định cơ cấu vốn mục tiêu hợp lý, tăng cường huy động nợ dài hạn, đa dạng hóa kênh tài trợ thông qua trái phiếu xanh hoặc tài trợ chuỗi cung ứng, đồng thời, nâng cao tính minh bạch thông tin nhằm giảm chi phí vốn và củng cố khả năng chống chịu tài chính.

Từ khóa: An toàn tài chính; cơ cấu nguồn vốn; doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ; nợ ngắn hạn

CAPITAL STRUCTURE OF LISTED SUPPORTING INDUSTRY ENTERPRISES IN VIETNAM

Abstract: This research examines the capital structure and financial stability of 61 publicly listed supporting industry firms in Vietnam from 2019 to 2024. The findings indicate a significant transition from a growth strategy reliant on debt to one that emphasizes financial safety. The average debt ratio within the industry experienced a notable decline from 0.51 to 0.30, while equity capital consistently increased, primarily through retained earnings. Nevertheless, the debt structure reveals potential risks associated with maturity mismatches, as the proportion of short-term debt in total debt escalated from 28% to 53%, indicating that companies are substituting long-term debt with short-term financing to fulfill their working capital needs. Analysis based on scale reveals a notable disparity: large corporations uphold a robust capital structure and possess a strong self-financing ability, whereas small and medium-sized enterprises depend significantly on short-term debt, which diminishes their financial

security. Consequently, the study advises that businesses ought to establish a well-considered target capital structure, bolster long-term debt acquisition, diversify funding sources via green bonds or supply chain financing, and simultaneously improve information transparency to lower capital expenses and enhance financial resilience.

Keywords: *financial safety; capital structure; supporting industry enterprises; short-term debt.*

Mã bài báo: JHS - 297

Ngày nhận bài sửa: 14/10/2025

Ngày nhận bài: 25/09/2025

Ngày duyệt đăng: 20/10/2025

Ngày nhận phản biện: 7/10/2025

1. Giới thiệu nghiên cứu

Nguồn vốn của doanh nghiệp được hiểu là toàn bộ các nguồn lực tài chính mà doanh nghiệp huy động và sử dụng nhằm hình thành nên tài sản phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh (Hà, 2019). Xét về bản chất, vốn là điều kiện tiên quyết để doanh nghiệp khởi sự, duy trì và mở rộng hoạt động, bảo đảm cho quá trình tái sản xuất và tăng trưởng bền vững (Hoa, 2021). Trong nền kinh tế thị trường, cùng với sự phát triển của hệ thống tài chính, các hình thức huy động vốn ngày càng đa dạng, giúp doanh nghiệp linh hoạt trong việc kết hợp giữa vốn chủ sở hữu và vốn vay để đạt được hiệu quả tối ưu. Cơ cấu nguồn vốn là một trong những quyết định tài chính mang tính chiến lược của doanh nghiệp, bởi nó không chỉ ảnh hưởng đến khả năng huy động vốn và chi phí sử dụng vốn, mà còn tác động trực tiếp đến mức độ rủi ro tài chính và hiệu quả hoạt động.

Ngành công nghiệp phụ trợ (CNPT) giữ vai trò nền tảng trong tiến trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa của mỗi quốc gia. CNPT cung cấp linh kiện, phụ tùng, nguyên liệu và bán thành phẩm cho các ngành sản xuất chủ lực như ô tô, điện tử, cơ khí, dệt may, da giày, và công nghiệp công nghệ cao. Một ngành CNPT phát triển sẽ giúp giảm phụ thuộc nhập khẩu, nâng cao tỷ lệ nội địa hóa, gia tăng giá trị gia tăng trong nước và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Nhận thức được vai trò chiến lược đó, Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách quan trọng nhằm thúc đẩy phát triển CNPT, tiêu biểu như: Nghị định số 111/2015/NĐ-CP ngày 03 tháng 11 năm 2015 về phát triển công nghiệp hỗ trợ; Quyết định 68/QĐ-TTg (2017) ngày 18 tháng 01 năm 2017 phê duyệt Chương trình phát triển CNPT đến năm 2025; Nghị định 205/2025/NĐ-CP hiệu lực từ 01/09/2025 sửa đổi, bổ sung các cơ chế ưu đãi về tín dụng, thuế, đất đai và hỗ trợ đổi mới công nghệ cho doanh nghiệp CNPT. Nhờ đó, CNPT Việt Nam đã có bước tiến đáng kể, hình thành mạng lưới hơn 2.000 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực phụ trợ, trong đó một số doanh nghiệp đã trở thành nhà cung ứng cấp 1 cho các tập đoàn sản xuất thiết bị gốc (OEM) toàn cầu.

Các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp phụ trợ có đặc điểm chu kỳ sản xuất ngắn, biên lợi nhuận thấp và phụ thuộc lớn vào doanh nghiệp sản xuất thiết bị gốc (OEM) trong chuỗi cung ứng. Mặc dù ngành công nghiệp phụ trợ được xác định là nền tảng cho tiến trình công nghiệp hóa, phần lớn các doanh nghiệp vẫn ở quy mô nhỏ và vừa, thiếu vốn, công nghệ và năng lực tài chính, dẫn đến hạn chế khả năng mở rộng sản xuất, đầu tư đổi mới thiết bị và tham gia sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu. Việc xác định và duy trì cơ cấu vốn hợp lý của các doanh nghiệp này càng trở nên quan trọng nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh và khả năng tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu.

Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu cơ cấu nguồn vốn và mức độ an toàn tài chính của doanh nghiệp CNPT niêm yết không chỉ có ý nghĩa học thuật về mặt quản trị tài chính, mà còn mang tính thực tiễn cao, góp phần đánh giá năng lực tài chính thực chất, khả năng huy động vốn dài hạn và khả năng chống chịu rủi ro của khu vực doanh nghiệp được xem là rất quan trọng của nền công nghiệp Việt Nam.

Từ thực tế đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích cơ cấu nguồn vốn của các doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ niêm yết tại Việt Nam giai đoạn 2019-2024, qua đó nhận diện xu hướng thay đổi cấu trúc vốn, mức độ an toàn tài chính và các rủi ro tiềm ẩn trong việc sử dụng nợ ngắn hạn thay thế nợ dài hạn. Kết quả nghiên cứu bổ sung bằng chứng thực nghiệm về hành vi điều chỉnh cơ cấu vốn trong ngành công nghiệp phụ trợ, một lĩnh vực ít được nghiên cứu tại Việt Nam, đồng thời giúp nhà quản trị và nhà hoạch định chính sách đưa ra giải pháp nhằm gia tăng năng lực tài chính và khả năng tự chủ vốn của doanh nghiệp.

Bài báo tập trung giải quyết ba nội dung chính:

(i) Phân tích thực trạng cơ cấu nguồn vốn của các doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ niêm yết giai đoạn 2019-2024;

(ii) Đánh giá mức độ an toàn tài chính và rủi ro mất cân đối kỳ hạn vốn;

(iii) Đề xuất định hướng và giải pháp tài chính nhằm tối ưu hóa cơ cấu vốn, hướng tới tăng trưởng bền vững.

2. Cơ sở lý thuyết

* Cơ cấu nguồn vốn

Cơ cấu nguồn vốn là mối tương quan tỷ lệ giữa nợ vay ngắn hạn, nợ vay dài hạn và vốn chủ sở hữu, qua đó thể hiện chiến lược tài chính hướng tới mục tiêu tối đa hóa giá trị doanh nghiệp (Hoa, 2021).

Xét theo quan hệ sở hữu, cơ cấu nguồn vốn của doanh nghiệp được phân loại thành nợ phải trả và vốn chủ sở hữu (Nguyễn Thị Tuyết Lan, 2019). Trong đó, nợ phải trả xét theo thời gian gồm nợ ngắn hạn và nợ dài hạn. Vốn chủ sở hữu hình thành từ hai nguồn chính là Vốn góp của chủ sở hữu và Lợi nhuận giữ lại để tái đầu tư.

Xét theo thời gian huy động vốn, nguồn vốn của doanh nghiệp được chia thành ngắn hạn và dài hạn (Đức, 2019). Nguồn vốn ngắn hạn là các khoản vốn có thời gian huy động và sử dụng trong vòng một chu kỳ kinh doanh hoặc dưới một năm, bao gồm các khoản vay ngắn hạn, tín dụng thương mại và các khoản phải trả hiện hành khác. Đặc điểm là có lợi về chi phí sử dụng vốn và tính linh hoạt. Tuy nhiên, cũng đi kèm áp lực thanh toán nợ cao và nguy cơ mất khả năng thanh khoản. Nguồn vốn dài hạn thường được sử dụng để mua sắm, hình thành tài sản cố định và một bộ phận tài sản lưu động thường xuyên. Chi phí và thời gian sử dụng vốn của các khoản nợ dài hạn thường cao hơn so với nợ ngắn hạn, và chúng thường được sử dụng để tài trợ các dự án đầu tư dài hạn.

Xét theo phạm vi huy động vốn gồm: (i) Quy mô và tỷ trọng nguồn vốn bên trong; (ii) Quy mô và tỷ trọng nguồn vốn bên ngoài. Theo cách tiếp cận của nghiên cứu này, nguồn vốn bên trong được hình thành từ kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, đó chính là lợi nhuận sau thuế và các quỹ nhằm giữ lại để tái đầu tư. Nguồn vốn bên ngoài được hình thành ngoài kết quả kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp (Thị, Mai, 2022)

* Các lý thuyết về cơ cấu nguồn vốn của doanh nghiệp

Trong nhiều thập kỷ qua, các học giả đã đưa ra nhiều lý thuyết nhằm giải thích cách doanh nghiệp lựa chọn tỷ trọng giữa nợ vay và vốn chủ sở hữu, mỗi lý thuyết phản ánh một góc nhìn khác nhau và được xây dựng dựa trên những giả định nhất định. Trong phạm vi nghiên cứu này, tác giả kế thừa và vận dụng ba lý thuyết cơ bản và có ảnh hưởng sâu rộng nhất trong nghiên cứu về cơ cấu nguồn vốn doanh nghiệp, bao gồm: (1) Lý thuyết cơ cấu vốn tối ưu, (2) Lý thuyết đánh đổi (Trade-off Theory), và (3) Lý thuyết trật tự phân hạng (Pecking Order Theory).

Lý thuyết cơ cấu vốn tối ưu (Traditional Theory)

Lý thuyết truyền thống về cơ cấu vốn cho rằng tồn tại một tỷ lệ kết hợp tối ưu giữa nợ và vốn chủ sở hữu, tại đó chi phí sử dụng vốn bình quân của doanh nghiệp (WACC) được tối thiểu hóa và giá trị doanh nghiệp được tối đa hóa. Theo quan điểm này, chi phí sử dụng vốn ban đầu có thể giảm nhờ tận dụng lợi thế từ lãi vay (lá chắn thuế). Tuy nhiên, khi mức vay nợ vượt qua một ngưỡng nhất định, rủi ro tài chính tăng cao khiến chi phí vốn chủ sở hữu và chi phí nợ cũng gia tăng, làm cho chi phí vốn bình quân tăng theo. Điểm mạnh của lý thuyết này là chỉ ra được mối quan hệ cân bằng giữa lợi ích từ nợ vay và rủi ro tài chính. Tuy nhiên, lý thuyết không chỉ ra được cách xác định chính xác điểm tối ưu trong thực tế, và bị giới hạn bởi các giả định đơn giản hóa như thị trường hiệu quả, chi phí vốn không thay đổi...

Lý thuyết đánh đổi (Trade-off Theory)

Lý thuyết này cho rằng cấu trúc vốn tối ưu đạt được tại điểm mà giá trị hiện tại của lợi ích thuế bằng với chi phí kỳ vọng của tình trạng khánh kiệt tài chính. Điều này lý giải vì sao các doanh nghiệp thường tài trợ bằng cả nợ và vốn chủ sở hữu, nhưng không sử dụng nợ đến mức tối đa. Lý thuyết đánh đổi cho phép giải thích sự khác biệt trong cơ cấu vốn giữa các ngành nghề khác nhau, đặc biệt là giữa các doanh nghiệp có tài sản hữu hình (như sản xuất, vận tải) và doanh nghiệp sở hữu tài sản vô hình (như công nghệ, truyền thông). Lý thuyết này giải thích được sự khác biệt trong hành vi sử dụng nợ giữa các ngành nghề và giữa các doanh nghiệp có mức độ rủi ro khác nhau. Những doanh nghiệp có dòng tiền ổn định, tài sản hữu hình lớn thường có tỷ lệ nợ cao hơn (như công nghiệp chế biến, vận tải), ngược lại, các doanh nghiệp công nghệ hay khởi nghiệp ít sử dụng nợ do rủi ro tài chính cao.

Lý thuyết trật tự phân hạng (Pecking Order Theory - POT)

Lý thuyết trật tự phân hạng nhấn mạnh đến sự tồn tại của thông tin bất cân xứng giữa nhà quản trị và nhà đầu tư. Theo đó, doanh nghiệp sẽ ưu tiên tài trợ từ lợi nhuận giữ lại, sau đó mới đến nợ vay, và cuối cùng là phát hành cổ phiếu. Việc phát hành cổ phiếu có thể bị thị trường đánh giá là tín hiệu tiêu cực, cho thấy doanh nghiệp đang gặp khó khăn về tài chính. Do đó, doanh nghiệp chỉ chọn phát hành cổ phiếu khi thực sự cần thiết. Lý thuyết POT không xác định rõ một cấu trúc vốn tối ưu, mà tập trung vào trình tự ưu tiên trong tài trợ đầu tư. Lý thuyết này giải thích vì sao doanh nghiệp có khả năng sinh lời cao thường duy trì tỷ lệ nợ thấp, trong khi doanh nghiệp tăng trưởng nhanh, nhu cầu vốn lớn thường sử dụng nợ vay nhiều hơn.

3. Phương pháp nghiên cứu

* Mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu được lựa chọn theo phương pháp chọn lọc có chủ đích (purposive sampling), dựa trên các tiêu chí: (1) Doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp phụ trợ (theo danh mục tại Quyết định số 111/2015/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ); (2) Doanh nghiệp niêm yết liên tục trên sàn HOSE; HNX hoặc UPCoM trong giai đoạn 2020-2024, có đầy đủ dữ liệu tài chính cần thiết cho các biến trong mô hình; (3) Loại trừ các doanh nghiệp thua lỗ âm vốn chủ sở hữu hoặc dữ liệu bị thiếu nghiêm trọng để đảm bảo tính đồng nhất của mẫu. Kết quả sàng lọc cho ra mẫu nghiên cứu gồm 61 doanh nghiệp, đại diện cho các nhóm ngành phụ trợ tiêu biểu như cơ khí chính xác, linh kiện điện tử, vật liệu và phụ tùng ô tô, nhựa - cao su kỹ thuật... Mẫu nghiên cứu gồm 61 doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ niêm yết trên sàn HOSE (30 doanh nghiệp); HNX (11 doanh nghiệp) và UPCoM (20 doanh nghiệp).

* Dữ liệu phân tích

Số liệu được sử dụng từ báo cáo tài chính hợp nhất sau kiểm toán 5 năm của các doanh nghiệp từ năm 2020 đến 2024. Dữ liệu bảng được sử dụng phân tích theo 2 chiều: theo năm (05 năm, từ năm 2020 đến năm 2024) và theo công ty (61 doanh nghiệp), thu thập từ các báo cáo tài chính trên các website chính thức của các doanh nghiệp niêm yết. Một số dữ liệu ngành thu thập từ các website tài chính như fingroup.vn, vietstock.vn...

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính thống kê mô tả, so sánh, tổng hợp, phân tích dữ liệu thứ cấp

được thu thập từ báo cáo tài chính năm của 61 doanh nghiệp ngành công nghiệp phụ trợ niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam, giai đoạn 2020-2024.

* Quy trình thu thập và xử lý dữ liệu

- *Bước 1:* Thu thập dữ liệu gốc từ báo cáo tài chính đã kiểm toán, đảm bảo tính nhất quán về chuẩn mực kế toán Việt Nam (VAS)

- *Bước 2:* Kiểm tra, rà soát dữ liệu: loại bỏ các giá trị ngoại lai (outliers), dữ liệu bị thiếu, sai lệch định dạng hoặc không khớp giữa các năm.

- *Bước 3:* Chuẩn hóa dữ liệu: các biến tài chính được chuyển đổi về cùng đơn vị, tính logarit với các biến có quy mô lớn để giảm độ lệch chuẩn.

- *Bước 4:* Mã hóa và tạo cơ sở dữ liệu bảng (panel data) cho 61 doanh nghiệp $\times$ 5 năm = 305 quan sát.

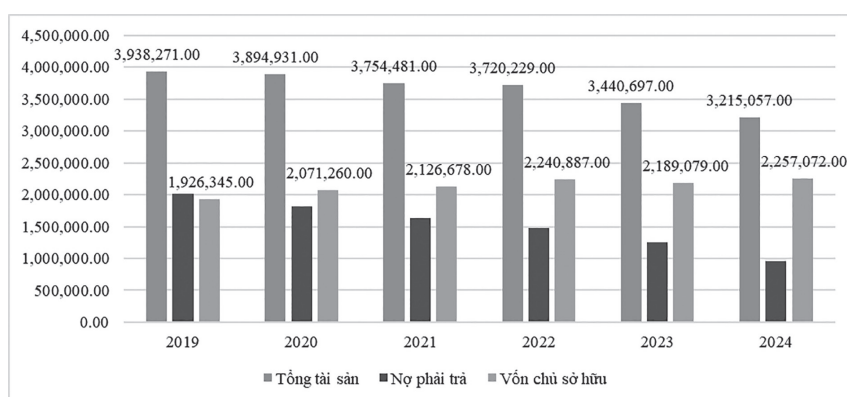
- *Bước 5:* Tổng hợp, thống kê mô tả, so sánh theo các chỉ tiêu của cơ cấu vốn theo quy mô, cơ cấu nợ phải trả và vốn chủ sở hữu.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Quy mô nợ phải trả và vốn chủ sở hữu

Trong giai đoạn 2019-2024, nợ phải trả giảm mạnh qua các năm, từ 2,012 nghìn tỷ đồng năm 2019 xuống còn 958 nghìn tỷ đồng năm 2024, giảm hơn 52%. Mức giảm nhanh của nợ phản ánh xu hướng giảm đòn bẩy tài chính và chuyển dịch sang cơ cấu vốn an toàn hơn của doanh nghiệp. Giai đoạn 2020-2022, lãi suất vay vốn tăng và điều kiện tín dụng thắt chặt khiến các doanh nghiệp hạn chế vay nợ mới, tập trung tái cơ cấu nợ hiện hữu và ưu tiên sử dụng vốn chủ sở hữu để duy trì hoạt động.

