



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

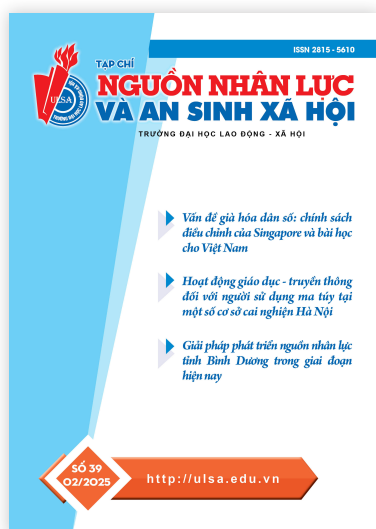
- ▶ *Vấn đề già hóa dân số: chính sách điều chỉnh của Singapore và bài học cho Việt Nam*
- ▶ *Hoạt động giáo dục - truyền thông đối với người sử dụng ma túy tại một số cơ sở cai nghiện Hà Nội*
- ▶ *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong giai đoạn hiện nay*

SỐ 39
02/2025

<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 39 - Tháng 02/2025

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 Thăng 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 (79)

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,
phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy,
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 Vấn đề già hóa dân số: chính sách điều chỉnh của Singapore và bài học cho Việt Nam

**Nguyễn Thị Thanh Lam, Phan Thị Quỳnh Anh,
Lê Thị Ngọc Diệp, Lê Thu Quỳnh**

- 16 Hoạt động giáo dục - truyền thông đối với người sử dụng ma túy tại một số cơ sở cai nghiện Hà Nội

Lê Thị Thủy, Nguyễn Thanh Huyền

- 25 Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong giai đoạn hiện nay

Nguyễn Thị Hương

- 37 Hội đồng kỹ năng nghề ở một số quốc gia và kinh nghiệm cho Việt Nam xây dựng Luật Việc làm (sửa đổi)

Khuất Thị Thu Hiền, Trần Đức Thắng

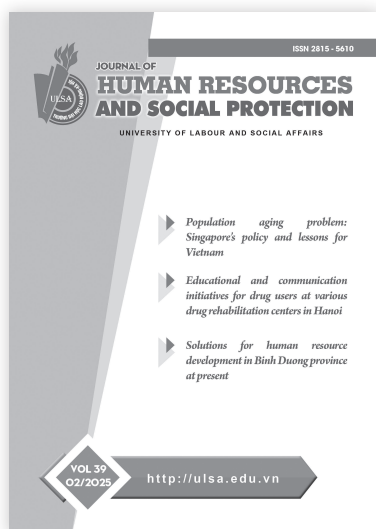
- 42 Ảnh hưởng của năng lực hấp thụ đến chuyển đổi số tại Việt Nam giai đoạn 2020-2022

**Bùi Quang Tuyền, Lưu Diệu Hằng,
Nguyễn Hiền Phương, Nguyễn Tuấn Khôi,
Nguyễn Hải Anh, Nguyễn Hải Nam**

- 53 Giải pháp gia tăng mức độ nhận diện thương hiệu tổ chức: Nghiên cứu điển hình tại Trường Đại học Công nghiệp dệt may Hà Nội

**Trịnh Thùy Giang, Nguyễn Thị Minh Tâm,
Nguyễn Thị Hiền, Trần Thị Thu Hằng,
Dương Thị Thu An**

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



**Monthly Publication
Vol 39 - 02/2025**

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 (79)

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Trung Hoa Ward, Cau Giay Distr., Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

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

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2** *Population aging problem: Singapore's policy and lessons for Vietnam*
**Nguyen Thi Thanh Lam, Phan Thi Quynh Anh,
Le Thi Ngoc Diep, Le Thu Quynh**
- 16** *Educational and communication initiatives for drug users at various drug rehabilitation centers in Hanoi*
Le Thi Thuy, Nguyen Thanh Huyen
- 25** *Solutions for human resource development in Binh Duong province at present*
Nguyen Thi Huong
- 37** *The vocational skills council in various nations and insights for Vietnam in the development of the Law on Employment (amended)*
Khuat Thi Thu Hien, Tran Duc Thang
- 42** *The impact of absorptive capacity on digital transformation in Vietnam during the 2020-2022 period*
**Bui Quang Tuyen, Luu Dieu Hang,
Nguyen Hien Phuong, Nguyen Tuan Khoi,
Nguyen Hai Anh, Nguyen Hai Nam**
- 53** *Solutions to enhance organizational brand recognition: A case study at Hanoi industrial textile garment University*
**Trinh Thuy Giang, Nguyen Thi Minh Tam,
Nguyen Thi Hien, Tran Thi Thu Hang,
Duong Thi Thu An**

VẤN ĐỀ GIÀ HÓA DÂN SỐ: CHÍNH SÁCH ĐIỀU CHỈNH CỦA SINGAPORE VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Nguyễn Thị Thanh Lam

Học viện Ngoại giao

lamntt@dav.edu.vn

Phan Thị Quỳnh Anh

Học viện Ngoại giao

quynhanhph105@gmail.com

Lê Thị Ngọc Diệp

Học viện Ngoại giao

diepn2005@gmail.com

Lê Thu Quỳnh

Học viện Ngoại giao

thuquynh.self@gmail.com

Tóm tắt: Già hóa dân số là một quá trình tất yếu mà mỗi quốc gia, trong đó có Việt Nam phải đối mặt. Xu hướng này không chỉ báo hiệu thời kỳ dân số vàng tại Việt Nam đang dần khép lại mà còn đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc nghiên cứu và xây dựng các chính sách phù hợp nhằm tối ưu hóa lực lượng lao động trẻ hiện tại, đồng thời chuẩn bị các giải pháp ứng phó dài hạn. Học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia như Singapore, nơi đã triển khai hiệu quả các chính sách linh hoạt trong quản lý cơ cấu dân số là bước đi cần thiết giúp Việt Nam định hình chính sách dài hạn. Bài nghiên cứu này sử dụng phương pháp định tính để phân tích trường hợp của Singapore - một quốc gia đã có nhiều thập kỷ kinh nghiệm ứng phó với già hóa dân số nhằm rút ra các bài học thực tiễn và đề xuất chính sách phù hợp cho Việt Nam. Nhóm tác giả đặc biệt nhấn mạnh vai trò trách nhiệm của cộng đồng trong giải quyết thách thức này. Đồng thời, đề xuất các chính sách tái tuyển dụng lao động lớn tuổi, khuyến khích sinh con, thúc đẩy nhập cư và phát triển nền kinh tế bạc nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững trong bối cảnh già hóa dân số ngày càng gia tăng.

Từ khóa: già hóa dân số, lao động, Singapore, Việt Nam, chính sách, kinh tế

POPULATION AGING PROBLEM: SINGAPORE'S POLICY AND LESSONS FOR VIETNAM

Abstract: Population aging is an inevitable process that all nations, including Vietnam, must confront. This trend not only signals the gradual end of Vietnam's demographic dividend period but also necessitates urgent research and the formulation of appropriate policies to optimize the current young workforce while preparing long-term strategies for effective response. Learning from the experiences of countries like Singapore, which have effectively implemented flexible policies to manage aging demographics, is a critical and beneficial step for Vietnam in shaping its long-term policy direction. This study employs a

qualitative approach to analyze the case of Singapore - a country with decades of experience in dealing with population aging to draw practical lessons and propose suitable policies for Vietnam. The authors emphasize the crucial role of community responsibility in tackling this challenge and propose policies to promote the reemployment of older workers, encourage childbirth, foster immigration, and develop the silver economy to ensure sustainable development in the context of an increasingly aging population.