Hình 1. Quy mô Nợ phải trả và Vốn chủ sở hữu doanh nghiệp ngành CNPT niêm yết



Nguồn: Tác giả tính toán từ BCTC, 2019-2024

Ngược lại, vốn chủ sở hữu tăng nhẹ và ổn định, từ 1.926 ngàn tỷ đồng năm 2019 lên 2.257 ngàn tỷ đồng năm 2024, tương đương mức tăng khoảng 17%. Điều này cho thấy mức độ tự chủ tài chính được cải thiện,

phản ánh nỗ lực tích lũy vốn nội bộ, giữ lại lợi nhuận, và hạn chế phụ thuộc vào nguồn vốn vay trong bối cảnh chi phí tài chính cao. Nhìn chung, giai đoạn 2019-2024 ghi nhận sự chuyển dịch tích cực trong cơ cấu nguồn

vốn của các doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ: tỷ trọng nợ trong tổng tài sản giảm mạnh, trong khi vốn chủ sở hữu tăng lên. Qua đó, nâng cao khả năng thanh khoản, giảm rủi ro tài chính và củng cố nền tảng vốn cho giai đoạn phục hồi sản xuất và mở rộng đầu tư trong thời kỳ hậu đại dịch.

* Hệ số nợ

Dữ liệu tại Bảng 1 cho thấy hệ số nợ của các doanh

ngành công nghiệp phụ trợ niêm yết giảm mạnh và liên tục trong giai đoạn 2019-2024, từ 0,51 năm 2019 xuống 0,30 năm 2024. Điều này phản ánh xu hướng tái cấu trúc tài chính theo hướng giảm đòn bẩy và tăng cường vốn chủ sở hữu - một chuyển biến quan trọng của khối doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ trong bối cảnh nền kinh tế chịu nhiều cú sốc từ đại dịch Covid-19 và biến động lãi suất toàn cầu.

Bảng 1. Hệ số nợ của của doanh nghiệp ngành CNPT niêm yết

ĐVT: Tỷ đồng

Chỉ tiêu	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nợ phải trả (1)	2.011.926	1.823.671	1.627.803	1.479.342	1.251.618	957.985
Tổng nguồn vốn (2)	3.938.271	3.894.931	3.754.481	3.720.229	3.440.697	3.215.057
Hệ số nợ (=1/2)	0,51	0,47	0,43	0,40	0,36	0,30

Nguồn: Tác giả tính toán từ BCTC, 2019-2024

Giai đoạn 2019-2020, hệ số nợ giảm từ 0.51 xuống 0.47 chủ yếu do các doanh nghiệp thu hẹp hoạt động sản xuất và đầu tư nhằm ứng phó với rủi ro thị trường. Sang giai đoạn 2021-2024, xu hướng giảm nhanh hơn, đạt 0.30, tức trung bình cứ 1 đồng vốn của doanh nghiệp thì chỉ có 0,3 đồng hình thành từ nợ vay.

Đây là mức an toàn tài chính cao, phản ánh sự dịch chuyển rõ rệt từ tài trợ bằng nợ vay sang vốn chủ sở hữu. Kết quả thống kê tại bảng 2 cho thấy xu hướng giảm hệ số nợ diễn ra rõ rệt ở tất cả các nhóm doanh nghiệp, tuy nhiên mức độ và tính ổn định khác nhau giữa các quy mô vốn.

Bảng 2. Hệ số nợ của các doanh nghiệp ngành CNPT niêm yết theo quy mô vốn

ĐVT: Tỷ đồng

Chỉ tiêu	2019	2020	2021	2022	2023	2024
I. CTCP quy mô lớn (TTSBQ $\geq$ 2.000 tỷ đồng)						
1. Nợ phải trả	2.002.417	1.813.318	1.618.117	1.466.256	1.240.648	947.754
2. Tổng nguồn vốn	3.921.964	3.877.538	3.737.275	3.697.593	3.419.573	3.193.607
3. Hệ số nợ (=1/2)	51,06%	46,76%	43,30%	39,65%	36,28%	29,68%
II. CTCP quy mô trung bình (TTSBQ từ 1.000 tỷ đồng đến 2.000 tỷ đồng)						
1. Nợ phải trả	5.270	6.277	5.855	7.795	5.538	5.274
2. Tổng nguồn vốn	8.335	9.605	9.574	12.871	10.992	11.135
3. Hệ số nợ (=1/2)	63,23%	65,35%	61,16%	60,56%	50,38%	47,36%
III. CTCP quy mô nhỏ (TTSBQ < 1.000 tỷ đồng)						
1. Nợ phải trả	4.239	4.076	3.831	5.291	5.432	4.957
2. Tổng nguồn vốn	7.972	7.788	7.632	9.765	10.132	10.315
3. Hệ số nợ (=1/2)	53,17%	52,34%	50,20%	54,18%	53,61%	48,06%

Nguồn: Tác giả tính toán từ BCTC, 2019-2024

Doanh nghiệp lớn duy trì xu hướng giảm mạnh và liên tục hệ số nợ từ 51,06% năm 2019 xuống 29,68% năm 2024. Đây là mức giảm đáng kể, phản ánh khả năng tự chủ tài chính cao và chính sách sử dụng đòn bẩy tài chính thận trọng. Các doanh nghiệp lớn thường có uy tín tín dụng tốt, khả năng huy động vốn chủ sở hữu qua thị trường chứng khoán và dòng tiền ổn định, giúp

họ chủ động tái cơ cấu nợ. Với nhóm doanh nghiệp trung bình duy trì hệ số nợ ở mức cao nhất trong toàn mẫu, dao động từ 63,23% xuống 47,36%. Mặc dù có xu hướng giảm, song mức nợ vẫn vượt ngưỡng an toàn tài chính thông thường (40%), phản ánh phụ thuộc đáng kể vào vốn vay ngân hàng và tín dụng thương mại. Nhóm doanh nghiệp nhỏ có hệ số nợ dao động

không ổn định, quanh mức 50% trong suốt giai đoạn, thậm chí tăng lên 54,18% năm 2022 rồi giảm nhẹ xuống 48,06% năm 2024. Diễn biến này cho thấy sự nhạy cảm của nhóm nhỏ trước biến động kinh tế vĩ mô. Kết quả cho thấy, xu hướng giảm cơ cấu vốn diễn ra rõ rệt nhất ở nhóm doanh nghiệp lớn nhờ khả năng tích lũy nội bộ tốt và điều kiện tiếp cận vốn dài hạn thuận lợi hơn. Nhóm doanh nghiệp quy mô trung bình cải thiện cấu trúc vốn chậm hơn và biến động mạnh, phản ánh áp lực vốn lưu động và rủi ro mất cân đối kỳ hạn trong hoạt

động đầu tư. Trong khi đó, nhóm doanh nghiệp nhỏ duy trì mức nợ cao và phụ thuộc đáng kể vào vốn vay ngắn hạn, cho thấy hạn chế trong mở rộng quy mô, đổi mới công nghệ và năng lực tự chủ tài chính.

* Cơ cấu nợ phải trả

Số liệu tại bảng 3 cho thấy quy mô nợ ngắn hạn của các doanh nghiệp ngành công nghiệp phụ trợ có xu hướng giảm dần về giá trị tuyệt đối, song tỷ trọng nợ ngắn hạn trên tổng nợ phải trả lại tăng nhanh và rõ rệt trong giai đoạn 2019-2024.

Bảng 3. Tỷ trọng nợ ngắn hạn/nợ phải trả các CTCP ngành CNPT

ĐVT: Tỷ đồng

Chỉ tiêu	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nợ ngắn hạn	556.949	518.092	524.516	633.317	614.690	506.369
Nợ phải trả	2.011.926	1.823.671	1.627.803	1.479.342	1.251.618	957.985
Nợ ngắn hạn/Nợ phải trả	28%	28%	32%	43%	49%	53%

Nguồn: Tác giả tính toán từ BCTC, 2019-2024

Cụ thể, nợ ngắn hạn giảm từ 556,949 tỷ đồng năm 2019 xuống còn 506,369 tỷ đồng năm 2024, tương ứng mức giảm khoảng 9%. Tuy nhiên, trong cùng giai đoạn, tổng nợ phải trả giảm mạnh hơn nhiều (hơn 50%), khiến tỷ trọng nợ ngắn hạn trong tổng nợ phải trả tăng từ 28% lên tới 53%.

Điều này phản ánh rằng, mặc dù các doanh nghiệp nhìn chung giảm quy mô sử dụng nợ, nhưng lại ưu tiên duy trì các khoản vay ngắn hạn nhằm đảm bảo vốn lưu động cho sản xuất – kinh doanh, thay vì vay trung và dài

hạn. Nguyên nhân chủ yếu đến từ bối cảnh kinh tế Việt Nam giai đoạn 2020 - 2024: lãi suất trung - dài hạn tăng, điều kiện tín dụng bị thắt chặt, và nhiều ngân hàng hạn chế cho vay dài hạn trong lĩnh vực công nghiệp chế biến - chế tạo. Do đó, các doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ buộc phải cơ cấu lại danh mục nợ theo hướng rút ngắn kỳ hạn vay, tập trung vào nguồn vốn quay vòng nhanh, phù hợp với chu kỳ sản xuất ngắn và đặc thù phụ thuộc đơn hàng gia công.

Bảng 4. Tỷ trọng nợ ngắn hạn trên tổng nợ phải trả xét theo quy mô vốn

ĐVT: Tỷ đồng

Chỉ tiêu	2019	2020	2021	2022	2023	2024
I. CTCP quy mô lớn (TTSBQ ≥ 2.000 tỷ đồng)						
1. Nợ ngắn hạn	548.194	508.777	515.689	621.248	604.403	496.772
2. Nợ phải trả	2.002.417	1.813.318	1.618.117	1.466.256	1.240.648	947.754
3. Nợ ngắn hạn/Nợ phải trả	0,27	0,28	0,32	0,42	0,49	0,52
II. CTCP quy mô trung bình (TTSBQ từ 1.000 tỷ đồng đến 2.000 tỷ đồng)						
1. Nợ ngắn hạn	4.864	5.517	5.222	7.284	5.385	5.127
2. Nợ phải trả	5.270	6.277	5.855	7.795	5.538	5.274
3. Nợ ngắn hạn/Nợ phải trả	0,92	0,88	0,89	0,93	0,97	0,97
III. CTCP quy mô nhỏ (TTSBQ < 1.000 tỷ đồng)						
1. Nợ ngắn hạn	3.891	3.798	3.605	4.785	4.902	4.470
2. Nợ phải trả	4.239	4.076	3.831	5.291	5.432	4.957
3. Nợ ngắn hạn/Nợ phải trả	0,92	0,93	0,94	0,90	0,90	0,90

Nguồn: Tác giả tính toán từ BCTC, 2019-2024

Xét theo quy mô vốn, Bảng 4 cho thấy tỷ trọng nợ ngắn hạn trong tổng nợ phải trả có sự khác biệt rõ rệt

giữa các nhóm doanh nghiệp theo quy mô vốn, phản ánh mức độ phụ thuộc và khả năng quản trị cấu trúc nợ

khác nhau của các khối doanh nghiệp trong ngành công nghiệp phụ trợ.

Doanh nghiệp lớn có tỷ trọng nợ ngắn hạn tăng nhanh qua các năm, từ 27% năm 2019 lên 52% năm 2024. Mặc dù mức nợ tuyệt đối giảm mạnh, song tỷ trọng nợ ngắn hạn tăng cho thấy sự dịch chuyển cấu trúc nợ theo hướng thận trọng hơn, tập trung vào nguồn tài trợ ngắn hạn linh hoạt để ứng phó với biến động kinh tế. Điều này phản ánh xu hướng giảm vay dài hạn do chi phí vốn cao và chính sách tín dụng chặt chẽ trong giai đoạn 2021–2023. Đây là biểu hiện của chiến lược tái cân bằng cơ cấu tài chính, hướng đến giảm gánh nặng chi phí lãi vay và tăng linh hoạt tài chính trong ngắn hạn.

Doanh nghiệp vừa có tỷ trọng nợ ngắn hạn luôn ở mức rất cao và ổn định, dao động từ 88% đến 97% trong toàn giai đoạn. Điều này phản ánh tình trạng phụ thuộc gần như hoàn toàn vào vốn ngắn hạn, chủ yếu là tín dụng ngân hàng và công nợ thương mại, trong khi khả năng huy động vốn dài hạn còn hạn chế. Trong khi đó, các doanh nghiệp nhỏ duy trì tỷ trọng nợ ngắn hạn rất cao, quanh mức 90-94% trong suốt giai đoạn. Mặc dù biến động không lớn, song điều này

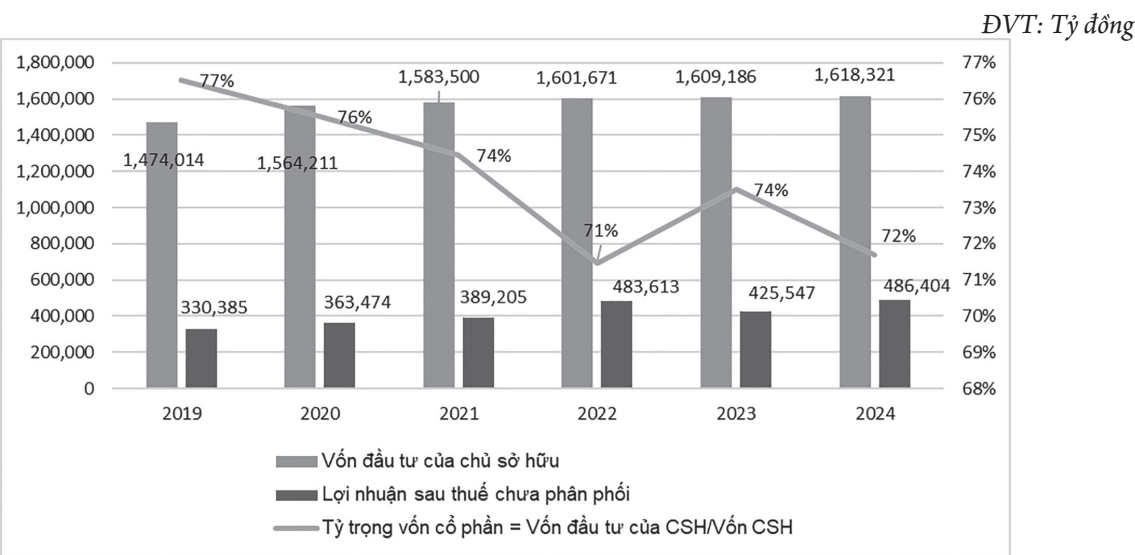
cho thấy sự thiếu cân đối trong cơ cấu kỳ hạn vốn, khi hầu hết các doanh nghiệp nhỏ không đủ điều kiện tiếp cận vốn dài hạn.

Tỷ trọng nợ ngắn hạn trên tổng nợ phải trả tăng mạnh ở nhóm doanh nghiệp lớn, cho thấy xu hướng ưu tiên nguồn vốn linh hoạt, chi phí thấp hơn và năng lực kiểm soát rủi ro tốt hơn. Trong khi đó, nhóm doanh nghiệp trung bình và nhỏ duy trì tỷ lệ nợ ngắn hạn ở mức rất cao và gần như ổn định qua các năm, phản ánh áp lực vốn lưu động thường xuyên và sự phụ thuộc lớn vào nguồn tín dụng ngắn hạn do hạn chế tiếp cận vốn dài hạn. Sự khác biệt này chỉ ra rằng doanh nghiệp lớn có điều kiện chủ động cơ cấu lại kỳ hạn nợ, trong khi doanh nghiệp vừa và nhỏ đối mặt rủi ro mất cân đối nguồn vốn và hạn chế khả năng đầu tư dài hạn, ảnh hưởng đến tốc độ mở rộng sản xuất và năng lực tham gia sâu hơn vào chuỗi cung ứng.

* Cơ cấu vốn chủ sở hữu

Vốn chủ sở hữu trong các công ty cổ phần niêm yết ngành CN phụ trợ được xem xét theo nguồn hình thành chủ yếu từ vốn cổ phần, lợi nhuận chưa phân phối sau thuế.

Hình 2. Cơ cấu vốn chủ sở hữu của CTCP ngành CNPT



Nguồn: Tác giả tính toán từ BCTC, 2019-2024

Giai đoạn 2019-2024, tổng vốn chủ sở hữu của các doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ niêm yết tăng tương đối ổn định, từ 1.926 nghìn tỷ đồng năm 2019 lên 2.257 nghìn tỷ đồng năm 2024, tương ứng mức tăng bình quân 3,2%/năm. Sự gia tăng này chủ yếu đến từ vốn đầu tư của chủ sở hữu, trong khi lợi nhuận sau thuế chưa phân phối có biến động mạnh hơn, đặc biệt vào năm 2022 và 2024.

Tỷ trọng vốn cổ phần (vốn đầu tư của chủ sở hữu) trong tổng vốn chủ sở hữu giảm dần từ 77% năm 2019 xuống 72% năm 2024, cho thấy xu hướng tăng dần vai trò của nguồn vốn nội sinh (lợi nhuận giữ lại) trong cơ cấu tài chính. Diễn biến này phản ánh sự trưởng thành về năng lực tài chính nội tại của các doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ thay vì phụ thuộc hoàn toàn vào huy động vốn bên ngoài, họ đã từng bước tăng cường tích lũy và tái đầu tư từ lợi nhuận giữ lại.

Bảng 5. Tỷ trọng vốn cổ phần/tổng vốn chủ sở hữu xét theo quy mô vốn

ĐVT: Tỷ đồng

Chỉ tiêu	2019	2020	2021	2022	2023	2024
I. CTCP quy mô lớn (TTSBQ >= 2.000 tỷ đồng)						
Vốn cổ phần	1.469.150	1.559.322	1.578.401	1.595.530	1.602.618	1.611.314
Lợi nhuận sau thuế chưa phân phối	329.752	362.720	388.211	482.082	423.990	484.400
Vốn chủ sở hữu	1.919.545	2.064.221	2.119.155	2.231.336	2.178.920	2.245.848
Tỷ trọng vốn cổ phần = Vốn đầu tư của CSH/Vốn CSH	77%	76%	74%	72%	74%	72%
II. CTCP quy mô trung bình (TTSBQ từ 1.000 tỷ đồng đến 2.000 tỷ đồng)						
Vốn cổ phần	1.632	1.652	1.848	2.552	2.939	3.378
Lợi nhuận sau thuế chưa phân phối	512	685	851	1.303	1.240	1.063
Vốn chủ sở hữu	3.067	3.326	3.720	5.075	5.455	5.862
Tỷ trọng vốn cổ phần = Vốn đầu tư của CSH/Vốn CSH	53%	50%	50%	50%	54%	58%
III. CTCP quy mô nhỏ (TTSBQ < 1.000 tỷ đồng)						
Vốn cổ phần	3.232	3.237	3.251	3.589	3.629	3.629
Lợi nhuận sau thuế chưa phân phối	121	69	143	228	317	941
Vốn chủ sở hữu	3.731	3.710	3.800	4.477	4.696	5.356
Tỷ trọng vốn cổ phần = Vốn đầu tư của CSH/Vốn CSH	87%	87%	86%	80%	77%	68%

Nguồn: Tác giả tính toán từ BCTC, 2019-2024

Nhóm doanh nghiệp lớn duy trì tỷ trọng vốn cổ phần ở mức ổn định 71-77%, phản ánh chiến lược duy trì cấu trúc vốn truyền thống với nền vốn chủ sở hữu vững mạnh. Lợi nhuận chưa phân phối của nhóm tăng đều qua các năm, chiếm khoảng 22-28% tổng vốn chủ sở hữu, cho thấy năng lực tích lũy tốt. Nhóm doanh nghiệp vừa có tỷ trọng vốn cổ phần thấp hơn đáng kể (50-58%), nhưng lại tăng dần qua các năm, thể hiện nỗ lực củng cố năng lực vốn từ các đợt tăng vốn hoặc phát hành cổ phần bổ sung. Việc tỷ trọng lợi nhuận giữ lại tăng nhanh cho thấy nhóm doanh nghiệp này đang trong giai đoạn tích lũy và mở rộng, trong khi nhóm doanh nghiệp nhỏ dù vẫn duy trì tỷ trọng vốn cổ phần cao nhất (86-87% giai đoạn đầu), nhưng tỷ trọng này giảm mạnh xuống 68% vào năm 2024. Diễn biến này cho thấy doanh nghiệp nhỏ có xu hướng dựa nhiều hơn vào nguồn tích lũy nội bộ để tài trợ hoạt động thay vì huy động thêm vốn cổ phần, một dấu hiệu tích cực về khả năng tự chủ và hiệu quả sinh lời của nhóm doanh nghiệp nhỏ. Sự khác biệt trên khẳng định quy mô ảnh hưởng mạnh đến khả năng tự chủ

tài chính, trong đó doanh nghiệp lớn có điều kiện tích lũy nội sinh tốt hơn, còn doanh nghiệp nhỏ và vừa vẫn đối mặt với thách thức về nguồn lực vốn phục vụ đầu tư dài hạn.

* Thảo luận

Kết quả đạt được

Tổng nợ phải trả của các doanh nghiệp ngành công nghiệp phụ trợ có xu hướng giảm mạnh (giảm hơn 50% giai đoạn 2019-2024), trong khi vốn chủ sở hữu tăng đều đặn. Điều này phản ánh sự chuyển dịch tích cực trong cấu trúc tài chính, hướng đến tăng tính tự chủ và giảm phụ thuộc vào nợ vay. Hệ số nợ của toàn ngành giảm liên tục từ 0,51 năm 2019 xuống 0,30 năm 2024, thể hiện mức độ an toàn tài chính được cải thiện rõ rệt. doanh nghiệp đã chủ động giảm đòn bẩy tài chính, gia tăng vốn chủ sở hữu và giữ lại lợi nhuận để tái đầu tư. Tỷ trọng nợ ngắn hạn/tổng nợ phải trả tăng từ 28% lên 53%, cho thấy doanh nghiệp chủ động cơ cấu lại kỳ hạn nợ, ưu tiên nguồn vốn linh hoạt và chi phí thấp hơn. Điều này giúp duy trì thanh khoản và khả năng đáp ứng nghĩa vụ tài chính trong ngắn hạn.

Ngành công nghiệp phụ trợ có đặc trưng phụ thuộc sâu vào chuỗi cung ứng của các ngành sản xuất đầu cuối như ô tô, điện tử, cơ khí, nhựa, cao su, thép và bao bì. Tính phụ thuộc này khiến nhu cầu đầu tư và mở rộng sản xuất phụ thuộc lớn vào biến động thị trường đầu ra. Điều này thể hiện qua kết quả thống kê mô tả, tổng nợ phải trả của các doanh nghiệp giảm hơn 50% giai đoạn 2019-2024, trong khi vốn chủ sở hữu tăng đều, phản ánh xu hướng thận trọng và giảm rủi ro tài chính khi đối mặt với sự biến động của thị trường tiêu thụ. Việc duy trì hệ số nợ ở mức thấp hơn (giảm từ 0,51 xuống 0,30) cho thấy các doanh nghiệp ưu tiên an toàn tài chính để thích ứng với môi trường kinh doanh nhiều bất định, đúng với đặc điểm rủi ro chu kỳ của ngành.

Tỷ trọng nợ vay trong tổng nợ phải trả giảm từ 85% năm 2019 xuống còn 78% năm 2024, phản ánh xu hướng giảm phụ thuộc vào nguồn vốn vay ngân hàng, thay vào đó tăng tỷ trọng các khoản phải trả thương mại hoặc nợ ngắn hạn khác. Vốn chủ sở hữu của doanh nghiệp tăng đều qua các năm, trong đó tỷ trọng lợi nhuận sau thuế chưa phân phối tăng rõ rệt, cho thấy khả năng tích lũy nội sinh được cải thiện. Tỷ trọng vốn cổ phần giảm dần từ 77% xuống 72%, phản ánh sự dịch chuyển tích cực sang sử dụng vốn tự tích lũy thay vì huy động cổ phần mới.

Hạn chế

Quy mô tổng tài sản và vốn huy động giảm cho thấy sức mở rộng hoạt động của ngành còn hạn chế, nhiều doanh nghiệp chưa tận dụng hiệu quả nguồn vốn để đầu tư đổi mới công nghệ hoặc mở rộng năng lực sản xuất. Việc giảm mạnh đòn bẩy khiến hiệu ứng khuếch đại lợi nhuận từ vốn vay bị thu hẹp, đặc biệt đối với các doanh nghiệp có khả năng sinh lời cao. Một số doanh nghiệp vẫn chưa xác định được ngưỡng nợ tối ưu, dẫn đến sử dụng vốn chưa hiệu quả. Đặc điểm khác của ngành công nghiệp phụ trợ là chu kỳ thu hồi vốn dài và nhu cầu đầu tư công nghệ lớn, do đặc thù sản xuất sản phẩm trung gian, yêu cầu chất lượng kỹ thuật cao và tiêu chuẩn quốc tế. Điều này khiến nhiều doanh nghiệp hạn chế sử dụng đòn bẩy tài chính mạnh, dẫn đến xu hướng tăng vốn chủ sở hữu và tỷ trọng lợi nhuận chưa phân phối tăng mạnh, cho thấy chiến lược tích lũy nội lực để tái đầu tư thay vì mở rộng bằng vốn vay. Tuy nhiên, hệ quả là hiệu ứng khuếch đại lợi nhuận từ vốn vay giảm, khiến tốc độ tăng trưởng quy mô tài sản chậm lại và tiềm năng mở rộng năng lực sản xuất bị hạn chế.

Mặc dù tỷ trọng nợ ngắn hạn tăng, quy mô tuyệt đối của nợ ngắn hạn giảm, hàm ý khả năng tiếp cận tín dụng ngắn hạn bị hạn chế. Việc gia tăng tỷ trọng vốn ngắn hạn cũng đồng nghĩa với rủi ro mất cân đối kỳ hạn (vay

ngắn đầu tư dài). Một số doanh nghiệp vừa và nhỏ vẫn phụ thuộc nặng vào nợ vay ngắn hạn, đặc biệt khi thiếu nguồn vốn chủ sở hữu bổ sung. Việc giảm vay có thể dẫn đến thiếu vốn đầu tư mở rộng, làm chậm quá trình đổi mới công nghệ.

Sự khác biệt giữa các nhóm quy mô còn lớn: doanh nghiệp nhỏ vẫn phụ thuộc nhiều vào vốn cổ phần, trong khi doanh nghiệp lớn có khả năng giữ lại lợi nhuận cao hơn. Việc thiếu đa dạng hình thức huy động vốn chủ sở hữu khiến năng lực mở rộng của nhóm nhỏ bị hạn chế.

Nguyên nhân

Sự suy giảm quy mô nợ chủ yếu đến từ chính sách thắt chặt tín dụng, chi phí lãi vay tăng cao giai đoạn 2020-2023, trong khi năng lực hấp thụ vốn và hiệu quả đầu tư của doanh nghiệp chưa đủ mạnh để duy trì tốc độ tăng trưởng tài sản. Xu hướng giảm hệ số nợ bắt nguồn từ bối cảnh rủi ro kinh tế vĩ mô, lãi suất cao, thị trường vốn biến động; đồng thời, nhiều doanh nghiệp chọn chính sách tài chính thận trọng nhằm bảo toàn khả năng thanh toán hơn là tối đa hóa lợi nhuận. Ngoài ra, doanh nghiệp trong ngành chịu ảnh hưởng lớn bởi rủi ro biến động giá nguyên liệu đầu vào (thép, nhựa, hóa chất, cao su, vật liệu cơ khí). Diễn biến này khiến nhiều doanh nghiệp chuyển sang sử dụng nguồn vốn ngắn hạn linh hoạt hơn để giảm chi phí và chủ động điều chỉnh hoạt động sản xuất. Thực tế cho thấy, tỷ trọng nợ ngắn hạn/tổng nợ tăng từ 28% lên 53%, phản ánh xu hướng quản trị vốn theo hướng linh hoạt, song đồng thời tạo nguy cơ mất cân đối kỳ hạn khi doanh nghiệp phải vay ngắn hạn cho các dự án dài hạn. Quy mô nợ ngắn hạn tuyệt đối giảm cho thấy khả năng tiếp cận tín dụng ngân hàng còn hạn chế, đặc biệt đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Việc gia tăng tỷ trọng vốn ngắn hạn chịu tác động bởi lãi suất ngắn hạn thấp hơn lãi suất dài hạn, chính sách tín dụng thận trọng của ngân hàng thương mại, và xu hướng tăng nhu cầu vốn lưu động trong bối cảnh chi phí đầu vào biến động. Chi phí vay vốn tăng và điều kiện tín dụng siết chặt, nhất là giai đoạn 2022-2023 cùng với xu hướng doanh nghiệp ưu tiên duy trì thanh khoản thay vì mở rộng vay nợ dài hạn. Một phần khác đến từ năng lực quản trị tài chính và uy tín tín dụng chưa cao, khiến doanh nghiệp khó tiếp cận nguồn vay ưu đãi.

Thị trường vốn kém sôi động và khả năng niêm yết mới thấp cũng khiến doanh nghiệp chưa có cơ hội huy động thêm vốn cổ phần, kéo theo việc thiếu đa dạng hình thức huy động vốn chủ sở hữu khiến năng lực mở rộng của nhóm doanh nghiệp vừa và nhỏ bị hạn chế.

5. Kết luận và một số hàm ý chính sách

Kết quả nghiên cứu cho thấy, các doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ niêm yết tại Việt Nam đang chuyển dịch cơ cấu vốn theo hướng thận trọng hơn, giảm phụ thuộc vào nợ vay và tăng cường tự chủ tài chính. Tuy nhiên, rủi ro mất cân đối kỳ hạn vẫn tồn tại do tỷ trọng nợ ngắn hạn tăng nhanh, đặc biệt ở nhóm doanh nghiệp vừa và nhỏ. Trong bối cảnh hội nhập sâu vào chuỗi cung ứng toàn cầu và yêu cầu ngày càng cao về năng lực tài chính, việc hoạch định cơ cấu vốn mục tiêu gắn với chiến lược phát triển theo chuỗi giá trị đầu cuối là hết sức cần thiết. Doanh nghiệp cần tăng cường quản trị rủi ro tài chính, minh bạch thông tin và đa dạng hóa các kênh huy động vốn từ trái phiếu xanh, tài trợ chuỗi cung ứng đến nền tảng tài chính số nhằm giảm chi phí vốn và nâng cao mức độ an toàn tài chính. Nghiên cứu góp phần bổ sung bằng chứng thực tiễn về xu hướng tái cấu trúc vốn của các doanh nghiệp công nghiệp phụ trợ Việt Nam trong giai đoạn sau Covid-19, đồng thời đưa ra các hàm ý chính sách hỗ trợ phát triển tài chính bền vững cho khu vực doanh nghiệp này.

Từ đặc thù ngành công nghiệp phụ trợ cần vốn đầu tư lớn, thời gian thu hồi dài, phụ thuộc chuỗi cung ứng và rủi ro nguyên vật liệu đầu vào, một số hàm ý chính sách và giải pháp hỗ trợ được đề xuất như sau:

Thứ nhất, chính sách tín dụng ưu đãi và quỹ bảo lãnh tín dụng cho vốn trung và dài hạn. Việc giảm mạnh đòn bẩy và giám quy mô vốn huy động chỉ ra rằng doanh nghiệp khó tiếp cận tín dụng dài hạn. Chính phủ cần mở rộng các gói tín dụng ưu đãi lãi suất cho dự án đổi mới công nghệ, tự động hóa và chuyển đổi xanh; Tăng vai trò Quỹ bảo lãnh tín dụng cho doanh nghiệp nhỏ và vừa, giúp doanh nghiệp phụ trợ nâng cao khả năng vay trung và dài hạn; Triển khai chương trình tín dụng chuỗi cung ứng dựa trên hợp đồng và dòng tiền tương lai giữa doanh nghiệp phụ trợ với doanh nghiệp đầu chuỗi.

Thứ hai, khuyến khích hình thức huy động vốn mới thay cho phụ thuộc vốn cổ phần. Nhà nước cần khuyến khích phát triển thị trường vốn riêng cho doanh nghiệp nhỏ và vừa, công nghiệp hỗ trợ Cơ chế khấu trừ thuế đối với lợi nhuận tái đầu tư vào công nghệ và R&D. Xây dựng chương trình vườn ươm vốn cho ngành phụ trợ.

Thứ ba, hỗ trợ phát triển năng lực tài chính và quản trị doanh nghiệp. Chênh lệch lớn giữa doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp lớn cho thấy nhu cầu hỗ trợ quản trị tài chính. Chương trình tư vấn quản trị vốn, đòn bẩy tài chính tối ưu và đánh giá dự án đầu tư. Hỗ trợ chuyển đổi số trong quản trị kế toán, chi phí, lập kế hoạch vốn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Công thương. (2016). *Thông tư số 04/2016/TT-BCT ngày 30/03/2016 hướng dẫn thực hiện một số nội dung về phát triển công nghiệp hỗ trợ*.
- Chính phủ. (2015). *Nghị định số 111/2015/NĐ-CP ngày 03/11/2015 về phát triển công nghiệp hỗ trợ*.
- Chính phủ. (2020). *Nghị quyết số 115/NQ-CP ngày 06/10/2020 về Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 23-NQ/TW ngày 22/03/2018 của Bộ Chính trị về định hướng phát triển công nghiệp Việt Nam đến năm 2035*.
- Chính phủ. (2025). *Nghị định số 205/2025/NĐ-CP ngày 01/09/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 111/2015/NĐ-CP về phát triển công nghiệp hỗ trợ*.
- Chính phủ. (2017). *Quyết định số 68/QĐ-TTg ngày 18/01/2017 phê duyệt Chương trình phát triển công nghiệp hỗ trợ từ năm 2016 đến năm 2025*.
- Đức, H.T. (2019). *Cơ cấu nguồn vốn của các công ty cổ phần ngành điện niêm yết ở Việt Nam* [Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Tài chính]. Hà Nội.
- Hà, N.T.T (2019). *Cơ cấu nguồn vốn của các công ty Thủy sản niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam*. [Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Tài chính]. Hà Nội.
- Hoa, T.T. (2021). *Hoàn thiện cơ cấu nguồn vốn của các doanh nghiệp thực phẩm niêm yết ở Việt Nam* [Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Tài chính]. Hà Nội.
- Lan, N.T.T. (2019). *Cơ cấu vốn mục tiêu cho các công ty ngành xây dựng niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam* [Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Ngân hàng]. Hà Nội.
- Thi, Đ.V. & Mai, P.T.H. (2022). Cấu trúc tài chính và những ảnh hưởng đến hiệu quả tài chính của các doanh nghiệp vận tải. *Tạp chí Tài chính*, Kỳ 1 tháng 9/2022.

NGHIÊN CỨU ẢNH HƯỞNG CỦA KOLS TRÊN NỀN TẢNG TIKTOK ĐẾN Ý ĐỊNH MUA HÀNG THỜI TRANG CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP DỆT MAY HÀ NỘI¹

ThS. Nguyễn Thị Giang

Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội

giangnt@hict.edu.vn

Hà Thảo Vy

Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội

hathaovyy1101@gmail.com

Nguyễn Thị Thơm

Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội

nguyenthithom15092004@gmail.com

Nguyễn Ngọc Vy

Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội

nguyenngocvy0502@gmail.com

Đặng Mai Phương

Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội

stupidcat1706@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu này nhằm đánh giá ảnh hưởng của KOLs trên nền tảng TikTok đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội. Nghiên cứu sử dụng phương pháp kết hợp giữa định tính và định lượng. Giai đoạn nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua phỏng vấn chuyên sâu để điều chỉnh thang đo. Sau đó, dữ liệu định lượng được thu thập bằng bảng hỏi khảo sát 392 sinh viên và phân tích bằng phần mềm SPSS. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Tính tương tác, Sự thu hút và Chuyên môn của KOLs có ảnh hưởng tích cực đến ý định mua hàng, trong khi Độ phủ sóng và Sự tương đồng không có tác động đáng kể. Dựa trên kết quả này, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị: (1) Doanh nghiệp thời trang nên hợp tác với KOLs có mức độ tương tác cao và chuyên môn về sản phẩm thay vì chỉ dựa vào độ nổi tiếng; (2) KOLs cần tăng cường tương tác với người theo dõi thông qua nội dung chân thực và sáng tạo; (3) TikTok nên cải thiện thuật toán và hỗ trợ công cụ giúp tối ưu hóa hiệu quả tiếp thị qua KOLs. Nghiên cứu không chỉ đóng góp về mặt lý thuyết trong lĩnh vực tiếp thị kỹ thuật số mà còn cung cấp định hướng thực tiễn giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả quảng bá sản phẩm trên TikTok.

Từ khóa: KOLs, TikTok, ý định mua hàng, thời trang, gen Z

(1) Từ 04/7/2025, Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội được đổi tên thành Trường Đại học Công nghiệp và Thương mại Hà Nội theo Quyết định số 1485/QĐ-TTg ngày 04/7/2025 của Thủ tướng Chính phủ.