Keywords: population aging, labor force, Singapore, Vietnam, policies, economy

Mã bài báo: JHS - 241

Ngày nhận bài sửa: 14/01/2025

Ngày nhận bài: 16/12/2024

Ngày duyệt đăng: 20/01/2025

Ngày nhận phản biện: 07/01/2024

1. Giới thiệu

“Dân số là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển bền vững của đất nước” là một trong những lời khẳng định đầu tiên theo Pháp lệnh Dân số (Ủy ban Thường vụ Quốc hội, 2023). Mối quan hệ giữa dân số và kinh tế mang tính tương hỗ, trong đó nguồn nhân lực dồi dào và chất lượng cao đóng vai trò then chốt trong thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững. Tuy nhiên, nhiều quốc gia trên thế giới hiện đang phải đối mặt với xu hướng già hóa dân số không thể đảo ngược. Quỹ Dân số Liên hợp quốc tại Việt Nam (2016) đưa ra số liệu Việt Nam nằm trong nhóm các quốc gia có tỉ lệ dân số già tăng nhanh nhất thế giới và có xu hướng tăng mạnh trong tương lai. Dự báo đến năm 2050, tỷ lệ người từ 60 tuổi trở lên sẽ chiếm hơn 25% tổng dân số. Sự thay đổi nhân khẩu học này được dự đoán sẽ trở thành một thách thức nghiêm trọng đối với nguồn cung lao động và hệ thống an sinh xã hội của Việt Nam trong tương lai gần. Theo lý thuyết tăng trưởng nội sinh (Pack, 1994), lý thuyết vòng đời tiết kiệm (Ando & Modigliani, 1963) hay nghiên cứu về dân số và năng suất của Olivia (2006) cho rằng già hóa sẽ mang lại ảnh hưởng tiêu cực đến nền kinh tế do thiếu hụt lực lượng lao động, giảm năng suất, suy giảm trong tổng chi tiêu và tích kiệm của nền kinh tế. Tuy nhiên, hiện trạng này hoàn toàn có thể được cải thiện với những chính sách phù hợp đối phó với già hóa theo khẳng định trong những nghiên cứu của Bloom và nnk. (2006), Aruhan & Hongyan (2024). Chính vì vậy, việc đưa ra một chính sách già hóa phù hợp là vô cùng cần thiết.

Nhận thấy, Singapore - một quốc gia thành công với các chính sách khai thác tiềm năng của người cao tuổi thông qua cách tiếp cận sáng tạo của Chính phủ dưới vai trò người điều phối. Theo tổng hợp của quỹ United Nations Women và nnk. (2017), sự khác biệt trong chính sách già hóa ở Singapore so với các chính

sách của các quốc gia châu Âu nằm ở việc quốc gia này tập trung, đề cao trách nhiệm và tinh thần gắn kết giữa cá nhân - gia đình, cộng đồng - Chính phủ, đặc biệt nhóm người cao tuổi trong chủ động đối phó già hóa. Các chính sách ưu tiên vào giải pháp tập trung vào hành động của gia đình và tư nhân thay vì phụ thuộc hoàn toàn hay quá mạnh mẽ vào các chính sách công như trợ cấp điển hình ở các nước Bắc Âu. Tuy nhiên, sự khác biệt về trình độ phát triển, năng lực y tế hay những định hướng chính sách ở mỗi quốc gia là những điểm đáng lưu ý. Singapore có nền kinh tế phát triển cao, với khả năng đầu tư mạnh vào cơ sở hạ tầng và dịch vụ chăm sóc người cao tuổi, trong khi Việt Nam vẫn đang trong giai đoạn hoàn thiện các chính sách cơ bản nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của dân số già. Đồng thời, hệ thống an sinh xã hội của Singapore tập trung vào việc khuyến khích cá nhân tự chủ tài chính và gia đình hỗ trợ, trong khi Việt Nam phụ thuộc nhiều hơn vào chính sách công. Vì vậy, việc áp dụng các chính sách từ Singapore đòi hỏi phải có sự điều chỉnh phù hợp với bối cảnh kinh tế - xã hội của Việt Nam.

Nhận thấy, còn ít các nghiên cứu xem xét chính sách già hóa của Singapore, đồng thời giải quyết già hóa như một phần thiết yếu của quá trình tăng trưởng kinh tế, bài viết này sẽ tập trung trả lời câu hỏi nghiên cứu: “Việt Nam có thể rút ra bài học gì từ chính sách đối phó già hóa của Singapore để chuẩn bị cho giai đoạn dân số già?”. Bài nghiên cứu này sẽ học hỏi những chính sách già hóa ở Singapore - quốc gia đang đối mặt với thách thức chung là dân số già có nhiều nét tương đồng về văn hóa và xã hội với Việt Nam. Hơn nữa, quan điểm chung từ phía Chính phủ để sẵn sàng đầu tư tài chính công tạo tiền đề thuận lợi cho việc áp dụng các chính sách. Kết hợp với tổng hợp và đánh giá các định hướng và chính sách hiện tại của Chính phủ Việt Nam về vấn đề già hóa, xem

xét sự tương đồng và khác biệt trong kinh tế - xã hội nhất định giữa hai quốc gia để điều chỉnh áp dụng từ Singapore, đề xuất các hướng tiếp cận khả thi cho vấn đề này.

2. Tổng quan nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Một số nghiên cứu về già hóa dân số tại Việt Nam

Về thực trạng, Huyen và Thai (2021) sử dụng chỉ số khác nhau đo lường già hóa đã đi đến kết luận rằng vấn đề già hóa ở Việt Nam thuộc nhóm nhanh của thế giới và sẽ vượt ngưỡng dân số già hóa vào năm 2039. Trong nghiên cứu của mình, Long (2010) cũng chỉ ra hiện trạng gia tăng nhanh số lượng người cao tuổi so với các nhóm dân số khác, sự phân bố không đồng đều dân số cao tuổi phân bố giữa các vùng, vấn đề gây bệnh đối với người già đang dần thay đổi và rủi ro kinh tế cho Việt Nam trong bối cảnh “già trước khi giàu”. Về tác động, các nghiên cứu ở Việt Nam tồn tại những tranh cãi xoay quanh ảnh hưởng của già hóa đến nền kinh tế. Một mặt, Thuan & Hien (2020) đã chỉ ra rằng già hóa dân số có ảnh hưởng tiêu cực đến phát triển kinh tế do sự thiếu hụt nguồn cung lao động, giảm năng suất. Thu và nnk. (2021) tái khẳng định tác động tiêu cực của già hóa khi làm tăng gánh nặng lên ngân sách công do đây là nhóm đối tượng thụ hưởng chính sách. Ở một chiều hướng khác, Hòa (2021) đã sử dụng hàm sản xuất tổng hợp Cobb - Douglas khẳng định người cao tuổi vẫn có những đóng góp tích cực cho phát triển kinh tế nhờ kinh nghiệm và sự chuyên nghiệp đạo đức so với lao động ở các nhóm tuổi khác.

Để giải quyết vấn đề già hóa, nhiều nghiên cứu về kiến nghị chính sách cũng được đưa ra. Một mặt, các nghiên cứu trong nước đã có nhiều chính sách đề xuất cũng như những điều chỉnh về luật hiện hành dựa trên các số liệu dự đoán nhằm chuẩn bị cho thời kì dân số già. Trang (2021) dồn trọng tâm nghiên cứu nhiều đến vai trò của Chính phủ trong các chính sách phúc lợi liên quan cũng như khuôn khổ hành động của một quốc gia đến vấn đề già hóa dân cư. Các nhà nghiên cứu tập trung nhiều đến pháp luật nhà nước, đề xuất các chỉnh sửa để bảo vệ quyền lợi cho người cao tuổi, nặng về chi tiêu công. Tuy nhiên chưa đề cập đến nghĩa vụ của nhóm người chuẩn bị bước đến giai đoạn tuổi già nhằm chủ động hơn trong việc ứng phó với các vấn đề tiêu cực của già hóa. Không chỉ vậy, Singapore là một quốc gia có chính sách giải quyết già hóa chủ động với trọng tâm trách nhiệm không

chỉ tập trung vào Chính phủ lại chưa được khai thác triệt để. Mai (2023) đưa ra 4 bài học Việt Nam có thể học hỏi từ Singapore: tạo điều kiện để người cao tuổi tiếp tục đóng góp cho xã hội, đảm bảo an ninh tài chính và cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Tuy nhiên, bài nghiên cứu vẫn chưa khai thác mạnh mẽ các bài học về khía cạnh kinh tế và phương hướng “Sự chung tay của cộng đồng”.