RESEARCH ON THE INFLUENCE OF KOLS ON TIKTOK PLATFORM ON FASHION PURCHASE INTENTIONS OF STUDENTS AT HANOI INDUSTRIAL TEXTILE GARMENT UNIVERSITY

Abstract: *This research seeks to assess the impact of Key Opinion Leaders (KOLs) on the TikTok platform regarding the fashion purchasing intentions of students at Hanoi Industrial Textile garment University. The research employs a blend of qualitative and quantitative methodologies. The qualitative phase involves conducting in-depth interviews to refine the measurement scale. Subsequently, quantitative data was gathered through a questionnaire that surveyed 392 students, with analysis performed using SPSS software. The findings indicate that the Engagement, Attractiveness, and Expertise of KOLs positively influence purchase intentions, whereas Coverage and Similarity do not have a significant effect. In light of these findings, the study suggests several governance implications: (1) Fashion companies should collaborate with KOLs who demonstrate high engagement levels and product expertise rather than relying solely on their popularity; (2) KOLs should enhance their interaction with followers by producing authentic and creative content; (3) TikTok ought to refine its algorithm and provide tools to optimize the effectiveness of marketing through KOLs. This study not only contributes to the theoretical framework of digital marketing but also offers practical recommendations to assist businesses in enhancing their product promotion effectiveness on TikTok.*

Keywords: KOLs, TikTok, purchase intention, fashion, gen Z

Mã bài báo: JHS - 298

Ngày nhận bài sửa: 15/04/2025

Ngày nhận bài: 14/03/2025

Ngày duyệt đăng: 20/10/2025

Ngày nhận phản biện: 02/04/2025

1. Đặt vấn đề

Trong thời đại số, mạng xã hội không chỉ đơn thuần là phương tiện kết nối mà còn trở thành nền tảng quan trọng trong việc định hình hành vi tiêu dùng. TikTok, với hơn 1 tỷ người dùng trên toàn cầu, đang là một trong những nền tảng mạng xã hội phổ biến nhất, đặc biệt đối với thế hệ trẻ. Ở Việt Nam, TikTok không chỉ là nơi chia sẻ nội dung giải trí mà còn đóng vai trò quan trọng trong hoạt động marketing và thương mại điện tử.

KOLs (Key Opinion Leaders) trên TikTok ngày càng trở thành nhân tố tác động mạnh mẽ đến hành vi mua sắm của người tiêu dùng, nhất là trong lĩnh vực thời trang. Các KOLs thông qua nội dung sáng tạo như video review sản phẩm, phối đồ, thử đồ hay livestream bán hàng đã ảnh hưởng lớn đến quyết định mua sắm của người xem. Theo nghiên cứu của DataReportal (2023), hơn 60% người dùng TikTok từng mua ít nhất một sản phẩm sau khi xem video quảng bá của KOLs. Điều này cho thấy vai trò quan trọng của KOLs trong việc thúc đẩy ý định mua hàng của người tiêu dùng, đặc biệt là nhóm sinh viên - những người trẻ có xu hướng tiếp cận và chịu ảnh hưởng mạnh mẽ từ các xu hướng trên mạng xã hội.

Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội (HTU) là cơ sở đào tạo hàng đầu trong lĩnh vực thời

trang tại Việt Nam, với sinh viên không chỉ là người tiêu dùng mà còn nhạy bén với xu hướng và là nhóm khách hàng tiềm năng của các thương hiệu thời trang. Tuy nhiên, hiện vẫn thiếu các nghiên cứu chuyên sâu về tác động của KOLs trên TikTok đến ý định mua hàng thời trang của đối tượng này.

Nghiên cứu này nhằm phân tích các yếu tố ảnh hưởng của KOLs trên TikTok đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên HTU, tập trung vào các yếu tố: sự tin cậy, độ phủ sóng, sự thu hút, tính tương tác, chuyên môn và sự tương đồng. Kết quả nghiên cứu sẽ góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chiến lược marketing hiệu quả hơn thông qua KOLs trên nền tảng TikTok.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Khái niệm về KOLs

Key Opinion Leaders (KOLs) là những cá nhân có chuyên môn hoặc tầm ảnh hưởng trong một lĩnh vực nhất định, có khả năng tác động đến nhận thức và hành vi tiêu dùng của công chúng thông qua các kênh truyền thông (Freberg et al., 2011). Trong môi trường kỹ thuật số, KOLs chủ yếu hoạt động trên các nền tảng mạng xã hội như TikTok, YouTube, Instagram và Facebook, nơi họ xây dựng nội dung và tương tác với cộng đồng người theo dõi.

Theo De Veirman et al. (2017), KOLs được phân thành ba nhóm dựa trên mức độ ảnh hưởng và quy mô người theo dõi: Macro-KOLs (tầm ảnh hưởng rộng, thường là người nổi tiếng), Micro-KOLs (chuyên môn sâu, độ tin cậy cao) và Nano-KOLs (tập theo dõi nhỏ nhưng tương tác cao). Trên TikTok, KOLs đóng vai trò quan trọng trong định hướng xu hướng tiêu dùng thời trang nhờ khả năng sáng tạo nội dung, sử dụng hình ảnh trực quan và công cụ tương tác. Sự hợp tác giữa thương hiệu và KOLs không chỉ gia tăng nhận diện mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi mua sắm của người tiêu dùng trẻ.

** Thế hệ Gen Z*

Thế hệ Gen Z, theo định nghĩa của Pew Research Center (1997-2012), là nhóm người trưởng thành trong thời đại công nghệ số, với sự gắn kết chặt chẽ cùng Internet và mạng xã hội. Điều này tạo ra sự khác biệt đáng kể trong hành vi tiêu dùng của họ so với các thế hệ trước (Francis & Hoefel, 2018). Đối tượng nghiên cứu trong đề tài này - sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội chính là đại diện tiêu biểu của thế hệ Gen Z, với đặc điểm nổi bật là khả năng tiếp cận nhanh chóng các xu hướng số và mức độ tương tác cao trên các nền tảng trực tuyến như TikTok.

Nhiều nghiên cứu cho thấy, Gen Z ưu tiên trải nghiệm cá nhân hóa và tin tưởng nội dung từ KOLs hơn so với quảng cáo truyền thống (Turner, 2015). Xu hướng này phản ánh sự chuyển dịch từ tiếp thị đại chúng sang tiếp thị dựa trên trải nghiệm và tương tác thực tế.

Priporas et al. (2017) cũng chỉ ra rằng, các nền tảng như TikTok đóng vai trò quan trọng trong việc định hình quyết định mua hàng thông qua nội dung đánh giá trực quan từ cộng đồng. Trong bối cảnh Gen Z trở thành nhóm khách hàng chủ lực của ngành thời trang, việc nghiên cứu tác động của KOLs trên TikTok là cần thiết để hỗ trợ doanh nghiệp tối ưu hóa chiến lược tiếp thị số.

** Khái niệm về thời trang*

Thời trang không chỉ là quần áo mà còn phản ánh phong cách cá nhân, giá trị thẩm mỹ và văn hóa xã hội (Kawamura, 2005).

Trong bối cảnh kỹ thuật số, ảnh hưởng đến thời trang không còn giới hạn ở thương hiệu mà còn mở rộng tới các cá nhân có sức ảnh hưởng trên mạng xã hội (KOLs). Djafarova và Rushworth (2017) cho rằng, KOLs đóng vai trò định hình xu hướng và tác động mạnh đến ý định mua hàng, đặc biệt với người tiêu dùng trẻ. TikTok hiện là nền tảng nổi bật giúp các thương hiệu hợp tác với KOLs để nâng cao nhận diện và tiếp

cận hiệu quả khách hàng mục tiêu. Do đó, việc nghiên cứu tác động của KOLs trên TikTok đến hành vi tiêu dùng thời trang là cần thiết trong bối cảnh chuyển đổi hành vi người tiêu dùng thời đại số.

Theo Solomon & Rabolt (2009), sản phẩm thời trang là các mặt hàng may mặc và phụ kiện đáp ứng đồng thời nhu cầu thẩm mỹ và chức năng của người tiêu dùng. Nhóm sản phẩm này bao gồm: (1) Quần áo may sẵn - được sản xuất hàng loạt theo kích thước và xu hướng phổ biến; (2) Phụ kiện - như túi xách, thắt lưng, khăn choàng nhằm tăng tính thẩm mỹ và cá nhân hóa; (3) Giày dép - vừa bảo vệ vừa thể hiện phong cách cá nhân; (4) Trang sức - các sản phẩm trang trí thể hiện cá tính và giá trị nghệ thuật.

Đối với sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội - những người đang theo học, nghiên cứu và thực hành trong lĩnh vực thiết kế, sản xuất và kinh doanh thời trang, quần áo không chỉ là sản phẩm tiêu dùng mà còn là đối tượng học thuật, thực hành và thể hiện bản sắc cá nhân. Vì vậy, trong phạm vi nghiên cứu về hành vi tiêu dùng thời trang, khi xét đến đối tượng sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội, việc tập trung nghiên cứu ý định mua sản phẩm quần áo là hợp lý và có tính đại diện cao. Quần áo không chỉ là nhu cầu tiêu dùng phổ thông, mà còn là sản phẩm gắn bó chặt chẽ với chuyên ngành, định hướng nghề nghiệp và văn hóa thẩm mỹ cá nhân của nhóm sinh viên đặc thù này.

** Khái niệm về nền tảng TikTok*

TikTok là nền tảng mạng xã hội video ngắn do ByteDance phát triển và ra mắt toàn cầu năm 2017 (Zhang, 2017). Ứng dụng cho phép người dùng tạo và chia sẻ video có độ dài từ 3 đến 60 giây với đa dạng chủ đề và hiệu ứng âm thanh, hình ảnh. Với giao diện thân thiện và thuật toán đề xuất nội dung cá nhân hóa, TikTok nhanh chóng trở thành nền tảng video ngắn phổ biến nhất tại châu Á và thế giới, đạt 500 triệu người dùng hoạt động hàng tháng vào năm 2018 (Sensor Tower, 2018; Statista, 2018). Bên cạnh vai trò giải trí, TikTok còn định hình các xu hướng văn hóa, thúc đẩy sự nổi lên của các KOLs/KOCs, và trở thành kênh tiếp thị số hiệu quả trong bối cảnh truyền thông hiện đại (Cheng et al., 2021; Montgomery, 2022).

** Khái niệm về ý định mua hàng*

Ý định mua hàng được định nghĩa là khả năng hoặc xu hướng của người tiêu dùng trong việc đưa ra quyết định mua một sản phẩm hoặc dịch vụ cụ thể trong tương lai (Fishbein & Ajzen, 1975). Đây là một khái niệm quan trọng trong nghiên cứu hành vi tiêu dùng, đóng vai trò dự đoán khả năng chuyển đổi từ nhận thức sang hành động thực tế.

Trong bối cảnh ngành thời trang ngày càng phát triển nhanh chóng và gắn liền với xu hướng số hóa, sinh viên, đặc biệt là nhóm học chuyên ngành may và thời trang tại Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội có xu hướng tiếp cận và ra quyết định mua hàng thông qua các nền tảng số, đặc biệt là TikTok. Đây không chỉ là nền tảng giải trí mà còn là một kênh tiếp thị hiệu quả thông qua nội dung sáng tạo, tương tác cao, cùng sự hiện diện mạnh mẽ của các KOLs trong lĩnh vực thời trang.

Theo Dodds et al. (1991), ý định mua hàng bị ảnh hưởng bởi ba yếu tố chính: nhận thức giá trị (sự so sánh giữa lợi ích và chi phí), độ tin cậy của thương hiệu, và ảnh hưởng xã hội từ cộng đồng hoặc KOLs. Trong môi trường TikTok, các yếu tố này được củng cố thông qua: (1) nội dung đánh giá sản phẩm từ KOLs, (2) phản hồi thực tế từ cộng đồng người dùng, và (3) mức độ tương tác như lượt thích, bình luận, chia sẻ. Tất cả góp phần định hình niềm tin và thúc đẩy hành vi tiêu dùng.

Từ đó, có thể thấy ý định mua sản phẩm quần áo của sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội không chỉ xuất phát từ nhu cầu cá nhân, mà còn là kết quả của sự tương tác phức hợp giữa giá trị cảm nhận, ảnh hưởng xã hội và sự tiếp xúc liên tục với nội dung số trên nền tảng TikTok. Việc phân tích hành vi tiêu dùng trong môi trường này giúp hiểu rõ hơn cách sinh viên định hình lựa chọn thời trang, từ đó hỗ trợ doanh nghiệp tối ưu hóa chiến lược marketing, thiết kế sản phẩm và lựa chọn KOLs phù hợp với thị hiếu giới trẻ.

2.2. Tổng quan các nghiên cứu liên quan

2.2.1. Tổng quan nghiên cứu trong nước

Các nghiên cứu trong nước đã chỉ ra nhiều yếu tố ảnh hưởng đến hành vi mua sắm trực tuyến, đặc biệt là của giới trẻ. Trung và Lâm (2023) xác định độ tin cậy, sự hữu ích, chuyên môn và sự hấp dẫn của KOLs là những yếu tố tác động mạnh đến quyết định mua sắm trên TikTok, đồng thời đề xuất tận dụng KOLs để tăng hiệu quả quảng bá thời trang.

Thư và Cường (2021) thông qua khảo sát 309 sinh viên, phát hiện sáu yếu tố ảnh hưởng đến hành vi mua hàng trực tuyến gồm: nhận thức sự hữu ích, dễ sử dụng, rủi ro, niềm tin, giá cả và chuẩn chủ quan.

Mình và cộng sự (2022) cho rằng, sự tin tưởng và thu hút từ influencer trên Instagram có ảnh hưởng đáng kể đến ý định mua hàng thời trang của Gen Z, trong đó yếu tố tin tưởng đóng vai trò dự báo hành vi rõ rệt nhất.

Tuyết và Hằng (2021) phát hiện bốn yếu tố chính ảnh hưởng đến quyết định mua sắm trực tuyến của Gen Z tại Hà Nội gồm: tính dễ sử dụng, trải nghiệm mua sắm, chất lượng sản phẩm và tính hữu ích của thông tin.

Tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu tập trung tại Hà

Nội và Thành phố Hồ Chí Minh, chưa chú trọng đến nhóm sinh viên thuộc nhóm Gen Z chuyên ngành thời trang tại các trường đại học.

2.2.2. Tổng quan nghiên cứu quốc tế

TikTok, với định dạng video ngắn sáng tạo và khả năng lan tỏa nhanh, đã trở thành công cụ hiệu quả để KOLs truyền tải thông điệp sản phẩm, đặc biệt trong lĩnh vực thời trang (Chetioui et al., 2020). Nền tảng này tạo điều kiện lý tưởng để các thương hiệu tiếp cận giới trẻ - nhóm người dùng chủ lực của TikTok thông qua nội dung chân thực, hấp dẫn và dễ tiếp cận. KOLs thường kể những câu chuyện gần gũi, thể hiện trải nghiệm cá nhân hoặc gợi ý về phong cách sống, từ đó thiết lập kết nối cảm xúc và thúc đẩy hành vi mua sắm.

Theo Godey et al. (2016), các yếu tố như mức độ tương tác, tính xác thực, sự sáng tạo, thông điệp nhất quán, uy tín KOLs, hiệu ứng mạng xã hội, tâm lý đám đông và khả năng truyền cảm hứng đều ảnh hưởng mạnh đến ý định mua hàng. Tổng hợp từ các nghiên cứu cho thấy KOLs trên TikTok có vai trò quan trọng trong việc tác động đến quyết định mua sắm thời trang của sinh viên, thông qua độ tin cậy, mức độ tương tác và tính sáng tạo trong nội dung.

Lý thuyết Hành vi Hoạch định (TPB) của Ajzen (1991) cho rằng, ý định hành vi chịu ảnh hưởng bởi ba yếu tố: thái độ, chuẩn chủ quan và kiểm soát hành vi cảm nhận. Trong nghiên cứu này, TPB được vận dụng để phân tích cách KOLs trên TikTok tác động đến sinh viên: thông qua việc tạo ảnh hưởng tích cực đến thái độ qua nội dung chia sẻ, hình thành chuẩn chủ quan từ áp lực xã hội và cộng đồng mạng, đồng thời gia tăng cảm nhận kiểm soát bằng cách cung cấp thông tin rõ ràng, giúp việc ra quyết định mua hàng trở nên dễ dàng hơn.

Song song đó, mô hình Chấp nhận công nghệ (TAM) của Davis (1989) được sử dụng để lý giải khía cạnh công nghệ. TikTok được sinh viên đánh giá là dễ sử dụng (PEOU) và hữu ích (PU) nhờ giao diện thân thiện và nội dung từ KOLs mang tính tham khảo cao. Việc kết hợp TAM giúp làm rõ vai trò của nền tảng số trong hành vi tiêu dùng hiện đại, đồng thời nhấn mạnh tính tương tác giữa công nghệ và truyền thông cá nhân hóa trên mạng xã hội.

2.3. Các giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu đề xuất

*** Các giả thuyết nghiên cứu**

a. Sự tin cậy

Sự tin cậy là yếu tố then chốt ảnh hưởng đến mức độ tác động của KOLs đối với hành vi tiêu dùng (Ohanian, 1990). KOLs được đánh giá là đáng tin khi thể hiện sự trung thực, minh bạch và khách quan trong chia sẻ sản

phẩm (Lou & Yuan, 2019). Nghiên cứu cho thấy sự tin cậy góp phần tích cực vào thái độ và ý định mua hàng của người tiêu dùng (Erdogan, 1999). Từ đó, giả thuyết được đề xuất:

Giả thuyết H1: Sự tin cậy của KOLs trên TikTok có tác động tích cực đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên.

b. Độ phủ sóng

Độ phủ sóng phản ánh mức độ phổ biến và khả năng tiếp cận của KOLs đối với nhóm mục tiêu trên mạng xã hội (De Veirman et al., 2017). KOLs có lượng theo dõi lớn và nội dung lan tỏa mạnh thường tác động đáng kể đến hành vi tiêu dùng (Lin et al., 2018). Từ đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết H2: Độ phủ sóng của KOLs trên TikTok có ảnh hưởng tích cực đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên.

c. Sự thu hút

Sự thu hút của KOLs được thể hiện qua ngoại hình, phong cách cá nhân và cách truyền tải thông điệp (Ohanian, 1990). KOLs có hình ảnh ấn tượng hoặc cá tính nổi bật dễ thu hút sự chú ý và ảnh hưởng đến ý định mua hàng (Djafarova & Rushworth, 2017). Trên TikTok, yếu tố này càng trở nên quan trọng do tính trực quan của nền tảng. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết H3: Sự thu hút của KOLs trên TikTok có tác động tích cực đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên.

d. Tính tương tác

Tính tương tác phản ánh mức độ giao tiếp hai chiều giữa KOLs và người theo dõi thông qua các hoạt động như bình luận, trả lời tin nhắn hoặc livestream (Xiao et al., 2018). Nghiên cứu cho thấy, sự tương tác cao giúp tăng niềm tin và sự gắn kết, qua đó ảnh hưởng tích cực đến ý định mua hàng (Munnukka et al., 2019). Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H4: Tính tương tác của KOLs trên TikTok có ảnh hưởng tích cực đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên.

e. Sự tương đồng

Sự tương đồng giữa KOLs và người tiêu dùng góp phần tăng cường mối quan hệ và sự gắn kết. Khi người tiêu dùng nhận thấy sự tương đồng về phong cách sống hoặc giá trị với KOLs, họ có xu hướng tin tưởng và dễ tiếp nhận thông điệp tiếp thị hơn (Wang et al., 2021). Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết H5: Sự tương đồng giữa KOLs và sinh viên trên TikTok có ảnh hưởng tích cực đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên.

f. Chuyên môn

Chuyên môn của KOLs là yếu tố then chốt quyết định mức độ ảnh hưởng đến người tiêu dùng (Amos, Holmes & Strutton, 2008). Người tiêu dùng thường đánh giá chuyên môn dựa trên chất lượng lập luận được truyền tải. Các nghiên cứu của Weismueller et al. (2020) và Fernández & Castillo (2021) đều cho thấy rằng chuyên môn cao giúp tăng tính thuyết phục và thúc đẩy ý định mua hàng đối với thương hiệu được KOLs giới thiệu.

Giả thuyết H6: Chuyên môn của KOLs trên TikTok có tác động tích cực đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên.

* Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nội dung mô hình được xây dựng dựa trên lý thuyết TPB và TAM, điều chỉnh phù hợp với bối cảnh hành vi tiêu dùng thời trang chịu ảnh hưởng từ KOLs trên TikTok. Cụ thể:

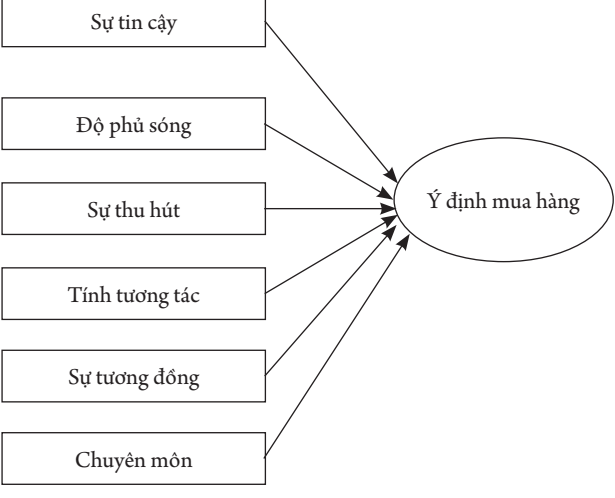
Sự tin cậy và chuyên môn của KOLs phản ánh thái độ và chuẩn chủ quan theo TPB, góp phần hình thành ý định hành vi tích cực ở sinh viên.

Tính tương tác, sự tương đồng và sự thu hút ảnh hưởng đến thái độ và cảm nhận kiểm soát hành vi, giúp sinh viên cảm thấy dễ tiếp cận và sẵn sàng ra quyết định.

Độ phủ sóng thể hiện yếu tố lan truyền và ảnh hưởng xã hội, tương đương chuẩn chủ quan trong TPB và bổ sung khía cạnh khuếch đại thông điệp mà TAM chưa đề cập.

Mô hình nghiên cứu tập trung vào sáu yếu tố chính của KOLs và kiểm định tác động của chúng đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên qua nghiên cứu định lượng.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn Nhóm nghiên cứu đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp kết hợp giữa định tính và định lượng nhằm đánh giá ảnh hưởng của

các yếu tố liên quan đến KOLs trên TikTok đối với ý định mua sắm thời trang của sinh viên.

3.1. Phương pháp nghiên cứu định tính

* Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu định tính nhằm khám phá cách các KOLs trên TikTok ảnh hưởng đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội - nhóm đại diện cho thế hệ Gen Z. Mục tiêu là làm rõ cơ chế ảnh hưởng thông qua các yếu tố: cách tiếp cận nội dung, mức độ thuyết phục, niềm tin và hành vi tiêu dùng, từ đó làm cơ sở xây dựng bảng hỏi và điều chỉnh mô hình nghiên cứu định lượng.

* Đối tượng nghiên cứu định tính

Nghiên cứu tiếp cận ba nhóm đối tượng:

- Sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội: Người đã tiếp xúc với KOLs trên TikTok trong quá trình mua sắm thời trang.
- KOLs thời trang trên TikTok: Người có ảnh hưởng lớn đến xu hướng và hành vi mua hàng qua nội dung chia sẻ.
- Nhà kinh doanh thời trang trực tuyến: Những

người hợp tác với KOLs để quảng bá sản phẩm.

* Quy trình thực hiện

- Phương pháp thu thập dữ liệu:
+ Phỏng vấn sâu: Thực hiện 6-7 sinh viên, 3-4 KOLs, 3 - 4 nhà kinh doanh. Thời lượng mỗi cuộc từ 30-60 phút.

+ Thảo luận nhóm tập trung (Focus Group): Tổ chức với các nhóm sinh viên (6-7 người/nhóm), thảo luận các chủ đề về mức độ ảnh hưởng của KOLs.

+ Phân tích nội dung: Xem xét 10-15 video TikTok và bình luận liên quan để phân tích loại nội dung, cách thể hiện, mức độ tương tác và chiến lược tạo niềm tin.

- Xử lý dữ liệu:

Sau khi hoàn tất phỏng vấn và thảo luận, nhóm nghiên cứu tiến hành tổng hợp các ý kiến thu thập được từ 10 thành viên tham gia phỏng vấn. Những quan điểm nhận được sự đồng thuận từ trên 50% người tham gia sẽ được chọn lọc và sử dụng để điều chỉnh, bổ sung các thành phần và thang đo của mô hình nghiên cứu định lượng trong giai đoạn tiếp theo.

* Kết quả nghiên cứu

Bảng 1. Kết quả phỏng vấn các yếu tố trong mô hình

Yếu tố đề xuất	Đồng ý	Tỷ lệ (%)	Kết quả
Sự tin cậy	9	90	Chấp nhận
Độ phủ sóng	8	80	Chấp nhận
Sự thu hút	9	90	Chấp nhận
Tính tương tác	9	90	Chấp nhận
Chuyên môn	10	100	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của Nhóm tác giả

Theo kết quả nghiên cứu định tính từ 10 người tham gia phỏng vấn sâu, mô hình ban đầu vẫn được giữ nguyên với 5 biến độc lập được đề xuất tác động của KOLs đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên bao gồm: Sự tin cậy, Độ phủ sóng, Sự thu hút, Tính tương tác, Chuyên môn.

3.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng

* Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu nhằm đánh giá tác động của các KOLs trên nền tảng TikTok đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên, thông qua việc khảo sát nhận thức, thái độ và hành vi của sinh viên thuộc các ngành quản lý công nghiệp, công nghệ may, thương mại điện tử, thời trang và marketing - những nhóm có mức độ tiếp cận và ảnh hưởng cao từ mạng xã hội. Kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc định hình chiến lược tiếp thị thời trang nhằm đến thế hệ Gen Z, đặc biệt là nhóm sinh viên đại học có tần suất sử dụng TikTok cao.

* Phương pháp chọn mẫu

Phương pháp chọn mẫu được áp dụng là chọn mẫu phi xác suất theo hình thức lấy mẫu thuận tiện, tập trung vào sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội - đại diện tiêu biểu cho nhóm Gen Z có sự quan tâm và tiếp xúc thường xuyên với các nội dung thời trang trên TikTok. Mẫu khảo sát được phân bổ theo ngành học, bảo đảm thu thập dữ liệu từ các nhóm ngành có liên quan đến hành vi tiêu dùng thời trang và truyền thông số.

* Quy trình thực hiện khảo sát

Quy trình thực hiện khảo sát được tiến hành qua ba bước chính như sau:

- Bước 1: Thiết kế bảng câu hỏi khảo sát

Bảng hỏi gồm 3 phần chính:

+ Phần mở đầu: Giới thiệu ngắn gọn về người thực hiện, mục đích nghiên cứu, cam kết bảo mật thông tin cá nhân.

+ Phần 1: Câu hỏi sàng lọc về đặc điểm nhân khẩu học như độ tuổi, giới tính, ngành học; mức độ sử dụng TikTok, thời gian sử dụng trung bình, tần suất tương tác với nội dung từ KOLs.

+ Phần 2: Các câu hỏi đo lường mức độ nhận thức và đánh giá của sinh viên về ảnh hưởng của KOLs trên TikTok đến ý định mua hàng thời trang, được thiết kế dựa trên các thang đo trong mô hình TAM mở rộng.

- Bước 2: Phát hành bảng hỏi và thu thập dữ liệu

Bảng hỏi được phát hành theo hình thức khảo sát trực tuyến qua Google Forms và phát trực tiếp tại các lớp học chuyên ngành, nhằm tăng tỷ lệ phản hồi và tính đại diện của mẫu.

- Bước 3: Lọc và xử lý dữ liệu

Sau khi rà soát, tổng cộng 392 bảng khảo sát hợp lệ được sử dụng cho phân tích. Thang đo gồm các yếu tố:

Sự tin cậy, Độ phù sổng, Sự thu hút, Tính tương tác, Chuyên môn, Sự tương đồng và Ý định mua hàng, đo bằng thang Likert 5 điểm.

Dữ liệu được phân tích bằng SPSS 20 với các bước: kiểm định độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha (Nunnally & Bernstein, 1994), phân tích nhân tố khám phá (EFA) loại bỏ các biến có tải nhân tố < 0,5 (Hair et al., 2010), phân tích tương quan Pearson và hồi quy tuyến tính để đánh giá mối quan hệ và mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến ý định mua hàng. Hệ số VIF được sử dụng để kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến (Gujarati & Porter, 2009).

4. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

4.1.1. Mẫu nghiên cứu

Bảng 2. Thông tin về mẫu nghiên cứu

	Đặc điểm	Số lượng (người)	Tỉ trọng (%)
Giới tính	Nam	80	20,4%
	Nữ	312	79,6%
Ngành học	Quản lý công nghiệp	100	25,5%
	Công nghệ may	199	50,7%
	Thương mại điện tử	28	7,2%
	Marketing	23	5,9%
	Thời trang	42	10,7%
Độ tuổi	Dưới 18	15	3,8%
	18-21	300	76,5%
	22-25	71	18,1%
	Trên 25	6	1,6%
Thu nhập	Dưới 1 triệu đồng	39	9,9%
	Từ 1 - Dưới 3 triệu đồng	145	37,0%
	Từ 3 - Dưới 5 triệu đồng	92	23,5%
	Từ 5 - Dưới 7 triệu đồng	67	17,1%
	Từ 7 triệu đồng trở lên	19	4,8%
	Không có thu nhập	30	7,7%

Bảng 2 mô tả đặc điểm mẫu nghiên cứu theo giới tính, ngành học, độ tuổi và thu nhập. Nữ giới chiếm đa số với 79,6%, phản ánh sự mất cân bằng giới do đặc thù ngành học hoặc mức độ quan tâm khác nhau đến chủ đề nghiên cứu. Về ngành học, sinh viên ngành Công nghệ may (50,7%) và Quản lý công nghiệp (25,5%) chiếm ưu thế, trong khi các ngành Thương mại điện tử, Marketing và Thời trang có tỷ lệ thấp hơn. Độ tuổi chủ yếu tập trung ở nhóm 18–21 tuổi (76,5%), phù hợp với đặc điểm độ tuổi của sinh viên đại học. Về thu nhập, phần lớn sinh viên có thu nhập thấp, với nhóm

từ 1 đến dưới 3 triệu đồng chiếm 37%, và 7,7% không có thu nhập, cho thấy sự phụ thuộc tài chính vào gia đình - yếu tố có thể ảnh hưởng đến hành vi tiêu dùng thời trang.

4.1.2. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Các thang đo được đánh giá độ tin cậy bằng công cụ Cronbach's Alpha. Hệ số này giúp xác định mức độ liên kết chặt chẽ giữa các biến quan sát của một biến, dựa trên việc xem xét sự tương quan giữa các quan sát cũng như mức độ tương quan của từng quan sát với tổng thể.

Bảng 3. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo

Nhân tố	Biến quan sát	Hệ số tương quan biến - tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến	Cronbach's Alpha	Kết luận
Độ tin cậy	TC2	0,819	0,796	0,862	Phù hợp
	TC1	0,603	0,852		Phù hợp
	TC4	0,819	0,796		Phù hợp
	TC3	0,676	0,834		Phù hợp
	TC5	0,497	0,876		Phù hợp
Sự tương đồng	TD1	0,184	0,854	0,624	Không phù hợp
	TD2	0,595	0,285		Không phù hợp
	TD3	0,584	0,300		Không phù hợp
Độ phủ sóng	PS4	0,876	0,935	0,950	Phù hợp
	PS1	0,881	0,934		Phù hợp
	PS2	0,876	0,935		Phù hợp
	PS3	0,881	0,934		Phù hợp
Tính tương tác	TT3	0,724	0,807	0,856	Phù hợp
	TT2	0,550	0,878		Phù hợp
	TT1	0,751	0,795		Phù hợp
	TT4	0,785	0,781		Phù hợp
Sự thu hút	TH3	0,774	0,799	0,856	Phù hợp
	TH2	0,774	0,799		Phù hợp
	TH4	0,664	0,828		Phù hợp
	TH1	0,590	0,847		Phù hợp
	TH5	0,558	0,854		Phù hợp
Chuyên môn	CM1	0,665	0,717	0,796	Phù hợp
	CM2	0,644	0,726		Phù hợp
	CM3	0,670	0,713		Phù hợp
	CM4	0,459	0,815		Phù hợp
Ý định mua hàng	YD1	0,582	0,827	0,842	Phù hợp
	YD2	0,628	0,815		Phù hợp
	YD3	0,709	0,793		Phù hợp
	YD4	0,700	0,795		Phù hợp
	YD5	0,619	0,817		Phù hợp

Nguồn: Kết quả xử lý bằng dữ liệu SPSS

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha (Bảng 3) cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy cao ($\alpha > 0,7$), trong đó độ phủ sóng có $\alpha = 0,950$ cao nhất, các yếu tố còn lại như độ tin cậy, tính tương tác, sự thu hút, chuyên môn và ý định mua hàng đều ổn định ($\alpha = 0,796-0,862$). Riêng thang đo sự tương đồng có $\alpha = 0,624$ nên bị loại. Kết quả này khẳng định độ tin cậy của mô hình, tạo cơ sở thực hiện phân tích EFA tiếp theo.

4.1.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

a. Phân tích nhân tố khám phá thang đo các biến độc lập

Kết quả hồi quy cho thấy mô hình nghiên cứu có ý nghĩa thống kê khi phân tích tác động của các yếu tố về KOLs trên TikTok đến ý định mua hàng thời trang (YD) của sinh viên Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội (HTU).

Bảng 4. Kết quả phân tích nhân tố khám phá thang đo các biến độc lập

STT	Biến quan sát	Nhân tố				
		1	2	3	4	5
1	PS1	0,930				
2	PS3	0,930				
3	PS4	0,927				
4	PS2	0,927				
5	TC2		0,902			
6	TC4		0,902			
7	TC3		0,797			
8	TC1		0,696			
9	TC5		0,620			
10	TH2			0,893		
11	TH3			0,893		
12	TH4			0,748		
13	TH1			0,651		
14	TH5			0,626		
15	TT4				0,874	
16	TT3				0,860	
17	TT1				0,858	
18	TT2				0,679	
19	CM2					0,784
20	CM1					0,780
21	CM3					0,772
22	CM4					0,672
Hệ số KMO=0,925						
Kiểm định Bartlett's Test: Sig. = 0,000 và Chi-Square: 4581.342 (df = 210)						

Nguồn: Kết quả xử lý bằng dữ liệu SPSS

Kết quả phân tích cho thấy, chỉ số KMO = 0,925 và Bartlett's Test có Sig. = 0,000, khẳng định dữ liệu phù hợp để phân tích nhân tố. Phân tích EFA xác định

5 nhân tố chính: Độ phủ sóng, Độ tin cậy, Sự thu hút, Tính tương tác và Chuyên môn, phản ánh rõ các khía cạnh ảnh hưởng của KOLs đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên. Hệ số tải của các biến đều đạt chuẩn, trong đó độ phủ sóng có giá trị cao nhất (0,927-0,930). Kết quả này xác nhận thang đo có độ tin cậy và đủ điều kiện đưa vào kiểm định mô hình nghiên cứu.

b. Phân tích nhân tố khám phá thang đo các biến phụ thuộc

Bảng 5. Kết quả phân tích nhân tố khám phá ý định mua hàng thời trang

Biến quan sát	Nhân tố
	1
YD3	0,831
YD4	0,825
YD2	0,767
YD5	0,762
YD1	0,731
Hệ số KMO=0,925	
Kiểm định Bartlett's Test: Sig. = 0,000 và Chi-Square: 731.117 (df = 10)	

Nguồn: Kết quả xử lý bằng dữ liệu SPSS

Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's đối với biến YD cho thấy dữ liệu đạt yêu cầu phân tích nhân tố, với KMO = 0,851 và Sig. = 0,000, phản ánh mức độ tương quan cao giữa các biến quan sát.

Phân tích EFA xác định thang đo ý định mua hàng (YD1-YD5) hội tụ thành một nhân tố duy nhất với hệ số tải > 0,7, khẳng định tính đại diện và độ tin cậy. Biến YD3 có hệ số tải cao nhất (0,831) cho thấy thang đo đạt giá trị hội tụ tốt và đủ điều kiện đưa vào phân tích hồi quy trong mô hình nghiên cứu.

4.1.4. Phân tích hồi quy tuyến tính

Bảng 6. Tổng hợp phân tích hồi quy

Mô hình	R	R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Giá trị Durbin-Watson
1	0,835 ^a	0,763	0,754	0,354838	1,719
a. Biến độc lập: (Hàng số), CM, PS, TC, TT, TH					
b. Biến phụ thuộc: YD					

Nguồn: Kết quả xử lý bằng dữ liệu SPSS

Kết quả hồi quy cho thấy hệ số R = 0,835, phản ánh mối tương quan mạnh giữa ý định mua hàng và các yếu tố KOLs. Giá trị R² = 0,763 và R² hiệu chỉnh = 0,754 cho thấy mô hình giải thích tốt biến thiên của ý định mua hàng. Sai số chuẩn thấp (0,355) và chỉ

số Durbin-Watson = 1,719 nằm trong ngưỡng chấp nhận, khẳng định mô hình phù hợp và không có tự tương quan. Như vậy, mô hình có độ tin cậy cao và các yếu tố KOLs có ảnh hưởng rõ rệt, cần phân tích sâu hơn từng yếu tố cụ thể.

Bảng 7. Phân tích phương sai ANOVA

Mô hình		Tổng các bình phương	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
1	Hồi quy	121,755	4	30,439	42,959	0,000 ^b
	Phân dư	274,209	387	0,709		
	Tổng số	395,964	391			
a. Biến phụ thuộc: YD						
b. Biến độc lập: (Hàng số), CM, TC, TT, TH						

Nguồn: Kết quả xử lý bằng dữ liệu SPSS

Kết quả phân tích ANOVA ($F = 42,959$; $Sig. = 0,000$) cho thấy mô hình hồi quy có ý nghĩa thống kê, khẳng định ít nhất một yếu tố trong bốn biến độc lập (TC, TT, TH, CM) ảnh hưởng đáng kể đến ý định mua

hàng. Tổng phương sai được giải thích bởi mô hình là 121,755, chiếm tỷ lệ đáng kể so với phần dư, cho thấy các yếu tố trong mô hình có khả năng lý giải một phần sự biến động trong ý định mua hàng của sinh viên.