2.2. Nghiên cứu về già hóa dân số tại Singapore

Già hóa cũng là một vấn đề đáng quan ngại tại Singapore. Để giải quyết vấn đề này, quốc gia đã đưa ra nhiều chính sách được đánh giá là chủ động, hiệu quả và có nhiều điểm mới. Chan (2015) trong nghiên cứu của mình đã phân tích hướng đi mà Singapore đang theo đuổi trong giải quyết già hóa. Cụ thể, với quốc gia này, người già không phải là gánh nặng mà là nguồn lực lớn và quý giá với kinh nghiệm, đạo đức... cần được khai thác. Bên cạnh đó, Chính phủ cũng liên tục đưa ra những chính sách thúc đẩy tiềm năng và sự đóng góp của người lao động cho kinh tế và xã hội thông qua khóa đào tạo nghề, chuyển đổi cơ sở vật chất phù hợp với bộ phận này... Đặc biệt, điểm sáng và hướng tiếp cận chính của Singapore là “Sự chung tay của cộng đồng” hướng đến đẩy mạnh vai trò và trách nhiệm của mọi cá nhân, nhóm đối tượng trong chủ động giải quyết già hóa, không phụ thuộc quá nhiều vào trợ cấp hay Chính phủ. Hướng tiếp cận này được thể hiện thông qua hầu hết các chính sách cụ thể được cho là linh hoạt, hiệu quả với nhiều điểm mới hơn so với cách tiếp cận truyền thống, phụ thuộc vào Chính phủ ở những quốc gia như tại châu Âu, Nhật Bản. Cụ thể, Sun & Usui (2023) đã chỉ ra rằng, những chính sách tái tuyển dụng, nghỉ hưu linh hoạt tại quốc gia này có nhiều tác động tích cực trong giải quyết sự thiếu hụt lao động do già hóa. Bên cạnh đó, những nghiên cứu như của Higgins & Vyas (2017), Kurita (2021) đã khẳng định sự thành công và hiệu quả hơn của các chính sách giải quyết già hóa tại Singapore so với Hồng Kông hay Nhật Bản.

Có thể thấy, những chính sách của Singapore có nhiều điểm sáng và mới so với những chính sách tại các quốc gia khác. Bên cạnh đó, Singapore cũng có những sự tương đồng nhất định về đặc điểm kinh tế, xã hội và văn hóa so với Việt Nam. Vì vậy, học hỏi chính sách khá hiệu quả ở quốc gia này sẽ mang đến cho Việt Nam nhiều gợi mở và hướng đi mới bên cạnh những chính sách đang được hiện hành. Tuy nhiên, hiện những nghiên cứu tại Việt Nam chưa tận

dụng triệt để được những chính sách tại quốc gia này. Chính vì vậy, bài viết này hướng tới phân tích sâu hơn kinh nghiệm từ Singapore, đồng thời đánh giá tính khả thi khi áp dụng vào bối cảnh Việt Nam, nơi tồn tại khác biệt về kinh tế, an sinh xã hội và dịch vụ y tế. Mục tiêu là đề xuất các chính sách phù hợp để Việt Nam chuẩn bị tốt hơn cho giai đoạn dân số già.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính thông qua việc thu thập, tổng hợp những dữ liệu phi số liệu từ các thông tư, nghị định, văn bản pháp luật, tài liệu tham khảo và công trình nghiên cứu khoa học liên quan có sẵn liên quan đến đặc điểm dân số, sức khỏe và tình hình kinh tế xã hội của hai quốc gia là Singapore và Việt Nam, nhóm tác giả so sánh, phân tích và đánh giá để đem tới cái nhìn tổng quan nhất về thực trạng vấn đề nghiên cứu, từ đó kết luận lại những đề xuất chính sách khả thi cho Việt Nam. Bên cạnh đó, bài viết kết hợp cùng phương pháp mô tả nhằm tóm tắt và đưa ra những thông tin quan trọng từ dữ liệu và thể hiện trực quan hóa dưới dạng bảng, biểu đồ.

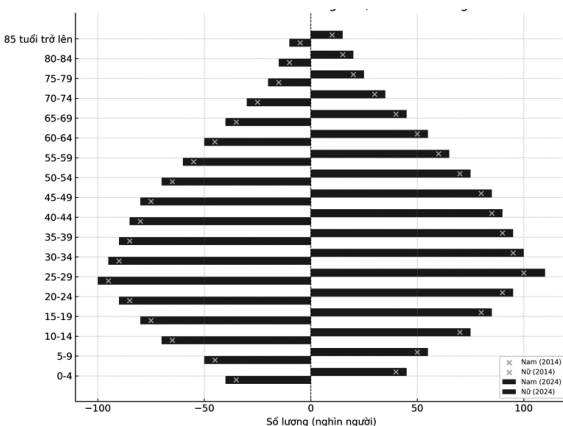
3. Kinh nghiệm của Singapore và bài học rút ra cho Việt Nam

3.1. Chính sách đối phó với già hóa dân số ở Singapore

3.1.1. Thực trạng già hóa dân số ở Singapore

Thứ nhất, dân số già tăng nhanh bất cân đối với dân số trẻ. Trong 6 tháng đầu, dân số của quốc gia này đạt mức 6,04 triệu dân, tăng 2% so với năm 2023. Bên cạnh đó, tháp độ tuổi có sự phân bố không cân đối (Singapore Department of Statistics và nnk., 2023; 2024)

Hình 1. Tháp tuổi công dân Singapore 6 tháng đầu năm 2024



Nguồn: Singapore Department of Statistics và nnk. (2023)

Cụ thể, cơ cấu dân số tập trung vào nhóm độ tuổi từ 20-64 tuổi với hơn 2,6 triệu dân. Trong khi đó, nhóm dân số già và trẻ chiếm tỷ trọng tương đương nhau, lần lượt khoảng 753 và 788 nghìn dân. Tuy nhiên, nếu nhóm dân số già đang tăng nhanh với tốc độ tăng trưởng 5% so với năm 2023 thì tỉ lệ dân số thuộc nhóm dưới 20 lại không ngừng giảm, hiện ở mức -0,4%.

Thứ hai, tỉ lệ sinh và kết hôn liên tục giảm. Tỉ lệ này có thể được giải thích bởi tỉ lệ kết hôn và sinh con giảm mạnh, trong khi tuổi thọ trung bình lại tăng đáng kể ở Singapore. Kết hôn đang là một vấn đề nhức nhối ở quốc gia này. Vào năm 2023, chỉ có 28,310 cặp kết hôn trên tổng cư dân của Singapore. Con số này thực chất còn thấp hơn 3,7% so với thống kê của năm 2022, trong khi tỷ lệ ly hôn lại đang có xu hướng tăng với mức tăng được đo lường năm 2023 là khoảng 0,2%. Bên cạnh tỉ lệ kết hôn thấp, ly hôn tăng cao, vấn đề già hóa ở Singapore còn được thấy rõ qua tỉ lệ sinh giảm mạnh. So sánh giữa mức sinh năm 2023, trong 6 tháng đầu năm 2024, tỉ lệ sinh đã giảm xuống 5,8% (Singapore Department of Statistics, 2023).

Thứ ba, tình hình sức khỏe của dân số già không ngừng được cải thiện. Trái ngược với mức sinh giảm, số lượng người cao tuổi đang có xu hướng tăng nhanh chóng do tăng tuổi thọ trung bình nhờ những tiến bộ trong công nghệ và y tế. So sánh với năm 2014, số lượng người già trên 80 tuổi đã tăng lên 65%. Không chỉ gia tăng về số lượng, chất lượng của dân số già quốc gia này cũng được đảm bảo. Theo nghiên cứu về sức khỏe của người cao tuổi ở Singapore, tỷ lệ người già khỏe mạnh và minh mẫn ở quốc gia này đạt 25,4%. Trong đó, 55,3% người cao tuổi không mắc các bệnh nghiêm trọng và đến 95.1% dân số già có khả năng tiếp tục tham gia tích cực đóng góp cho xã hội (Subramaniam và nnk., 2019).

Thực thấy, Singapore đang đối diện với vấn đề già hóa dân số nghiêm trọng. Trong tương lai gần, quốc gia này sẽ bước vào giai đoạn dân số già. Tuy nhiên, thực tế người dân cao tuổi với trình độ học vấn tốt và sức khỏe đảm bảo là một nền tảng tốt cho các chính sách tận dụng nguồn lợi từ nhóm dân số này, đặc biệt phù hợp với hướng đi tập trung vào khai thác nguồn lực hiện có của người dân cao tuổi. Đồng thời, giảm tốc độ già hóa thông qua chính sách cải thiện tỷ lệ sinh trong nước và thu hút nhân tài trẻ ở nước ngoài.

3.1.2. Chính sách đối phó với già hóa dân số ở Singapore

* Chính sách tái tuyển dụng

Tác động đầu tiên của già hóa đến nền kinh tế đó là sự thiếu hụt nguồn cung lao động. Để giải quyết vấn đề này, Singapore đã áp dụng chính sách tái tuyển dụng đi cùng với các chính sách cải thiện sức khỏe và nâng cao chất lượng lao động khi về già. Với những tiến bộ trong y tế, sức khỏe của người lao động càng ngày được cải thiện cho phép họ làm việc nhiều hơn so với độ tuổi nghỉ hưu hiện tại là 63 tuổi. Bên cạnh đó, người cao tuổi cũng có có kinh nghiệm dồi dào trong chuyên môn công việc. Để không lãng phí nguồn nhân lực dồi dào này, Chính phủ Singapore đã khuyến khích người dân cao tuổi tiếp tục tham gia lao động thông qua chương trình tái tuyển dụng. Theo Luật Tuyển dụng và tái tuyển dụng, sau độ tuổi nghỉ hưu, người cao tuổi có thể tiếp tục làm việc tới 67 tuổi và dự tính tăng lên 70 tuổi vào năm 2030 nếu đáp ứng đủ các điều kiện bao gồm yếu tố sức khỏe. Các công ty sẽ được yêu cầu xem xét nhu cầu tái tuyển dụng của người lao động để bố trí cho họ những vị trí công việc phù hợp. Nếu không tìm được công việc phù hợp, người lao động cao tuổi sẽ được hưởng một khoản tương đương với trợ cấp thất nghiệp (Ministry of Manpower, 2018a). Khi tái gia nhập thị trường lao động, người cao tuổi sẽ được hưởng những hỗ trợ đặc biệt từ Chính phủ thông qua chương trình tái thiết lập môi trường làm việc. Cụ thể như giờ làm việc linh hoạt, đàm phán lại mức lương, ưu đãi về y tế và chăm sóc sức khỏe (Ministry of Manpower, 2018b). Khác với chính sách nâng cao độ tuổi nghỉ hưu, tái tuyển dụng cho phép Singapore khai thác tối đa được lực lượng lao động hiện có, trong khi vẫn đảm bảo được sức khỏe cho người cao tuổi (Webadmin, 2024). Bởi với các chính sách nâng cao độ tuổi nghỉ hưu thông thường yêu cầu người lao động làm việc đến một độ tuổi nhất định để được hưởng đủ các ưu đãi về an sinh xã hội khi nghỉ hưu mà không xem xét đến sự khác biệt trong điều kiện sức khỏe. Chính sách này sẽ làm lãng phí số lượng người già khỏe mạnh có thể tiếp tục cống hiến cho thị trường lao động sau tuổi nghỉ hưu và tạo sức ép kinh tế và sức khỏe với bộ phận những cá nhân có tình trạng sức khỏe kém hơn.

Tuy nhiên, hạn chế lớn nhất của chính sách này chính là sự đồng tình từ hai phía người lao động và nhà tuyển dụng. Người lao động thường có nhiều

động lực tham gia chính sách tái tuyển dụng do nhu cầu tài chính, hỗ trợ từ Chính phủ (Sun & Usui, 2023). Tuy nhiên, nhà tuyển dụng lại e ngại tuyển dụng người cao tuổi bởi định kiến về trình độ học vấn, kỹ thuật, công nghệ và năng suất kém hơn nhóm trẻ (Thang, 2011). Với mục tiêu thích ứng cùng sự thay đổi của thị trường lao động, các chương trình hỗ trợ nâng cao kỹ năng cho người lao động đã được xây dựng. Điểm sáng của những chương trình này là được chuẩn bị từ rất sớm. Các kế hoạch cải thiện năng lực nghề nghiệp được triển khai từ khi công dân bắt đầu gia nhập thị trường lao động và tiến hành xuyên suốt quá trình làm việc của công dân. Thông qua các chương trình hỗ trợ đào tạo nghề nghiệp, năng lực và hiểu biết của người lao động được cập nhật và cải thiện liên tục trong bối cảnh nền kinh tế nhiều biến chuyển. Tiêu biểu trong các chương trình này phải kể đến gói tín dụng SkillFuture Credit. Gói tín dụng này cho phép các công dân từ 25 tuổi trở lên nhận được một khoản tiền hỗ trợ với giá trị thay đổi theo các giai đoạn đầu, giữa, cuối sự nghiệp từ Chính phủ. Số tiền này sẽ được sử dụng chi trả cho các khóa học nâng cao nghiệp vụ hay chuyển đổi ngành nghề theo nhu cầu cá nhân và xã hội. Về việc đảm bảo yếu tố sức khỏe, Chính phủ Singapore luôn chú trọng công tác theo dõi sức khỏe thường xuyên nhằm hỗ trợ những người dân trong độ tuổi lao động chuẩn bị cho quá trình tái tuyển dụng. Bên cạnh theo dõi sức khỏe, các chính sách khuyến khích người trẻ rèn luyện một lối sống khỏe mạnh thông qua cải thiện cơ sở vật chất như công viên xanh, khu thể thao, sinh hoạt cộng đồng hay các chương trình thúc đẩy văn hóa rèn luyện sức khỏe trong doanh nghiệp... Với những chương trình này, người dân Singapore được Chính phủ định hướng và chuẩn bị sẵn sàng hành trang về sức khỏe và kỹ năng phù hợp nhằm đáp ứng những nhu cầu cho quá trình tái tuyển dụng.

* Chính sách khuyến khích sinh con

Tuy rằng, chính sách nâng cao độ tuổi nghỉ hưu sẽ giải quyết được vấn đề thiếu hụt cung lao động nhưng giảm tỷ lệ lao động trẻ sẽ để ra những thách thức nhất định cho nền kinh tế. Vì vậy, việc đề ra các chính sách sinh con là vô cùng cần thiết, đặc biệt là trong bối cảnh áp lực công việc và chi phí nuôi dạy một đứa trẻ tăng, người trẻ dần ngần ngại trước quyết định kết hôn và sinh con. Bên cạnh đó, những quan điểm thần thánh hóa về công nghệ

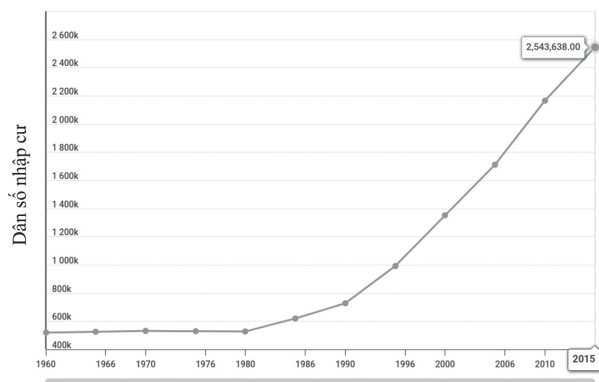
hỗ trợ sinh sản cũng ảnh hưởng đến tỷ lệ sinh ở Singapore khi người dân phải đối mặt với rối loạn sinh sản do mang thai khi quá tuổi (Tan, 2020). Để giải quyết vấn đề này, những chính sách hỗ trợ kinh tế, hỗ trợ cân bằng gia đình và công việc, chính sách khuyến khích kết hôn được đề ra nhằm cải thiện tỷ lệ sinh. Ba điểm sáng trong các chính sách có thể áp dụng cho Việt Nam là: tăng thời gian nghỉ thai sản cho bố, thúc đẩy sự chủ động của cha mẹ để thiết lập tài chính cho con và nâng cao kiến thức về chăm sóc trẻ.

Vào tháng 9 năm 2023, Chính phủ Singapore đã thông qua mức tăng thời gian nghỉ thai sản có lương của các ông bố từ 2 lên 4 tuần. Sự thay đổi này được kỳ vọng sẽ khuyến khích, thúc đẩy trách nhiệm của người cha trong chăm sóc con. Đồng thời, hỗ trợ người mẹ trong thời kỳ đầu sau sinh về mặt tài chính và sức khỏe (*Paternity Leave in Singapore 2024: A Guide for Dads-To-Be*, 2024). Không chỉ vậy, để giảm bớt gánh nặng tài chính của việc chăm sóc và nuôi dạy một đứa trẻ, Singapore cũng đưa ra các sáng kiến tài chính nhằm giúp cha mẹ chuẩn bị cho tương lai của con như tài khoản tiết kiệm của bố mẹ (Child Development Account - CDA). Với sáng kiến này, Chính phủ sẽ hỗ trợ một khoản đối ứng dựa trên số tiền mà cha mẹ gửi vào tài khoản tiết kiệm cho trẻ trong tài khoản này (Baby Bonus Scheme, 2023). Cuối cùng, nhằm đảm bảo cha mẹ có những kiến thức tốt nhất về chăm sóc trẻ con, Chính phủ Singapore cũng cung cấp những khóa học kỹ năng hay chương trình ngoại khóa trong khuôn khổ Parenting with Confidence (Parenting with Confidence, 2024).