Bảng 8. Kết quả hồi quy đa biến

Nhân tố		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số đã chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		Hệ số	Sai số chuẩn	Hệ số			Độ chấp nhận	VIF
1	(Hàng số)	0,897	0,344		2,604	0,010		
	Sự tin cậy	0,101	0,045	0,102	2,235	0,026	0,858	1,166
	Tính tương tác	0,286	0,042	0,305	6,780	0	0,884	1,131
	Sự thu hút	0,213	0,047	0,213	4,500	0	0,798	1,254
	Chuyên môn	0,205	0,046	0,203	4,479	0	0,871	1,148
Ghi chú: Biến phụ thuộc: Ý định mua hàng								

Nguồn: Kết quả xử lý bằng dữ liệu SPSS

Từ kết quả hồi quy trên, ta có phương trình hồi quy được xác định như sau:

$YD = 0,897 + 0,101TC + 0,286TT + 0,213TH + 0,205CM$

Trong đó: YD: Ý định mua hàng; TC: Sự tin cậy; TT: Tính tương tác; TH: Sự thu hút; CM: Chuyên môn

Phân tích hồi quy cho thấy cả bốn yếu tố của KOLs trên TikTok - sự tin cậy, tương tác, thu hút và chuyên môn đều ảnh hưởng đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên, trong đó tính tương tác có tác động mạnh nhất. Kết quả kiểm tra đa cộng tuyến ($Tolerance > 0,1$;

$VIF < 10$) xác nhận mô hình không bị vi phạm giả định.

Nhìn chung, nghiên cứu đã chỉ ra rằng, các KOLs trên TikTok có vai trò quan trọng trong việc ảnh hưởng đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên, đặc biệt là thông qua mức độ tương tác với người theo dõi. Hướng nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng đối tượng khảo sát ra ngoài nhóm sinh viên, bổ sung thêm các yếu tố ảnh hưởng khác như thương hiệu, giá cả, trải nghiệm mua sắm trực tuyến hoặc so sánh tác động của KOLs trên TikTok với các nền tảng khác như Facebook, Instagram.

Bảng 9. Tổng hợp kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu được chấp nhận

Giả thuyết	Nội dung
H1	Sự tin cậy của KOLs trên TikTok có tác động tích cực đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên.
H3	Sự thu hút của KOLs trên TikTok có tác động tích cực đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên.
H4	Tính tương tác của KOLs trên TikTok có ảnh hưởng tích cực đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên.
H6	Chuyên môn của KOLs trên TikTok có tác động tích cực đến ý định mua sắm trực tuyến của sinh viên.

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu bằng SPSS

Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu (Bảng 9) cho thấy, bốn yếu tố Sự tin cậy, Sự thu hút, Tính tương tác và Chuyên môn của KOLs trên TikTok có tác động tích cực đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội. Ngược lại, hai yếu tố Độ phủ sóng và Sự tương đồng giữa KOLs và sinh viên không có tác động đáng kể đến ý định mua hàng của sinh viên.

4.2. Bàn luận

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng, các yếu tố Tính tương tác, Sự thu hút, Chuyên môn và Sự tin cậy của KOLs trên TikTok có ảnh hưởng đáng kể đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội. Trong đó, Tính tương tác có tác động mạnh mẽ nhất, tiếp theo là Sự thu hút và Chuyên môn, trong khi Sự tin cậy có ảnh hưởng yếu hơn. Đáng chú ý, yếu tố Độ phủ sóng không có tác động đáng kể, và Sự tương đồng bị loại bỏ do không đạt độ tin cậy cần thiết trong phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Djafarova & Rushworth (2017), trong đó cho thấy người tiêu dùng trẻ, đặc biệt là Gen Z, bị thu hút mạnh mẽ bởi hình ảnh, phong cách cá nhân và nội dung sáng tạo của KOLs hơn là các yếu tố truyền thống như sự tin cậy hay chuyên môn. Tuy nhiên, nghiên cứu này cũng khẳng định rằng chuyên môn của KOLs vẫn đóng vai trò quan trọng, phù hợp với kết quả của Lou & Yuan (2019), khi người tiêu dùng có xu hướng tin tưởng hơn vào các KOLs có hiểu biết chuyên sâu về sản phẩm.

Một phát hiện đáng chú ý là Độ phủ sóng của KOLs không có tác động đáng kể đến ý định mua hàng. Điều này khác biệt so với một số nghiên cứu trước đây như De Veirman et al. (2017), khi họ cho rằng số lượng người theo dõi lớn có thể làm tăng mức độ ảnh hưởng. Kết quả của nghiên cứu này cho thấy, trong bối cảnh TikTok, sự lan truyền của nội dung không quan trọng bằng sự tương tác thực sự giữa KOLs và người theo dõi. Điều này nhấn mạnh rằng, người tiêu dùng trẻ hiện nay không chỉ quan tâm đến mức độ nổi tiếng của KOLs mà còn chú trọng đến cách KOLs kết nối với họ thông qua các hoạt động như livestream, trả lời bình luận hoặc chia sẻ nội dung chân thực.

Kết quả nghiên cứu mang lại những gợi ý quan trọng cho doanh nghiệp thời trang, KOLs và nền tảng TikTok trong việc tối ưu hóa chiến lược marketing.

* Đối với doanh nghiệp thời trang:

- Nên tập trung hợp tác với các KOLs có mức độ tương tác cao với người theo dõi thay vì chỉ dựa vào số lượng người theo dõi.

- Chọn KOLs có phong cách thu hút và chuyên môn trong lĩnh vực thời trang để đảm bảo nội dung quảng bá có tính thuyết phục cao.

- Khuyến khích KOLs tham gia vào các hoạt động giao tiếp trực tiếp với khách hàng như livestream hoặc thử nghiệm sản phẩm thực tế.

* Đối với KOLs:

- Cần xây dựng hình ảnh cá nhân không chỉ dựa trên ngoại hình mà còn phải có chuyên môn nhất định về sản phẩm để gia tăng mức độ tin cậy.

- Tận dụng tối đa các tính năng của TikTok để tạo ra sự kết nối với người theo dõi, chẳng hạn như phản hồi bình luận, chia sẻ kinh nghiệm cá nhân hoặc tạo ra nội dung tương tác hai chiều.

* Đối với TikTok:

- Nên phát triển thêm các công cụ hỗ trợ KOLs tăng cường tính tương tác với người theo dõi, như cải thiện thuật toán hiển thị nội dung dựa trên mức độ phản hồi hơn là chỉ dựa vào số lượng người theo dõi.

- Xây dựng các chính sách đảm bảo nội dung quảng bá từ KOLs có sự minh bạch, nhằm giúp người tiêu dùng có niềm tin hơn khi đưa ra quyết định mua sắm.

Nghiên cứu này tập trung vào sinh viên trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội, do đó phạm vi đối tượng còn hạn chế. Các nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng phạm vi khảo sát sang các nhóm đối tượng khác như nhân viên văn phòng, người tiêu dùng trung niên để có cái nhìn toàn diện hơn. Ngoài ra, cần xem xét thêm các yếu tố khác như giá cả sản phẩm, trải nghiệm mua sắm trên TikTok Shop hoặc sự ảnh hưởng của thương hiệu để hiểu rõ hơn về hành vi tiêu dùng trên nền tảng này.

Nhìn chung, nghiên cứu này đã làm rõ những yếu tố quan trọng tác động đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên thông qua KOLs trên TikTok, đồng thời cung cấp các giải pháp thực tiễn giúp doanh nghiệp và KOLs tối ưu hóa chiến lược tiếp thị trong môi trường kỹ thuật số.

5. Kết luận

Nghiên cứu này đã phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định mua hàng thời trang của sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội (HTU) thông qua sự tác động của KOLs trên nền tảng TikTok. Kết quả nghiên cứu cho thấy, bốn yếu tố quan trọng có tác động tích cực đến ý định mua hàng của sinh viên, bao gồm Sự tin cậy, Sự thu hút, Tính tương tác và Chuyên môn của KOLs. Trong đó, Tính tương tác đóng vai trò quan trọng nhất, nhấn mạnh rằng sinh viên bị ảnh hưởng nhiều hơn bởi những KOLs thường xuyên giao tiếp, trả lời bình luận và tạo sự gắn gũi với người theo

đôi. Sự thu hút và Chuyên môn cũng có tác động đáng kể, cho thấy sinh viên quan tâm đến cả hình ảnh cá nhân và mức độ hiểu biết của KOLs về sản phẩm thời trang.

Ngược lại, nghiên cứu không tìm thấy mối quan hệ rõ ràng giữa Độ phủ sóng của KOLs và Sự tương đồng giữa KOLs và sinh viên với ý định mua hàng. Điều này cho thấy, sinh viên không bị ảnh hưởng mạnh bởi mức độ nổi tiếng của KOLs, mà thay vào đó họ quan tâm nhiều hơn đến nội dung chất lượng và sự tương tác thực tế. Ngoài ra, sự tương đồng về phong cách hay sở thích

giữa KOLs và sinh viên không phải là yếu tố quyết định hành vi mua hàng.

Kết quả nghiên cứu góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho các doanh nghiệp thời trang trong việc lựa chọn KOLs phù hợp để thực hiện chiến lược marketing trên TikTok. Đồng thời, nghiên cứu cũng mở ra hướng đi mới cho các nghiên cứu tiếp theo về ảnh hưởng của KOLs trong hành vi tiêu dùng của giới trẻ, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế số và thương mại điện tử phát triển mạnh mẽ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Amos, C., Holmes, G. R., & Strutton, D. (2008). Exploring the relationship between celebrity endorser effects and advertising effectiveness. *International Journal of Advertising*, 27(2), 209-234. <https://doi.org/10.1080/02650487.2008.11073052>
- Chetioui, Y., Benlafquih, H., & Lebdaoui, H. (2020). How fashion influencers contribute to consumers' purchase intention. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 24(3), 361-380.
- Cheng, S., Jin, Y., & Hu, Y. (2021). Rise of short video platforms: A study of user behavior on TikTok. *International Journal of Interactive Mobile Technologies (ijIM)*, 15(6), 132-144.
- DataReportal. (2023). *Digital 2023: Global Overview Report*. <https://datareportal.com/reports/digital-2023-global-overview-report>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- De Veirman, M., Cauberghe, V., & Hudders, L. (2017). Marketing through Instagram influencers: The impact of number of followers and product divergence on brand attitude. *International Journal of Advertising*, 36(5), 798-828. <https://doi.org/10.1080/02650487.2017.1348035>
- Djafarova, E., & Rushworth, C. (2017). Exploring the credibility of online celebrities' Instagram profiles in influencing the purchase decisions of young female users. *Computers in Human Behavior*, 68, 1-7.
- Dodds, W. B., Monroe, K. B., & Grewal, D. (1991). Effects of price, brand, and store information on buyers' product evaluations. *Journal of Marketing Research*, 28(3), 307-319.
- Dương, B. T., & Nguyễn, H. L. (2023). Ảnh hưởng của KOLs đến quyết định mua sắm thời trang trên nền tảng TikTok. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 23(5), 45-60.
- Đoàn, T. T. T., & Đàm, T. C. (2021). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi mua hàng trực tuyến của sinh viên trường Đại học Công Nghiệp TP.HCM. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, 15(4), 78-92.
- Erdogan, B. Z. (1999). Celebrity endorsement: A literature review. *Journal of Marketing Management*, 15(4), 291-314.
- Fernández, B. L., & Castillo, A. (2021). Credibility of fashion influencers on Instagram: The role of followers' perceptions. *Fashion and Textiles*, 8(1), 1-18.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). True Gen: Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*. <https://www.mckinsey.com>
- Freberg, K., Graham, K., McGaughey, K., & Freberg, L. A. (2011). Who are the social media influencers? A study of public perceptions of personality. *Public Relations Review*, 37(1), 90-92.
- Godey, B., Manthiou, A., Pederzoli, D., Rokka, J., Aiello, G., Donvito, R., & Singh, R. (2016). Social media marketing efforts of luxury brands: Influence on brand equity and consumer behavior. *Journal of Business Research*, 69(12), 5833-5841.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Kawamura, Y. (2005). *Fashion-ology: An introduction to fashion studies*. Oxford: Berg.
- La Thị Tuyết & Lê Thu Hằng. (2021). Các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi mua sắm trực tuyến của Gen Z tại Hà Nội. *Tạp chí Công thương*, (20), 73-78.
- Lê, N. B. M., & cộng sự. (2022). Tác động của influencer trên Instagram đến ý định mua hàng của Gen Z. *Tạp chí Nghiên cứu Marketing*, 18(2), 33-50.
- Lin, H. F., Wang, Y. S., & Chen, Y. S. (2018). Influence of celebrity endorsement on consumer purchase intentions in social media: A case study of Instagram. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 34(10), 891-902.
- Lou, C., & Yuan, S. (2019). Influencer marketing: How message value and credibility affect consumer trust of branded content on social media. *Journal of Interactive Advertising*, 19(1), 58-73.
- Montgomery, K. C. (2022). Youth marketing in the digital age: Selling, sharing, and surveilling. *Routledge Handbook of Digital Media and Children*, 45-62.
- Munnukka, J., Maity, D., Reinikainen, H., & Luoma-aho,

- V. (2019). "Thanks for watching". The effectiveness of YouTube vlog endorsements. *Computers in Human Behavior*, 93, 226-234.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Ohanian, R. (1990). Construction and validation of a scale to measure celebrity endorsers' perceived expertise, trustworthiness, and attractiveness. *Journal of Advertising*, 19(3), 39-52.
- Priporas, C. V., Stylos, N., & Fotiadis, A. K. (2017). Generation Z consumers' expectations of interactions in smart retailing: A future agenda. *Computers in Human Behavior*, 77, 374-381.
- Pew Research Center. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Retrieved from <https://www.pewresearch.org>
- Sensor Tower. (2018). *TikTok surpasses 1.5 billion downloads*. <https://sensortower.com>
- Solomon, M. R., & Rabolt, N. J. (2009). *Consumer behavior in fashion*. Pearson.
- Statista. (2018). *Number of monthly active TikTok users worldwide*. <https://www.statista.com>
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and social interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103-113.
- Wang, Y., Sun, S., & Lei, W. (2021). The impact of celebrity-consumer similarity on consumer brand trust. *Journal of Product & Brand Management*, 30(5), 718-730.
- Weismueller, J., Harrigan, P., Wang, S., & Soutar, G. N. (2020). Influencer endorsements: How advertising disclosure and source credibility affect consumer purchase intention on social media. *Australasian Marketing Journal*, 28(4), 160-170.
- Xiao, M., Wang, R., & Chan-Olmsted, S. M. (2018). Factors affecting YouTube influencer marketing credibility: A heuristic-systematic model. *Journal of Media Business Studies*, 15(3), 188-213. <https://doi.org/10.1080/16522354.2018.1501146>
- Zhang, Y. (2017). *TikTok - ByteDance's short video platform*. Beijing: ByteDance Press.

ĐIỀU KIỆN VỀ “HOÀN THÀNH NGHĨA VỤ TÀI CHÍNH” ĐỐI VỚI NHÀ NƯỚC KHI KINH DOANH NHÀ Ở, CÔNG TRÌNH XÂY DỰNG - THỰC TIỄN VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ LIÊN QUAN

TS. Nguyễn Duy Phương

Trường Đại học Lao động - Xã hội
nguyenduyphuong@ulsa.edu.vn

ThS. Nguyễn Kiên Cường

Tập đoàn Văn Phú Invest
cuongnk241289@gmail.com

Nguyễn Thị Mai Lan

Công ty Luật TNHH Trường Hải
mailan792k@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết tập trung phân tích điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” trong hoạt động kinh doanh nhà ở và công trình xây dựng theo quy định của Luật Kinh doanh bất động sản năm 2023 và Luật Đất đai năm 2024. Mặc dù pháp luật đã quy định chủ đầu tư phải hoàn thành toàn bộ nghĩa vụ tài chính trước khi đưa sản phẩm vào kinh doanh, song vẫn thiếu các tiêu chí rõ ràng để xác định nội hàm của khái niệm “hoàn thành”. Trên cơ sở nghiên cứu các quy định hiện hành, đối chiếu với thực tiễn áp dụng và một số tình huống điển hình từ hoạt động thanh tra cũng như các văn bản xác nhận nghĩa vụ tài chính của cơ quan quản lý nhà nước, bài viết chỉ ra những bất cập liên quan đến thời điểm và phạm vi xác định nghĩa vụ tài chính. Từ đó, tác giả đề xuất các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật, bảo đảm tính minh bạch, ổn định và khả thi trong thực thi, qua đó vừa nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, vừa tạo sự yên tâm cho doanh nghiệp trong quá trình triển khai dự án bất động sản.

Từ khóa: Định giá đất; kinh doanh bất động sản; Luật Đất đai năm 2024; Luật Kinh doanh Bất động sản năm 2023; nghĩa vụ tài chính.

THE CONDITION OF “FULFILLMENT OF FINANCIAL OBLIGATIONS” TO THE STATE IN HOUSING AND CONSTRUCTION BUSINESS ACTIVITIES - PRACTICE AND RELATED RECOMMENDATIONS

Abstract: This article examines the legal requirement of “fulfilling financial obligations” in real estate business activities, particularly in the development of housing and construction projects, as stipulated in

the Law on Real Estate Business (2023) and the Land Law (2024). While the legislation requires project investors to fully discharge their financial obligations before commercializing real estate products, the laws remain silent on clear criteria to define what constitutes “fulfillment.” By analyzing the current legal framework, comparing it with practical implementation, and drawing on selected cases from government inspections as well as official documents confirming financial obligations, the study highlights key shortcomings in determining the timing and scope of such obligations. On this basis, the article proposes legal reforms to enhance transparency, stability, and enforceability. These recommendations aim not only to improve state management efficiency but also to foster greater certainty and confidence for enterprises in undertaking real estate investment projects.

Keywords: Financial obligations; land valuation; Law on Real Estate Business 2023; Land Law 2024; real estate business.

Mã bài báo: JHS - 299

Ngày nhận bài sửa: 02/10/2025

Ngày nhận bài: 13/08/2025

Ngày duyệt đăng: 20/10/2025

Ngày nhận phản biện: 23/09/2025

1. Giới thiệu

1.1. Đặt vấn đề

Trong quá trình triển khai dự án kinh doanh bất động sản, đặc biệt là các dự án nhà ở hoặc công trình xây dựng, chủ đầu tư phải tính toán và gánh vác nhiều khoản chi phí khác nhau, bao gồm chi phí giải phóng mặt bằng, chi phí xây dựng, mua sắm thiết bị, quản lý dự án, tư vấn đầu tư xây dựng, tư vấn thiết kế cùng nhiều chi phí liên quan khác. Song song với đó, trước khi giao dịch sản phẩm bất động sản, chủ đầu tư còn có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ tài chính đối với Nhà nước như tiền sử dụng đất, tiền thuê đất, các loại thuế, phí và lệ phí theo quy định pháp luật từng thời kỳ. Việc hoàn thành đầy đủ các nghĩa vụ này là tiêu chí pháp lý quan trọng để dự án bất động sản được phép đưa vào kinh doanh theo quy định của Luật Kinh doanh bất động sản năm 2023 (Luật KDBĐS 2023) và Luật Đất đai năm 2024 (LĐĐ 2024).