* Thu hút nguồn lao động nước ngoài

Song song với các chính sách về độ tuổi nghỉ hưu và tăng tỉ lệ sinh, những biện pháp nhằm thu hút nguồn lao động nước ngoài cũng là một hướng đi được Chính phủ tập trung nhằm tăng cung lao động, đặc biệt dân số trẻ. Theo báo cáo về nhập cư ở Singapore (Pan & Theseira, 2023), ột trong những yếu tố đảm bảo tình hình kinh tế ở Singapore trong bối cảnh dân số già đó chính là lượng người nhập cư lớn vào quốc gia này từ những năm 1990. Không chỉ đóng góp cho nền kinh tế bằng năng lực của mình, những người nhập cư này cũng giúp giảm tốc độ già hóa dân số ở Singapore khi phân đông dân nhập cư thường có độ tuổi trẻ hơn so với người bản địa.

Hình 2. Thống kê nhập cư ở Singapore năm 1960-2015

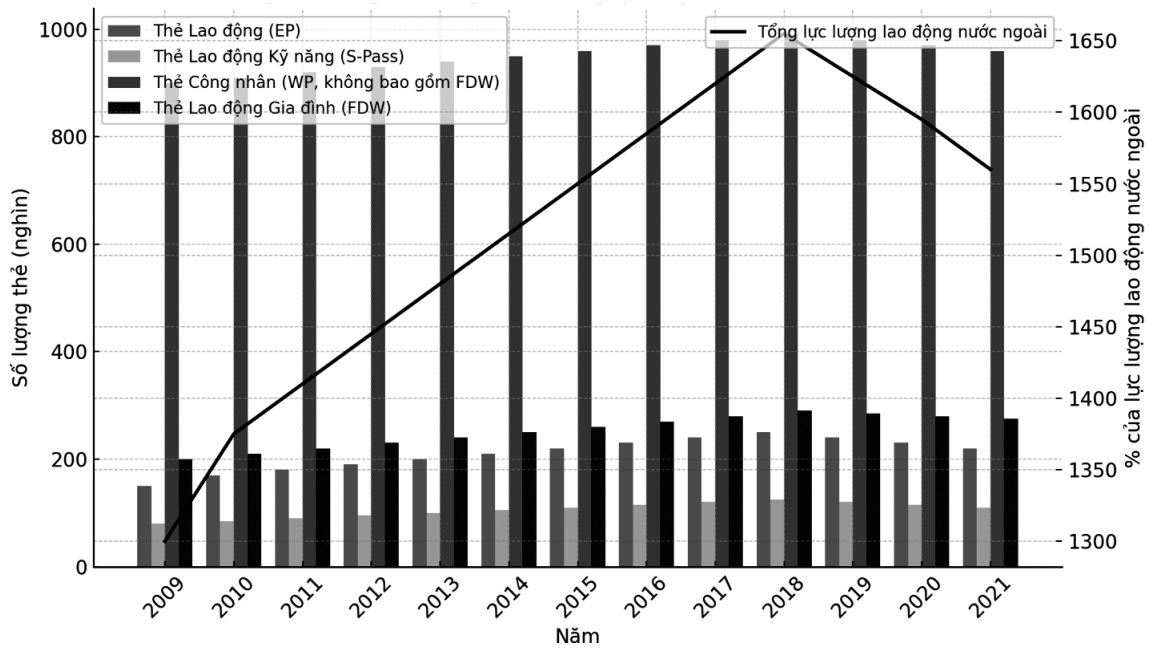


Nguồn: Macrotrends (2016)

Nền kinh tế phát triển, xã hội đa dạng cùng các cơ hội phát triển bản thân đã giúp Singapore thu hút được lực lượng lao động trình độ cao đến nước mình. Người nhập cư của Singapore sẽ được cấp giấy phép nhập cư chia thành 4 loại dựa theo trình độ và kỹ năng. Tùy thuộc vào loại giấy phép, người nhập cư sẽ được hưởng những ưu đãi khác nhau về lao động, y tế, xã hội...

Người nhập cư ngắn hạn có trình độ thấp và trung bình phục vụ cho các ngành như sản xuất, xây dựng... vào Singapore sẽ được cấp giấy phép lao động (WP, S-Passes). Bên cạnh đó, người nhập cư có trình độ thấp cũng bao gồm người giúp việc nước ngoài được cấp phép thông qua giấy phép giúp việc nước ngoài (FDW). Dòng người nhập cư này sẽ được kiểm soát thông qua hạn ngạch và giá cả lao động. Cụ thể, Chính phủ áp dụng hạn ngạch và yêu cầu trả thuế cho các doanh nghiệp sử dụng nguồn lao động thuộc hai nhóm đầu tiên. Đồng thời, các tiêu chuẩn về độ tuổi, quốc gia và trình độ giáo dục tối thiểu cũng được đưa ra để kiểm soát chất lượng và số lượng của nguồn lực lao động này. Người nhập cư chất lượng cao vào Singapore sẽ được Chính phủ kiểm soát thông qua giấy phép lao động (EP). Nhóm lao động này bao gồm những người có trình độ giáo dục và bằng cấp cao như giáo sư, quản lý... Khác với hai nhóm trên, người lao động trong nhóm này sẽ được Chính phủ đưa ra rất nhiều những quy định để đảm bảo quyền lợi trong quá trình lao động như lương tối thiểu, được phép mang theo người nhà khi di chuyển lao động và không có giới hạn về hạn ngạch người nhập cư trong nhóm này. Bên cạnh người lao động, chính sách nhập cư ở Singapore cũng hướng đến sinh viên thông qua nền giáo dục chất lượng, các chương trình học bổng và hỗ trợ thực tập (Iwasaki, 2015).

Hình 3. Người lao động nước ngoài ở Singapore từ 2009-2021



Nguồn: *Immigration in Singapore* (Pan & Theseira, 2023)

* Thúc đẩy nền kinh tế bạc

Không chỉ khắc phục những vấn đề tiêu cực của già hóa, Chính phủ Singapore còn tận dụng những cơ hội mà hiện trạng này mang đến. Mỗi độ tuổi sẽ có những nhu cầu về tiêu dùng khác nhau. Vì vậy, sự chuyển dịch cơ cấu độ tuổi sẽ đi kèm với chuyển dịch trong xu hướng tiêu dùng. Cụ thể, già hóa sẽ làm tăng cung cho các mặt hàng và dịch vụ cho người cao tuổi như chăm sóc sức khỏe, nhà ở... Vì vậy, dân số cao tuổi sẽ tạo động lực mạnh mẽ cho nền kinh tế bạc. Từ suốt những năm 2015, Singapore luôn giữ chỉ số tiềm năng phát triển kinh tế bạc tốt nhất tại khu vực châu Á, thể hiện khả năng tăng trưởng mạnh mẽ (Ageing Asia Silver Economy Index, 2020). Sự phát triển của ngành kinh tế mới nổi này đến từ hai phía đầu tư Chính phủ và đầu tư tư nhân. Chính phủ Singapore đã và đang đầu tư vào xây dựng và nâng cấp các cơ sở vật chất cho người cao tuổi nhằm tạo một môi trường sống thân thiện như các mô hình nhà ở, khuôn viên xanh với các tính năng đặc biệt cho cộng đồng này, tiêu biểu như dự án căn hộ chăm sóc cộng đồng. Đồng thời, những hỗ trợ tài chính mua nhà cho người cao tuổi cũng được đưa ra (*For Our Seniors - Housing & Development Board (HDB)*, 2024). Theo quy định, công dân Singapore trên 55 tuổi có thể nộp đơn xin trợ cấp hoặc ưu đãi mua nhà. Một trong những chương trình nổi bật là trợ cấp nhà ở gần. Với chương

trình này, người cao tuổi sẽ được nhận giảm giá khi mua nhà ở của HDB nhằm sống gần hơn với gia đình con cái. Bên cạnh đó, Chính phủ cũng tạo dựng một môi trường kinh doanh thuận lợi nhằm thu hút đầu tư và khởi nghiệp trong lĩnh vực này thông qua phát triển cơ sở vật chất phù hợp cho nghiên cứu và phát triển, áp dụng các máy móc công nghệ cao; các quy định về thành lập và vận hành doanh nghiệp rõ ràng, thuận lợi và minh bạch (EDB Singapore, 2020). Khi cung tiêu dùng cho các hàng hóa và dịch vụ trong nền kinh tế bạc tăng, đi cùng với môi trường kinh doanh thuận lợi, hai yếu tố này sẽ thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ của khu vực tư nhân trong nền kinh tế bạc, đóng góp vào sự tăng trưởng chung của nền kinh tế.

* Thúc đẩy vai trò của cá nhân và cộng đồng

Điểm sáng lớn trong các chính sách Singapore là hướng tiếp cận “Sự chung tay của cộng đồng”. Hướng đi này đặt vai trò chính trong giải quyết các vấn đề già hóa lên cá nhân, gia đình và cộng đồng trong khi xác định vai trò của chính phủ là người điều phối và dẫn dắt. Tuy có nhiều gói hỗ trợ cho người cao tuổi, nhưng nhìn chung các chính sách của Singapore đều yêu cầu sự chủ động của người cao tuổi trong đảm bảo tài chính cá nhân cho mình để duy trì chất lượng cuộc sống tuổi già như kế hoạch chuẩn bị tài chính từ khi còn trẻ hay tham gia vào chương trình tái tuyển dụng để kiếm thêm thu nhập cho bản thân. Đồng

thời, thúc đẩy vai trò của người cao tuổi trong việc chăm sóc trẻ và tham gia các hoạt động tình nguyện cộng đồng. Bên cạnh đó, sự chung tay của cộng đồng, gia đình đóng vai trò như người hỗ trợ đầu tiên và quan trọng nhất nhằm đảm bảo cuộc sống của người cao tuổi cũng được Chính phủ chú trọng. Dưới Đạo luật cha mẹ (The Maintenance of Parents Act), người dân Singapore có trách nhiệm phải chăm lo cho bố mẹ mình, nếu có trường hợp vi phạm, có thể chịu sự can thiệp của pháp luật (Zhan & Huang, 2023). Cuối cùng, Nhà nước chỉ hỗ trợ thông qua tạo môi trường sống thân thiện với người cao tuổi thông qua đầu tư vào hệ thống y tế, cơ sở vật chất; xây dựng hành lang pháp lý đầy đủ để bảo vệ quyền của người cao tuổi; các gói trợ cấp, giảm thuế để giảm bớt gánh nặng tài chính của người cao tuổi (Chen và nnk. 2023).

3.2. Thực trạng già hóa dân số và chính sách ứng phó ở Việt Nam

Theo World Bank (2021), dân số Việt Nam sẽ bắt đầu bước đầu giai đoạn già hóa vào năm 2035, tức Việt Nam vẫn còn thời gian để chuẩn bị và hoạch định những đường lối chính sách phù hợp để chuyển đổi kinh tế - xã hội thích ứng với vấn đề dân số già. Vì vậy, việc học hỏi từ những quốc gia già hóa thành công như Singapore là vô cùng quan trọng.

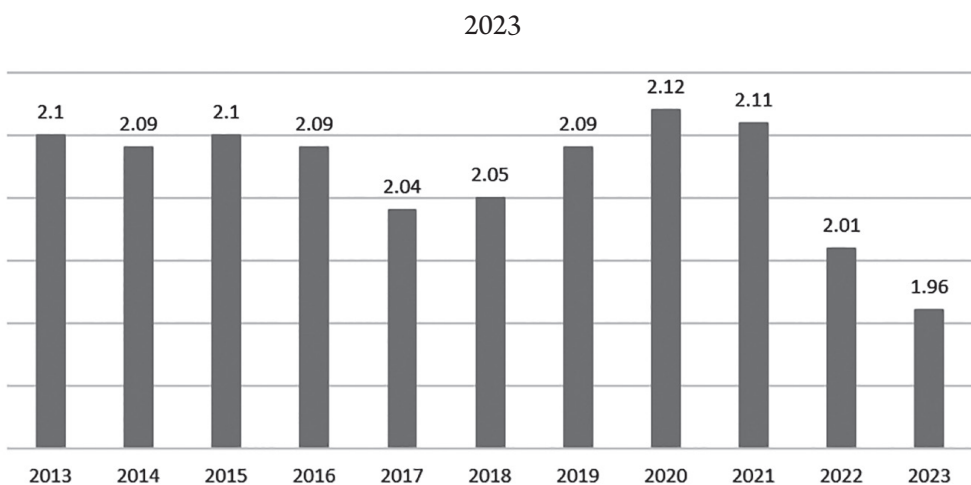
3.2.1. Thực trạng già hóa dân số ở Việt Nam

Cuối năm 2023, dân số Việt Nam cán mốc 100 triệu người, là quốc gia đông dân thứ 15 trên thế giới. Trong đó, có tới 52 triệu người từ 15 tuổi trở lên tham

gia lực lượng lao động. Dữ liệu trên chứng tỏ nước ta đang trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng với nhiều triển vọng. Tuy nhiên, cùng thời điểm đó, Việt Nam cũng đối mặt với nỗi lo tỷ suất sinh giảm ở mức thấp nhất trong 63 năm qua và nguy cơ già hóa dân số đang tiệm cận. Dự báo đến khoảng năm 2040, Việt Nam sẽ kết thúc thời kỳ hoàng kim dân số và vượt ngưỡng già hóa kể từ năm 2049 (Huyen & Thai, 2021). Bài viết sẽ xem xét thực trạng già hóa dân số tại Việt Nam dựa trên 2 tiêu chí: tỷ lệ sinh giảm và tuổi thọ trung bình tăng để đưa ra những góc nhìn khái quát nhất về vấn đề này.

Thứ nhất, tỷ lệ sinh giảm. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê năm 2023, tổng tỷ suất sinh của Việt Nam giảm kỷ lục, cán mốc 1,96 con/ phụ nữ, thấp hơn cả mức sinh thay thế là 2,1 con/ phụ nữ. Ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, tình trạng này còn đáng báo động hơn với 1,48 con/ phụ nữ. Tỷ suất sinh thô ở Việt Nam cũng chứng kiến xu hướng giảm dần đều kể từ năm 2020 với 16,3% xuống 14,2% năm 2023. Những con số biết nói đã đẩy lên những mối quan ngại sâu sắc về thị trường lao động trong tương lai. Tỷ lệ sinh giảm khiến quy mô dân số bị thu hẹp, cơ cấu dân số chuyển dịch về phía cao tuổi. Tỷ trọng dân số trong độ tuổi lao động giảm về lâu dài sẽ gây ra thiếu hụt nguồn cung lao động và đe dọa năng suất nền kinh tế, đặc biệt là trong những ngành công nghiệp cần nhiều nhân lực (Linh, 2019).

Hình 4. Tổng tỷ suất sinh cả nước giai đoạn 2013-



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2023)

Thứ hai, tuổi thọ trung bình tăng không tỉ lệ thuận với hạ tầng y tế và quỹ hưu trí. Sự phát triển của khoa học kỹ thuật hiện đại đã đưa chất lượng cuộc sống

của người dân Việt Nam ngày càng cải thiện. Theo Niên giám Thống kê (Tổng cục Thống kê, 2023), tuổi thọ trung bình ở Việt Nam ghi nhận xu hướng

tăng mạnh lên 74,5 tuổi, hơn gần 1 tuổi so với năm 2022. Tình trạng này sẽ tạo nên áp lực rất lớn cho vấn đề an sinh xã hội và hưu trí. Số lượng người cao tuổi tăng kéo theo nhu cầu sử dụng các dịch vụ y tế cũng ngày càng cao. Tuy nhiên, hạ tầng y tế công của Việt Nam (bao gồm cả nhân lực và vật lực) lại đang đứng trước nguy cơ quá tải, trong khi các hệ thống tư nhân lại đòi hỏi chi phí đắt đỏ. Nếu không điều chỉnh kịp thời, người già dân sẽ thiếu đi sự hỗ trợ của y tế trong việc duy trì sức khỏe. Bên cạnh đó, mất cân bằng quỹ hưu trí cũng là một thách thức lớn nước ta có thể phải đối mặt. Tỷ lệ sinh giảm đồng nghĩa số người có khả năng đóng góp cho quỹ giảm, trong khi tỷ lệ người già tăng, tức số người thụ hưởng quỹ tăng. Sự chênh lệch giữa nguồn thu và chi tiêu, đầu vào và đầu ra sẽ đẩy quỹ hưu trí tới tình trạng cạn kiệt.

3.2.2. Chính sách già hóa dân số ở Việt Nam

Hiện nay, già hóa dân số đang trở thành một trong những thách thức lớn đối với sự phát triển bền vững của Việt Nam. Khi tỷ lệ người cao tuổi ngày càng gia tăng, gánh nặng về y tế, phúc lợi và bảo hiểm xã hội cũng ngày càng lớn, đòi hỏi chính sách kịp thời và phù hợp để ứng phó. Để giải quyết vấn đề này, Chính phủ Việt Nam đã đưa ra hai hướng chính trong chiến lược đối phó với già hóa dân số.