Trên thực tế, thực hiện nghĩa vụ thuế, tài chính đối với Nhà nước là nghĩa vụ cơ bản của người sử dụng đất, của bên bán nhà, công trình xây dựng và được quy định từ Luật Kinh doanh Bất động sản năm 2006, 2014. Nhưng đến Luật KDBĐS 2023, điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” mới trở thành một trong những điều kiện bắt buộc để một dự án nhà ở, công trình xây dựng được đưa vào kinh doanh. Việc bổ sung nội dung này góp phần bảo vệ quyền lợi của người mua - vốn là những đối tượng có ít thông tin và khó tự mình xác minh những sản phẩm bất động sản đó đã đủ điều kiện mở bán theo quy định pháp luật hay chưa. Còn đối với các chủ đầu tư, quy định mới này

còn một số vướng mắc pháp lý và đã gây ra một số khó khăn nhất định trong hoạt động đầu tư, kinh doanh. Đáng chú ý là việc xác định nghĩa vụ tài chính phải nộp thường phụ thuộc vào giá đất do Nhà nước ban hành, vốn có khoảng cách đáng kể so với giá thị trường. Cơ chế định giá đất thiếu minh bạch, thiếu nhất quán và dễ bị điều chỉnh theo thời điểm ban hành quyết định hành chính, dẫn đến rủi ro cho chủ đầu tư, do thường thời điểm này cách thời điểm lập dự toán, xác định nghĩa vụ tài chính khoảng 2-3 năm. Một nghiên cứu tại Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy, các chính sách của Nhà nước (thuế, phí) và chi phí sử dụng đất là các yếu tố có ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả vốn đầu tư trong các dự án bất động sản, đặc biệt trong bối cảnh thiếu ổn định của chính sách định giá và thu ngân sách Nhà nước (Nghĩa & Nhân, 2025).

Thực tiễn gần đây càng cho thấy tính chất phức tạp của vấn đề này. Nhiều dự án được giao đất hoặc cho thuê đất trả tiền một lần vẫn gặp “điểm nghẽn” trong việc xác định nghĩa vụ tài chính. Có trường hợp dự án tại Hà Nội được giao đất từ cuối năm 2023 nhưng đến đầu năm 2025 mới được phê duyệt tiền sử dụng đất, khiến công trình dù đã hoàn thiện phần móng vẫn không thể mở bán (Nhưng, 2025). Thêm vào đó, Nghị định 103/2024/NĐ-CP quy định chủ đầu tư phải nộp thêm 5,4% trên số tiền sử dụng đất nếu việc xác định nghĩa vụ bị chậm, bất kể nguyên nhân đến từ cơ quan nhà nước, càng làm gia tăng gánh nặng tài chính cho doanh nghiệp. Trong giai đoạn chuyển tiếp của LĐĐ 2024, nhiều địa phương còn ban hành bảng giá đất mới với mức tăng đột biến, có nơi gấp hàng

chục lần so với bảng giá cũ, khiến rủi ro đầu tư càng thêm khó lường (Nhưng, 2025).

Từ những bất cập nêu trên, có thể thấy rằng điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính”, dù được kỳ vọng sẽ bảo vệ quyền lợi người mua và tăng tính minh bạch lại đang bộc lộ khoảng trống pháp lý và nhiều thách thức trong thực tiễn áp dụng. Vấn đề đặt ra là cần làm rõ thế nào là “hoàn thành” trong bối cảnh nghĩa vụ tài chính có thể bị xác định lại hoặc phát sinh bổ sung; việc chậm trễ hay điều chỉnh từ phía Nhà nước có ảnh hưởng như thế nào đến quyền kinh doanh, trách nhiệm của doanh nghiệp; và cơ chế nào có thể dung hòa lợi ích giữa Nhà nước, chủ đầu tư và người mua nhà ở, công trình xây dựng.

1.2. Tình hình nghiên cứu

Việc nghiên cứu các vấn đề pháp lý và tài chính liên quan đến đất đai, đặc biệt là giá đất và nghĩa vụ tài chính, đã được đề cập từ sớm trong các ấn phẩm học thuật và luận văn chuyên ngành. Từ góc độ lý luận, Huy (2004) là một trong những người phân tích tổng thể các vấn đề pháp lý về tài chính, đất đai và giá đất ngay khi Luật Đất đai năm 2003 được ban hành.

Ở chiều sâu chính sách và thực thi, các nghiên cứu sau này như của Thái (2009) và Võ (2013) đã cảnh báo về sự thiếu hiệu quả trong cơ chế tài chính đất đai, đề xuất hoàn thiện hệ thống pháp luật nhằm lành mạnh hóa thị trường quyền sử dụng đất. Thành (2014) cũng là một đóng góp chuyên sâu trong việc đề xuất hoàn thiện pháp luật về tài chính đất đai trên cả phương diện lý luận và thực tiễn.

Gần đây hơn, bài viết của Chung & Chiến (2023) chỉ ra rằng, hệ thống chính sách tài chính đất đai vẫn còn nhiều quy định chưa rõ ràng, thiếu thống nhất, cần tiếp tục nghiên cứu để bảo đảm minh bạch và khả thi trong áp dụng thực tế, nhất là khi thực hiện nghĩa vụ tài chính như tiền sử dụng đất, tiền thuê đất, hoặc đấu giá quyền sử dụng đất.

Tuy vậy, có thể nhận thấy đa số các công trình trên tiếp cận vấn đề tài chính đất đai dưới góc độ chung, mà chưa có nghiên cứu nào chuyên biệt làm rõ điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” như là một điều kiện pháp lý bắt buộc để dự án nhà ở, công trình xây dựng có thể đảm bảo đưa vào kinh doanh theo Luật KDBĐS 2023. Đây chính là khoảng trống mà bài viết này hướng đến, nhằm góp phần hoàn thiện cơ sở pháp lý và tháo gỡ khó khăn thực tiễn cho doanh nghiệp.

1.3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết được thực hiện trên cơ sở vận dụng các phương pháp nghiên cứu pháp lý truyền thống nhằm phân tích một cách toàn diện và có hệ thống điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” khi kinh doanh nhà ở, công trình xây dựng theo pháp luật Việt Nam hiện hành, bao gồm:

Thứ nhất, phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu: được sử dụng để nghiên cứu và hệ thống hóa các quy định pháp luật hiện hành có liên quan, bao gồm LĐĐ 2024, Luật KDBĐS 2023 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Bên cạnh đó, bài viết cũng khai thác các tài liệu khoa học, luận văn, khóa luận và các bài viết đăng tải trên các tạp chí chuyên ngành để làm cơ sở lý luận.

Thứ hai, phương pháp phân tích tình huống thực tiễn: được sử dụng để làm rõ các vướng mắc trong quá trình áp dụng điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” thông qua việc phân tích, đánh giá những văn bản, công văn từ Sở Xây dựng thành phố Hà Nội, Hải Phòng, Hưng Yên, Thanh tra Chính phủ.

Thứ ba, phương pháp bình luận pháp lý: nhằm đánh giá hiệu lực, hiệu quả và tính phù hợp của các quy định hiện hành, trên cơ sở đó đưa ra các nhận định, bình luận và đề xuất kiến nghị lập pháp phù hợp với yêu cầu minh bạch, khả thi và thống nhất trong thực thi pháp luật đất đai và pháp luật kinh doanh bất động sản.

2. Thực trạng điều kiện về “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” đối với Nhà nước khi kinh doanh nhà ở, công trình xây dựng theo quy định pháp luật hiện hành

Luật Kinh doanh bất động sản số 29/2023/QH15 được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 28/11/2023 (có hiệu lực từ ngày 01/08/2024) đã tác động sâu sắc đến thị trường bất động sản nói chung và các doanh nghiệp kinh doanh bất động sản nói riêng. Một trong những điểm mới được đưa vào văn bản pháp luật này là quy định rõ về điều kiện để nhà ở, công trình xây dựng (sau đây gọi chung là “bất động sản” hoặc “BĐS”) đưa vào kinh doanh (bao gồm điều kiện của bất động sản có sẵn và hình thành trong tương lai (Điều 14, 24 Luật KDBĐS 2023). Theo đó, các dự án BĐS đều đặt ra yêu cầu đối với chủ đầu tư dự án là phải bảo đảm đã “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” về đất đai đối với Nhà nước trước khi đưa vào kinh doanh (Điểm c Khoản 2 Điều 14, Khoản 6 Điều 24 Luật KDBĐS 2023).

Căn cứ điểm c khoản 2 Điều 14 Luật KDBDS 2023 quy định các loại nghĩa vụ tài chính bao gồm:

Tiền sử dụng đất, tiền thuê đất: Tiền sử dụng đất là số tiền mà chủ đầu tư dự án phải trả cho Nhà nước khi được Nhà nước giao đất có thu tiền sử dụng đất, cho phép chuyển mục đích sử dụng đất (Khoản 44 Điều 3 LDD 2024). Tiền thuê đất là số tiền mà chủ đầu tư dự án phải trả cho Nhà nước khi được Nhà nước cho thuê đất, cho phép chuyển mục đích sử dụng đất để cho thuê đất (Khoản 44 Điều 3 LDD 2024). Cơ quan nhà nước có thẩm quyền có trách nhiệm thực hiện việc quản lý, tính, thu tiền sử dụng đất, tiền thuê đất theo quy định. Tùy thuộc vào các hình thức lựa chọn nhà đầu tư thực hiện dự án BĐS thì giá trị tiền sử dụng đất, tiền thuê đất sẽ được ghi nhận tại các văn bản khác nhau như:

- Lựa chọn nhà đầu tư thông qua đấu giá quyền sử dụng đất thì chủ đầu tư dự án sẽ phải nộp tiền sử dụng đất, tiền thuê đất trúng đấu giá theo quyết định công nhận kết quả trúng đấu giá quyền sử dụng đất của Ủy ban nhân dân cấp có thẩm quyền (Khoản 3, 4 Điều 229 LDD 2024) và thông báo của cơ quan thuế (Điểm b Khoản 9 Điều 55 Nghị định 102/2024/NĐ-CP).

- Lựa chọn nhà đầu tư thông qua đấu thầu lựa chọn nhà đầu tư thì chủ đầu tư dự án sẽ phải nộp tiền sử dụng đất, tiền thuê đất theo quyết định phê duyệt kết quả lựa chọn nhà đầu tư, hợp đồng dự án và quyết định giao đất, cho thuê đất đối với nhà đầu tư trúng thầu (Điểm d Khoản 7 Điều 126 LDD 2024).

- Lựa chọn nhà đầu tư không thông qua đấu giá quyền sử dụng đất, không đấu thầu lựa chọn nhà đầu tư thực hiện dự án có sử dụng đất thì chủ đầu tư dự án sẽ phải hoàn thành nộp tiền sử dụng đất, tiền thuê đất theo quyết định phê duyệt giá đất cụ thể khi Nhà nước giao đất có thu tiền sử dụng đất, cho thuê đất thu tiền thuê đất một lần cho cả thời gian thuê, cho phép chuyển mục đích sử dụng đất mà phải nộp tiền sử dụng đất, tiền thuê đất (Điều 160 LDD 2024).

Trường hợp chủ đầu tư dự án không đưa đất vào sử dụng hoặc chậm tiến độ sử dụng đất theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì còn phải chịu khoản tiền đất tăng thêm, tiền thuê đất tăng thêm (Điểm d Khoản 1 Điều 153 LDD 2024).

Các loại thuế, phí, lệ phí liên quan đến đất đai (nếu có): Quá trình hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp sẽ phát sinh nhiều loại nghĩa vụ thuế đối với Nhà nước. Đối với các dự án BĐS, chủ đầu tư dự án

thường chịu trách nhiệm thanh toán các loại thuế, phí, lệ phí liên quan đến đất đai như sau:

- Thuế sử dụng đất phi nông nghiệp: Đất ở và đất thương mại dịch vụ trong dự án BĐS thuộc đối tượng chịu thuế sử dụng đất phi nông nghiệp (Điều 2 Luật Thuế sử dụng đất phi nông nghiệp năm 2010). Chủ đầu tư dự án có trách nhiệm nộp thuế sử dụng đất phi nông nghiệp kể từ thời điểm được Nhà nước giao đất, cho thuê đất để thực hiện dự án. Nghĩa vụ thuế sử dụng đất phi nông nghiệp sẽ chấm dứt và chuyển sang cho khách hàng khi chủ đầu tư dự án hoàn thành đầu tư xây dựng và bàn giao nhà ở, công trình xây dựng cho khách hàng.

- Lệ phí trước bạ: đất thuộc đối tượng chịu lệ phí trước bạ (Khoản 1 Điều 3 Nghị định 10/2022/NĐ-CP) và chủ đầu tư dự án phải hoàn thành khoản lệ phí này để được Nhà nước cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu tài sản gắn liền với đất. Mức thu là 0,5% x giá tính lệ phí trước bạ đối với nhà, đất và tối đa 500.000.000 đồng (năm trăm triệu đồng) cho 01 (một) giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu tài sản gắn liền với đất cho 01 (một) lần trước bạ (Điều 8 Nghị định 10/2022/NĐ-CP). Trường hợp đất được Nhà nước giao sử dụng vào mục đích đầu tư xây dựng nhà để chuyển nhượng thì thuộc trường hợp được miễn lệ phí trước bạ (Điểm c Khoản 3 điều 10 Nghị định 10/2022/NĐ-CP).

- Tiền chậm nộp tiền sử dụng đất, tiền thuê đất: đây là nghĩa vụ tài chính phát sinh trong trường hợp chủ đầu tư dự án chậm nộp tiền sử dụng đất, tiền thuê đất theo thông báo của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Mức tính tiền chậm nộp bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền thuế chậm nộp (Điểm c Khoản 6 Điều 44 Nghị định 103/2024/NĐ-CP, Điểm a Khoản 1 Điều 59 Luật Quản lý thuế năm 2019).

3. Thực tiễn xác định điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính”

Từ những quy định trên, vấn đề đặt ra là đã “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” cần được hiểu như thế nào cho đúng và đầy đủ? Pháp luật Việt Nam hiện hành chưa có định nghĩa hay tiêu chí cụ thể để xác định nội dung này. Tuy nhiên, trên thực tế, cụm từ này thường được hiểu là tại thời điểm nhà ở, công trình xây dựng được chủ đầu tư dự án đưa vào kinh doanh thì chủ đầu tư dự án không còn nợ bất kỳ nghĩa vụ tài chính nào đối với cơ quan nhà nước như tiền sử dụng đất, tiền thuê đất, thuế sử dụng đất phi nông nghiệp, lệ phí

trước bạ, và nghĩa vụ khác phát sinh nếu có (tiền chậm nộp tiền sử dụng đất, tiền thuê đất...). Vậy nếu chủ đầu tư đã hoàn thành nghĩa vụ tài chính, được cơ quan có thẩm quyền xác nhận và đã đưa tài sản vào kinh doanh nhưng trong quá trình kinh doanh phát sinh các nghĩa vụ tài chính khác thì có còn được coi là đủ điều kiện đưa vào kinh doanh nữa hay không?

Để làm rõ, trong khoảng thời gian dự án nhà ở, công trình xây dựng đã được chủ đầu tư dự án bán một phần, cơ quan nhà nước rà soát lại và phát sinh khoản tiền nghĩa vụ bổ sung thì có được coi là đã “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” nữa không? Theo quan điểm của nhóm tác giả, nếu có kết luận chính thức của cơ quan có thẩm quyền về những sai phạm trong quá trình tính toán nghĩa vụ tài chính trước đó và buộc phải xác định lại nghĩa vụ tài chính bổ sung thì việc “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” tạm thời được coi là chưa đáp ứng. Trong trường hợp này, các bất động sản còn lại chưa bán sẽ phải tạm dừng đưa vào kinh doanh. Khi đó, chủ đầu tư dự án sẽ rơi vào hoàn cảnh phải đợi cơ quan có thẩm quyền xác định chính xác nghĩa vụ tài chính bổ sung để có thể “hoàn thành nghĩa vụ tài chính”, làm cơ sở cho nhà ở, công trình xây dựng đủ điều kiện đưa vào kinh doanh.

Ví dụ điển hình về tính không ổn định trong việc xác định nghĩa vụ tài chính có thể thấy tại Thông báo số 271/TB-TTCT ngày 26/02/2024 của Thanh tra Chính phủ, liên quan đến 16/19 dự án tại Hưng Yên có sai sót trong xác định tiền sử dụng đất, dẫn đến yêu cầu xác định lại nghĩa vụ tài chính (Thanh tra Chính phủ, 2024). Cụ thể, tại mục Kết luận của Báo cáo thể hiện: “Có 16/19 dự án có hạn chế, thiếu sót trong việc xác định tiền sử dụng đất của dự án như: lựa chọn phương pháp định giá đất không phù hợp (theo quy định phải áp dụng phương pháp thặng dư nhưng lại áp dụng phương pháp so sánh để định giá đất); phân tích, lựa chọn tài sản so sánh không đảm bảo phù hợp quy định; xác định một số khoản doanh thu, chi phí không có cơ sở; việc đối trừ chi phí đầu tư xây dựng hạ tầng kỹ thuật, chi phí quản lý dự án bao gồm thuế VAT vào tiền sử dụng đất phải nộp không có cơ sở; áp dụng đơn giá, định mức, xác định khối lượng đối với một số hạng mục xây dựng trong chi phí xây dựng hạ tầng không đúng quy định; không phân bổ chi phí hạ tầng khi xác định giá đất đối với từng loại đất theo cơ cấu sử dụng đất của dự án; chưa tiến hành rà soát xác định lại tiền sử dụng đất, chi phí xây dựng theo thiết kế cơ sở được thẩm định và phê duyệt; xác định suất vốn đầu

tư hạ tầng không đúng quy mô dự án; thời điểm xác định giá đất không đúng quy định”. Thanh tra Chính phủ đã kiến nghị Thủ tướng Chính phủ giao “UBND tỉnh chỉ đạo kiểm tra, rà soát và xác định lại tiền sử dụng đất tại các lần giao đất, chuyển mục đích sử dụng đất, điều chỉnh quy hoạch chi tiết xây dựng làm thay đổi cơ cấu sử dụng đất, đối với một số dự án có hạn chế, thiếu sót đã nêu ở phần kết quả kiểm tra, xác minh, đảm bảo tính đúng, tính đủ, đúng thời điểm có hiệu lực pháp luật, không để thất thoát ngân sách nhà nước...”.