Một là, khuyến khích sinh con. Năm 2020, Thủ tướng Chính phủ ra Quyết định số 588/QĐ-TTg: Phê duyệt “Chương trình điều chỉnh mức sinh phù hợp các vùng, đối tượng đến năm 2030”, trong đó có hai điểm nổi bật cần chú ý. Đầu tiên, đối với các địa phương có mức sinh thấp, Nghị quyết yêu cầu: “Bãi bỏ các quy định liên quan đến mục tiêu giảm sinh, tiêu chí giảm sinh con thứ ba trở lên”. Tiếp theo, triển khai Quyết định 558/TTg và Thông tư 01/2021/TT-BYT, Bộ Y Tế thực hiện khen thưởng các tập thể cá nhân sinh đủ hai con, tại các vùng có mức sinh thấp bằng tiền và hiện vật. Chế độ về khuyến sinh và trợ cấp trực tiếp đã phần nào thúc đẩy mục tiêu nâng cao nhận thức hộ gia đình, khẩu hiệu “Mỗi gia đình chỉ nên có từ 1-2 con” cũng dần bị thay thế bởi “Mỗi cặp vợ chồng nên sinh đủ 2 con”.

Hai là, tăng độ tuổi nghỉ hưu theo lộ trình. Trước tình hình đó, Chính phủ Việt Nam cũng đưa ra chính sách nâng tuổi nghỉ hưu lên theo lộ trình. Cụ thể, căn cứ khoản 2 Điều 4 Nghị định 135/2020/NĐ-CP của Chính phủ: “Kể từ năm 2021 tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 3 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 4

tháng đối với lao động nữ. Sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 3 tháng đối với lao động nam và 4 tháng đối với lao động nữ”. Có thể thấy, các quy định về độ tuổi nghỉ hưu ngày càng được cập nhật phù hợp hơn với bối cảnh tuổi thọ tăng để nước ta một mặt tận dụng được kinh nghiệm của nhóm người cao tuổi đóng góp hiệu quả cho gia đình và xã hội (Ngọc, 2021), mặt khác giảm thiểu tác động tiêu cực của già hóa lên nguồn cung lao động đảm bảo sự phát triển ổn định và lâu dài của nền kinh tế.

3.2.3. Những thành tựu và hạn chế

3.2.3.1. Những thành tựu đạt được

Thứ nhất, hệ thống chính sách được ban hành ngày càng kịp thời và bài bản. Dưới diễn biến nhanh chóng và phức tạp của xu hướng già hóa dân số tại Việt Nam, Chính phủ đã phê duyệt đề xuất điều chỉnh tuổi nghỉ hưu và thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021. Chiến lược nâng tuổi nghỉ hưu lên từng giai đoạn cũng đã thể hiện rõ sự thận trọng của Nhà nước. Định vị sửa đổi tuổi nghỉ hưu với tầm nhìn về nhân lực dài hạn nên Đảng ta đưa ra phương hướng theo từng giai đoạn, dành thời gian cho người lao động và nhà tuyển dụng có thể thích nghi. Lúc này, việc thiết lập lộ trình đóng vai trò như “miếng đệm chống sốc” cho thị trường bởi nếu sửa đổi đột ngột sẽ dẫn đến hệ lụy về tỷ lệ người thất nghiệp và gây bất ổn xã hội. Với hệ thống chính sách quy củ, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nhóm trên 50 tuổi đã chứng kiến sự tăng trưởng rõ rệt, đạt 27,5% vào năm 2023. Như vậy, chính sách đã tạo điều kiện giải quyết bài toán gánh nặng tài chính về an sinh xã hội và tận dụng tối ưu tiềm năng “lao động bạc” thông qua việc thúc đẩy hiệu ứng hai chiều giữa cá nhân và Chính phủ khi cá nhân được kéo dài thời gian làm việc, tăng thu nhập và Chính phủ cải thiện độ bền vững của quỹ hưu trí với sự đóng góp nhận được từ những người lao động tiếp tục làm việc.

Thứ hai, việc xây dựng chính sách cần nhắc tới yếu tố phân vùng. Đối với chính sách khuyến khích sinh con, chương trình 588 đã phân loại nước ta thành 3 vùng dựa trên mức sinh đo lường được ở các cấp độ: cao - thay thế - thấp. Trên thực tế, tương ứng với mỗi vùng mức sinh có tính cá biệt, vì vậy việc phân nhóm sẽ là tiền đề cho quyết sách phù hợp, tránh gây ra thiệt hại về thời gian và tiền của. Ở điểm này, Đảng và nhà nước ta bước đầu đã có những nhận thức đúng đắn. Kết quả là ở một số tỉnh, thành phố thuộc vùng mức sinh thấp như Bình Thuận, Đồng Tháp và Bình

Dương đã có những dấu hiệu tích cực trong tỷ lệ sinh năm 2023.

Bảng 1. Tỷ lệ sinh thô ở 3 tỉnh thuộc vùng mức sinh thấp năm 2022-2023

Đơn vị: con/phụ nữ

Tỉnh	2022	2023
Bình Thuận	1,97	2,01
Đồng Tháp	1,64	1,83
Bình Dương	1,45	1,63

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2023)

3.2.3.2. Một số hạn chế chủ yếu

Thứ nhất, một số chính sách còn mang nặng tính chất tuyên truyền, vận động. Hiện nay, nhiều nội dung được ban hành trong Chương trình điều chỉnh mức sinh phù hợp mới chú trọng tới việc định hướng. Điển hình là quy định mức tiền thưởng cho phụ nữ sinh đủ hai con trước 35 tuổi chỉ mới dừng ở con số 1 triệu đồng, trong khi chi phí chăm sóc và nuôi dưỡng trẻ nhỏ là rất tốn kém. Hay như quy định tư vấn, cung cấp dịch vụ hôn nhân chưa có phương hướng thực tiễn trước rào cản của xu hướng độc thân, lười yêu ngại cưới của giới trẻ. Bởi còn tồn tại những thách thức khó vượt qua nên nhìn chung, chương trình 588 vẫn chưa phát huy được tối đa hiệu quả.

Thứ hai, việc xây dựng chính sách vẫn để lại nhiều dư địa. Trước hết là về vấn đề giữ chân lao động nước ngoài làm việc tại nước ta. Việt Nam với vị thế là một quốc gia đang gặp nhiều khó khăn trong quá trình thu hút nguồn nhân lực nước ngoài thì việc duy trì lực lượng sẵn có ở nước ta hiện nay là thiết yếu để ứng phó với tình hình già hóa. Tuy nhiên, sự hoạch định chính sách của nước ta những năm qua đã khuyết thiếu lĩnh vực này. Theo thống kê của Cục Việc làm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội vào năm 2023, số lượng lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam cán mốc hơn 91,6 nghìn người. Trong đó, có tới hơn một nửa (53%) người lao động nước ngoài có nhu cầu kết nạp vào Công đoàn Việt Nam. Mong muốn là vậy nhưng trên thực tế Luật Công đoàn 2012 quy định quyền gia nhập và hoạt động công đoàn phải thỏa mãn điều kiện “người lao động là người Việt Nam”. Vì vậy, cần có đề xuất sửa đổi Luật Công đoàn nhằm tạo điều kiện giúp lao động nước ngoài gắn bó và công tác tại Việt Nam lâu hơn, đặc biệt là nhóm trình độ cao. Thêm vào đó, việc phát triển nền kinh tế bậc tại Việt Nam được đánh giá còn

sơ khai, bỏ lỡ nhiều cơ hội tiềm năng ở “thị trường tỷ đô” này. Cụ thể, theo dự báo của Quỹ Dân số Liên hợp quốc tại Việt Nam (2021), tới năm 2050, số lượng người cao tuổi sẽ chiếm hơn 25% tổng dân số nước ta, hàm ý nhu cầu về các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, sinh hoạt và tiêu dùng của nhóm này sẽ tăng mạnh trong tương lai. Dù vậy, hiện nay Việt Nam vẫn chưa thật sự chủ động trong việc tận dụng cơ hội từ tệp khách hàng lớn tuổi. Sự bị động này là nguyên nhân đến từ cả hai phía gồm doanh nghiệp và Chính phủ. Đặc biệt, Chính phủ với vai trò là “nhạc trưởng” còn tồn tại nhiều hạn chế trong khâu định hướng tầm nhìn và cung cấp gói hỗ trợ tài chính ban đầu, điển hình trong một số lĩnh vực như cơ sở y tế hay nhà ở xã hội dành riêng cho người cao tuổi.