Với nội dung tại Thông báo kết luận thanh tra này, chúng ta có thể thấy dự án BĐS thuộc trách nhiệm quản lý của UBND tỉnh Hưng Yên đã có những hạn chế, thiếu sót trong việc xác định tiền sử dụng đất và phải xác định lại tiền sử dụng đất. Những hạn chế, thiếu sót này khiến tiền sử dụng đất của dự án được xác định là “thiếu” và phải xác định lại để chủ đầu tư dự án nộp phần chênh lệch “thiếu”. Ở đây, chỉ có hạn chế, thiếu sót khiến tiền sử dụng đất bị xác định “thiếu” thì cơ quan thanh tra mới đề nghị xác định lại để không gây thất thoát ngân sách nhà nước chứ không có việc các hạn chế, thiếu sót khiến tiền sử dụng đất của dự án được xác định “thừa” để xác định lại và hoàn trả tiền cho chủ đầu tư dự án.

Việc chủ đầu tư dự án đã hoàn thành nghĩa vụ tài chính nhưng sau đó lại bị một cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận dự án của mình phải xác định lại nghĩa vụ tài chính bổ sung gây nhiều băn khoăn trong thực tiễn áp dụng và chứng tỏ tính tương đối của “hoàn thành nghĩa vụ tài chính”, và theo nhóm tác giả không phù hợp với nghĩa tiếng Việt của từ “hoàn thành”. Theo Phê (2003), “Hoàn thành” có nghĩa là làm xong một cách đầy đủ và “đầy đủ” có nghĩa là đủ tất cả so với yêu cầu, không thiếu cái gì, khoản nào hoặc mặt nào. Như vậy, với nghĩa tiếng Việt, có thể hiểu “hoàn thành” có tính tuyệt đối, một việc gì đó đã đáp ứng tất cả so với yêu cầu. Theo nghĩa đó, chủ đầu tư dự án có thể sẽ rơi vào hoàn cảnh không biết dự án của mình đã thực sự “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” hay chưa? Và chi phí tiền sử dụng đất, tiền thuê đất thực sự của dự án là bao nhiêu? Điều này ẩn chứa rủi ro lớn về mặt pháp lý cũng như tài chính cho các chủ đầu tư dự án bất động sản khi quyết định đầu tư một dự án cũng như quyết định giá bán nhà ở, công trình xây dựng. Bởi lẽ, giá bán được chủ đầu tư quyết định được dựa trên tổng chi phí đầu tư của dự án trong đó có tiền sử dụng đất/tiền thuê đất. Bất kỳ khoản tăng

thêm nào trong chi phí tiền sử dụng đất/tiền thuê đất phải nộp bổ sung đều khiến lợi nhuận của chủ đầu tư dự án giảm xuống và có thể dự án không còn hiệu quả như kỳ vọng đầu tư ban đầu hoặc thậm chí là thua lỗ. Và liệu rằng, nếu chủ đầu tư dự án đã bán hết nhà ở, công trình xây dựng, đã phân chia lợi nhuận cho các cổ đông, thành viên góp vốn thì việc phải nộp bổ sung tiền sử dụng đất/tiền thuê đất có còn khả thi. Nhóm tác giả cho rằng, cần có quy định pháp luật cụ thể để bảo đảm tính ổn định và yên tâm cho các chủ đầu tư dự án về xác định tiền sử dụng đất/tiền thuê đất của dự án.

Đối với nhà ở, công trình xây dựng hình thành trong tương lai, tính chất pháp lý của dự án - đặc biệt là các yếu tố liên quan đến quy hoạch và quyết định giao đất có thể tác động đến việc xác định dự án đã “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” hay chưa. Trên thực tế, trong quá trình triển khai dự án bất động sản, cơ quan nhà nước hoàn toàn có thẩm quyền điều chỉnh quy hoạch chi tiết hoặc điều chỉnh quyết định giao đất, cho thuê đất (Điểm c, d Khoản 3 Điều 155 LĐĐ 2024). Điều này dẫn đến việc phải tính lại tiền sử dụng đất/tiền thuê đất do có sự thay đổi về diện tích, thời hạn sử dụng đất, giá đất. Vậy, khi dự án bất động sản đã “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” và nhà ở, công trình xây dựng hình thành trong tương lai đã đủ điều kiện đưa vào kinh doanh rơi vào hoàn cảnh phải tính lại tiền sử dụng đất/tiền thuê đất nêu trên thì điều kiện đã “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” có còn đáp ứng hay không? Do việc dự án phải tính lại tiền sử dụng đất có thể xuất hiện hai trường hợp là: (i) Chủ đầu tư dự án phải nộp bổ sung nghĩa vụ tài chính hoặc (ii) Không phải nộp bổ sung nghĩa vụ tài chính (Điều 13, Điều 14, Điều 36 Nghị định 103/2024/NĐ-CP), nhưng do tính không chắc chắn, hoàn toàn trường hợp “nghĩa vụ tài chính” của dự án có thể phát sinh bổ sung nên chúng ta không thể cho rằng dự án đã hoàn thành nghĩa vụ tài chính được. Chỉ khi nào có quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền xác định dự án không phát sinh nghĩa vụ tài chính bổ sung hoặc dự án phát sinh nghĩa vụ tài chính bổ sung và chủ đầu tư dự án hoàn thành nghĩa vụ tài chính bổ sung này thì chúng ta mới có thể chấp nhận dự án đã “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” theo quy định.

Tuy nhiên, các quyết định điều chỉnh của cơ quan nhà nước có thẩm quyền có thể chỉ là điều chỉnh cục bộ đối với một phần của dự án bất động sản nên yếu

tố khiến nghĩa vụ tài chính dự án phát sinh bổ sung đối với phần dự án nào thì chỉ tác động tới nhà ở, công trình xây dựng hình thành trong tương lai của phần dự án đó. Nhà ở, công trình xây dựng hình thành trong tương lai ở các phần dự án khác không bị điều chỉnh thì có thể không bị ảnh hưởng.

Từ góc độ quản lý nhà nước, nếu dự án/phần dự án thuộc trường hợp phải xác định lại nghĩa vụ tài chính thì cơ quan quản lý nhà nước về kinh doanh bất động sản cấp tỉnh nơi có dự án/phần dự án đó cần phải có thông báo điều chỉnh lại thông báo trước đây về nhà ở, công trình xây dựng hình thành trong tương lai đủ điều kiện đưa vào kinh doanh. Bởi lẽ, như tại Khoản 4 Điều 24 Luật KDBĐS 2023 thì “*cơ quan quản lý nhà nước về kinh doanh bất động sản cấp tỉnh có trách nhiệm kiểm tra về điều kiện của nhà ở đưa vào kinh doanh và trả lời bằng văn bản cho chủ đầu tư về nhà ở đủ điều kiện được bán, cho thuê mua; trường hợp không đủ điều kiện phải nêu rõ lý do*”. Khi dự án/phần dự án không còn đáp ứng điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” thì văn bản thông báo của cơ quan quản lý nhà nước về kinh doanh bất động sản cấp tỉnh về việc nhà ở, công trình xây dựng hình thành trong tương lai đủ điều kiện đưa vào kinh doanh không còn phù hợp.

Nhóm tác giả tiếp tục phân tích hai văn bản của Sở Xây dựng thành phố Hà Nội và Sở Xây dựng thành phố Hải Phòng để làm rõ thực tiễn cơ quan quản lý nhà nước ứng xử với các điều kiện tại Khoản 6 Điều 24 Luật KDBĐS năm 2023 như nào khi kiểm tra điều kiện nhà ở, công trình xây dựng hình thành trong tương lai đưa vào kinh doanh. Theo Văn bản số 7898/SXD-QLN ngày 26/09/2024 của Sở Xây dựng thành phố Hà Nội về việc nhà ở hình thành trong tương lai tại một số lô đất của dự án đầu tư xây dựng khu đô thị mới tại các xã Xuân Canh, Đông Hội, Mai Lâm, huyện Đông Anh (cũ), Hà Nội thì Sở Xây dựng khẳng định nhà ở, công trình xây dựng hình thành trong tương lai đáp ứng điều kiện thông qua nội dung “*Nghĩa vụ tài chính về đất: Chi cục thuế huyện Đông Anh có Văn bản số 15047/CCT-TTBTBK ngày 24/9/2024 xác nhận Công ty Cổ phần Trung tâm Hội chợ triển lãm Việt Nam đã nộp tiền sử dụng đất tại ô đất thấp tầng ký hiệu A4-TT01 đến A4-TT59; A5-TT01 đến A5-TT33; A7-TT01 đến A7-TT36 của dự án đầu tư xây dựng Khu đô thị mới tại các xã Xuân Canh, Đông Hội, Mai Lâm, huyện Đông Anh, thành*

phố Hà Nội (với diện tích đất 348.873,8m²; với số tiền đã nộp ngân sách là 15.690.410.878.981 đồng (Bằng chữ: Mười lăm nghìn, sáu trăm chín mươi tỷ, bốn trăm mười triệu, tám trăm bảy mươi tám nghìn, chín trăm tám mươi mốt đồng)).

Như vậy, tài liệu mà Sở Xây dựng thành phố Hà Nội sử dụng để xác định nghĩa vụ tài chính về đất là văn bản của Chi cục thuế huyện Đông Anh. Văn bản này chỉ cho chúng ta thấy chủ đầu tư đã nộp bao nhiêu tiền sử dụng đất mà không xác định được chủ đầu tư đã đáp ứng điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” hay chưa. Liệu rằng, chủ đầu tư đã nộp đầy đủ toàn bộ tiền sử dụng đất theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hay chưa? Quyết định của cơ quan quản lý nhà nước về tiền sử dụng đất của bất động sản hình thành trong tương lai đưa vào kinh doanh có phải đúng là hơn 15 nghìn tỷ đồng hay không? Chủ đầu tư dự án có chậm nộp tiền sử dụng đất và còn nợ tiền chậm nộp hay không (Khoản 4 Điều 21 Nghị định 103/2024/NĐ-CP)? Hay chủ đầu tư đã hoàn thành các nghĩa vụ thuế khác như thuế sử dụng đất phi nông nghiệp của dự án hay chưa? Nhóm tác giả cho rằng nội dung của Sở Xây dựng thành phố Hà Nội là chưa rõ ràng và thuyết phục.

Theo Văn bản số 5060/SXD-QLN ngày 27/09/2024 của Sở Xây dựng thành phố Hải Phòng về việc thông báo về 545 căn hộ chung cư nhà ở thương mại hình thành trong tương lai đủ điều kiện được đưa vào kinh doanh thuộc Dự án xây dựng Công trình dịch vụ và nhà ở cao tầng Lakeside Garden tại phường Đông Khê, quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng, Sở Xây dựng thành phố Hải Phòng đã khẳng định điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” đã đáp ứng thông qua hai nội dung là “Chủ đầu tư dự án đã hoàn thành nghĩa vụ tài chính về đất đai: Giấy nộp tiền vào ngân sách Nhà nước số 11220220120193344 do Công ty TNHH Đầu tư và Phát triển Aurora Việt Nam nộp ngày 27/01/2022” và “Đã được cấp Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất số CN 728873 do Sở Tài nguyên và Môi trường Hải Phòng cấp ngày 18/01/2019”. Theo nhóm tác giả, khẳng định này là thuyết phục, bởi lẽ, trước khi cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã phải xác định việc “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” của chủ đầu tư (Điều 135 LĐĐ 2024).

4. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật nhằm đáp ứng điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính”

Từ những phân tích nêu trên, nhóm tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện khung pháp lý và nâng cao hiệu quả thực hiện điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” trong hoạt động kinh doanh bất động sản, đặc biệt là nhà ở và công trình xây dựng như sau:

** Đối với cơ quan nhà nước*

Thứ nhất, cần đẩy mạnh công tác nghiên cứu, lập pháp và xây dựng hướng dẫn chi tiết về điều kiện “hoàn thành nghĩa vụ tài chính” của nhà ở, công trình xây dựng khi đưa vào kinh doanh, trong đó xác định rõ: Căn cứ pháp lý để xác định dự án đã hoàn thành nghĩa vụ tài chính; Hình thức và nội dung của tài liệu chứng minh (ví dụ: quyết định phê duyệt giá đất, văn bản xác nhận của cơ quan thuế, biên lai nộp tiền...); Trình tự, thủ tục rà soát lại nghĩa vụ tài chính trong trường hợp có điều chỉnh quy hoạch, quyết định giao đất, cho thuê đất.

Thứ hai, nâng cao chất lượng công tác định giá đất, xác định tiền sử dụng đất và tiền thuê đất trong các dự án bất động sản. Các cơ quan có thẩm quyền cần thực hiện việc thẩm định, phê duyệt giá đất một cách khách quan, khoa học, bám sát thực tiễn và đúng thời điểm theo quy định tại Luật Đất đai và các văn bản hướng dẫn hiện hành có liên quan. Việc xác định không chính xác hoặc không đầy đủ nghĩa vụ tài chính ngay từ đầu có thể dẫn đến tình trạng phát sinh truy thu, gây rủi ro lớn cho doanh nghiệp và làm mất lòng tin của nhà đầu tư.

Thứ ba, trong trường hợp có điều chỉnh làm phát sinh nghĩa vụ tài chính bổ sung, cơ quan quản lý nhà nước về kinh doanh bất động sản cấp tỉnh cần chủ động rà soát, điều chỉnh hoặc thu hồi văn bản xác nhận nhà ở, công trình xây dựng hình thành trong tương lai đủ điều kiện đưa vào kinh doanh, nhằm đảm bảo tính pháp lý, minh bạch và thống nhất với thực trạng nghĩa vụ tài chính của dự án.

** Đối với chủ đầu tư*

Thứ nhất, chủ đầu tư dự án cần chủ động rà soát, đánh giá toàn diện nghĩa vụ tài chính của dự án, không chỉ dựa trên các văn bản xác nhận hành chính, mà còn cần kiểm tra đối chiếu với quyết định giao đất, quyết định phê duyệt giá đất, hợp đồng thuê đất, thông báo của cơ quan thuế, biên lai nộp tiền và các nghĩa vụ thuế phát sinh khác (nếu có).

Thứ hai, cần xây dựng phương án tài chính dự phòng cho các rủi ro phát sinh nghĩa vụ tài chính bổ sung trong tương lai, nhất là trong trường hợp dự án có khả năng bị điều chỉnh quy hoạch, cơ cấu sử dụng đất, hoặc bị thanh tra, kiểm tra bởi cơ quan nhà nước. Điều này giúp doanh nghiệp giảm thiểu nguy cơ mất khả năng thanh toán hoặc giảm hiệu quả đầu tư.

Thứ ba, cần tham vấn các chuyên gia pháp lý, tài chính, tư vấn thuế để bảo đảm tính đầy đủ và chính xác trong việc xác định chi phí sử dụng đất, từ đó đưa ra chiến lược giá bán, phương án huy động vốn và phân chia lợi nhuận phù hợp, tránh các rủi ro phát sinh sau này.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chính phủ. (2024). *Nghị định số 102/2024/NĐ-CP ngày 30/07/2024 quy định chi tiết một số điều của Luật Đất đai*.
- Chính phủ. (2024). *Nghị định số 103/2024/NĐ-CP ngày 30/07/2024 quy định về tiền sử dụng đất, tiền thuê đất*.
- Chung, T., & Chiến, V. (2023). Nhiều quy định liên quan chính sách tài chính đất đai cần tiếp tục nghiên cứu, làm rõ. *Tạp chí Pháp lý*, (3), 13-19.
- Huy, T. Q. (2004). Các vấn đề pháp lý về tài chính, đất đai và giá đất. *Tạp chí Luật học*, Số đặc san về Luật Đất đai 2003, 11-17.
- Nghĩa, N. H., & Nhân, P. T. (2025, 02/05). Các yếu tố ảnh hưởng hiệu quả vốn đầu tư dự án bất động sản tại TP.HCM. *Tạp chí Xây dựng*. <https://tapchixaydung.vn/cac-yeu-to-anh-huong-hieu-qua-von-dau-tu-du-an-bat-dong-san-tai-tphcm-20201224000029934.html>
- Nhung, N. T. (2025, 08/08). Nghĩa vụ tài chính đất đai: căng thẳng bài toán cân đối lợi ích. *The Saigon Times*. <https://thesaigontimes.vn/nghia-vu-tai-chinh-dat-dai-cang-thang-bai-toan-can-doi-loi-ich/>
- Phê, H. (2003). *Từ điển tiếng Việt*. NXB Đà Nẵng.
- Quốc hội. (2010). *Luật Thuế sử dụng đất phi nông nghiệp năm 2010*.
- Quốc hội. (2019). *Luật Quản lý thuế năm 2019*.
- Quốc hội. (2023). *Luật Kinh doanh bất động sản năm 2023*.
- Quốc hội. (2024). *Luật Đất đai năm 2024*.
- Sở Xây dựng thành phố Hà Nội. (2024). Văn bản số 7898/SXD-QLN ngày 26/09/2024 về điều kiện nhà ở hình thành trong tương lai tại các ô đất của Khu đô thị mới Xuân Canh - Đông Hội - Mai Lâm, huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội.
- Sở Xây dựng thành phố Hải Phòng. (2024). Văn bản số 5060/SXD-QLN ngày 27/09/2024 về điều kiện đưa vào kinh doanh S45 căn hộ tại Dự án Lakeside Garden, quận Ngô Quyền, Thành phố Hải Phòng.
- Thanh tra Chính phủ. (2024). Thông báo số 271/TB-TTCTP ngày 26/02/2024 về công tác quản lý, sử dụng đất đai và quy hoạch xây dựng tại tỉnh Hưng Yên.
- Thành, L. C. (2014). Hoàn thiện pháp luật về tài chính đối với đất đai [Luận văn thạc sĩ]. Trường Đại học Luật Hà Nội.
- Thái, L. Q. (2009). Cơ chế hình thành và áp dụng giá đất theo pháp luật hiện hành. *Tạp chí Khoa học pháp lý*, (3), 39-44.
- Võ, P. V. (2013). Một số ý kiến về chế định tài chính đất đai trong dự thảo Luật đất đai (sửa đổi). *Tạp chí Khoa học pháp lý*, (5), 44-48.

QUY ĐỊNH BÀI VIẾT GỬI ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.

- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

II. KẾT CẤU VÀ CÁC THÀNH PHẦN NỘI DUNG CỦA BÀI BÁO

1. Tên bài báo: tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.

2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).

3. Tóm tắt bài viết: phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.

4. Từ khóa: từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.

5. Nội dung bài báo: có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

Trong phần nội dung chính của bài viết, các đề mục lớn phải là chữ in đậm, căn trái và được đánh số liên tục theo chữ số Ả-rập. Các tiểu mục cấp 1 (ví dụ: 1.1) là chữ in đậm và nghiêng. Các tiểu mục cấp 2 (ví dụ: 1.1.1) là chữ in nghiêng nhưng không in đậm.

2. Quy định về trình bày bảng biểu, hình vẽ, ký hiệu, công thức

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

• Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.

• Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.

• Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

3. Quy định về trình bày trích dẫn, tài liệu tham khảo

Việc trích dẫn tài liệu tham khảo được thể hiện ở trích dẫn trong bài và tài liệu tham khảo. Tạp chí áp dụng cách trích dẫn kiểu APA.

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

Bài viết gửi về Ban Biên tập theo địa chỉ email: tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường:

<http://ulsa.edu.vn/>