Tóm lại, các chính sách về già hóa dân số ở Việt Nam vẫn đang trong quá trình kiện toàn, đòi hỏi những bài toán tổng thể trên tất cả các lĩnh vực như kinh tế, văn hóa, xã hội, y tế, giáo dục... để tận dụng tối đa nguồn lực cộng hưởng mà trong đó đối tượng thụ hưởng chính sách là trung tâm tạo ra bước ngoặt thích nghi với cuộc khủng hoảng nhân khẩu học.

3.3. Bài học rút ra cho Việt Nam

Học hỏi từ những điểm sáng trong chính sách của Singapore, đặc biệt hướng tiếp cận “Sự chung tay của cộng đồng”, nhóm tác giả kiến nghị một vài chính sách được sửa đổi từ kinh nghiệm của Singapore cho phù hợp với bối cảnh ở Việt Nam như sau:

3.3.1. Chính sách tái tuyển dụng

Thứ nhất, phát triển những chương trình thí điểm, khuyến khích quá trình tái tuyển dụng. Lấy hợp tác công - tư làm trọng tâm, Chính phủ có thể kết hợp với các doanh nghiệp để thử nghiệm mô hình tái tuyển dụng và đánh giá hiệu quả trước khi nhân rộng. Cần nhắc phân bổ ngân sách tài trợ cho người lao động tại các đơn vị tiếp cận những khóa đào tạo kỹ năng mới để phù hợp với nhu cầu luôn biến động của môi trường kỹ thuật số hiện đại. Về phía nhà tuyển dụng, cần xây dựng cơ chế tuyển dụng cởi mở, minh bạch, tránh tình trạng bài xích người lao động cao tuổi. Chính phủ nên lấy ý kiến từ doanh nghiệp để thống nhất đưa ra quy định phù hợp về quy chế tái tuyển dụng ở một số khía cạnh như: số lượng, yêu cầu và thời gian tuyển dụng bắt buộc.

Thứ hai, triển khai phương án để cải thiện sức khỏe của lao động cao tuổi Việt Nam. Để tái tuyển dụng hiệu quả, một trong những yếu tố tiên quyết là thể chất của người lao động. Do đó, Chính phủ nên tiếp

tục đẩy mạnh chăm sóc sức khỏe kịp thời và thường xuyên cho nhóm người cao tuổi như trong khuôn khổ “Chương trình chăm sóc sức khỏe người cao tuổi đến năm 2030” bao gồm chương trình tiêm chủng quốc gia mở rộng và tư vấn chế độ ăn uống, thể dục khoa học và lành mạnh cho người cao tuổi. Bên cạnh việc tập trung khám chữa bệnh dài hạn cho người cao tuổi thì đội ngũ y tế các cấp cũng cần được tập huấn chuyên môn kỹ càng. Ngoài ra, trách nhiệm của mỗi doanh nghiệp trong quá trình sử dụng lao động là thực hiện khám sức khỏe định kỳ theo đúng quy định. Chính phủ sẽ theo dõi sát sao các tình huống và đưa ra chế tài điều chỉnh, xử lý đối với từng trường hợp vi phạm.

Thứ ba, ban hành những quy chế để khuyến khích người cao tuổi hưởng ứng chính sách tái tuyển dụng. Chính phủ có thể cung cấp môi trường làm việc thân thiện với người cao tuổi như lựa chọn làm tại nhà, làm bán thời gian hoặc tăng thời gian nghỉ phép có lương. Tuy nhiên, cần đảm bảo được cân bằng được yếu tố chất lượng lao động và sức khỏe, có chương trình hỗ trợ lao động cao tuổi chuyển đổi ngành nghề sang lĩnh vực ít đòi hỏi thể lực. Đối với những cá nhân có sự đóng góp giá trị trong quá trình tái làm việc, nên cân nhắc việc khen thưởng và có chế độ ưu đãi dành riêng cho nhóm này như giảm thuế thu nhập hoặc tăng phần trăm lương hưu. Yếu tố tuyên truyền cũng đóng một vai trò quan trọng. Chính phủ nên tận dụng những câu lạc bộ, cộng đồng người cao tuổi tại địa phương để chia sẻ những kinh nghiệm và giới thiệu cơ hội việc làm phù hợp một cách gần gũi, hiệu quả hơn.

3.3.2. Chính sách khuyến sinh

Thứ nhất, hỗ trợ tài chính thai sản. Chính phủ nên cân đối ngân sách để tăng tiền hưởng chế độ thai sản cho người mẹ và khoản tiền thưởng khi sinh đủ 2 con tại các địa phương, đặc biệt là vùng có mức sinh thấp. Bên cạnh đó, có thể tài trợ một phần chi phí sinh nở và chăm sóc sau sinh cơ bản tại hệ thống bệnh viện công trên cả nước.

Thứ hai, tổ chức khóa học giáo dục thai sản cho bà mẹ. Việc nâng cao kiến thức về thai sản không chỉ góp phần đảm bảo sức khỏe cho người mẹ mà còn xây dựng được nền tảng tốt cho trẻ. Hiện nay ở Việt Nam, cần tận dụng tối đa mạng lưới Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam để kết nối trực tiếp với các hộ gia đình ở từng địa bàn. Thực hiện phát động tuyên truyền về ý nghĩa của việc sinh con, quyền lợi được

hưởng của bố và mẹ khi có con và các kiến thức thai sản, dinh dưỡng cần thiết để chuẩn bị cho quá trình sinh con.

Thứ ba, tăng thời gian nghỉ thai sản cho bố. Học hỏi chính sách từ Singapore, việc nâng cao thời gian nghỉ thai sản cho bố sẽ hỗ trợ người mẹ trong quá trình chăm sóc con nhỏ, từ đó tăng động lực sinh con. Theo Luật Bảo hiểm xã hội, thời gian nghỉ thai sản cho bố hiện tại là từ 5-7 ngày, trừ trường hợp vợ sinh đôi, sinh ba có thể được nghỉ từ 10-14 ngày. Đây là một con số khá khiêm tốn để người bố kịp thích nghi với cuộc sống làm cha và chăm sóc người mẹ. Vì vậy, thời gian này được khuyến nghị tăng dần lên 10-14 ngày cho trường hợp thông thường và 20-30 ngày đối với trường hợp sinh đôi, sinh ba.

Thứ tư, lồng ghép với kế hoạch cải thiện chất lượng giáo dục. Để đối phó với xu hướng già hóa, Chính phủ có thể xét đến việc giảm, miễn học phí cho học sinh các bậc trung học song song với đầu tư nâng cao cơ sở hạ tầng và đổi mới chương trình học. Cơ chế miễn, giảm học phí một mặt tạo điều kiện để mọi học sinh được tiếp cận với cơ hội học tập, mặt khác san sẻ gánh nặng tài chính cho các gia đình, thúc đẩy động lực sinh con.

3.3.3. Chính sách lao động nhập cư

Thứ nhất, tinh gọn các thủ tục nhập cư và lao động. Thủ tục hành chính đơn giản là bước đi đầu để thu hút người lao động nhập cư. Việc rút gọn các loại giấy tờ không cần thiết, áp dụng chính sách “một cửa” sẽ giúp người nước ngoài dễ dàng đăng ký lao động. Hơn nữa, cần có một hệ thống quy chuẩn chung giữa các địa phương, tránh tình trạng khác biệt gây khó khăn cho cả phía cơ quan hải quan và công dân nhập cư. Bên cạnh đó, nên tiếp tục đẩy mạnh quá trình số hóa các hồ sơ xét duyệt. Ứng dụng công nghệ cao như trí tuệ nhân tạo (AI) không chỉ giúp xử lý lượng lớn hồ sơ một cách nhanh chóng mà còn đảm bảo tính minh bạch.

Thứ hai, thúc đẩy di chuyển lao động thông qua hoạt động đầu tư quốc tế (FDI là chủ đạo). Cùng với tiến trình đẩy mạnh nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), Việt Nam sẽ trở thành điểm đến hấp dẫn đối với nhiều lao động trên thế giới. Cách tiếp cận đa hướng này vừa mở rộng quy mô kinh tế vừa thu hút thêm nhân tài tới với Việt Nam. Doanh nghiệp FDI lúc này sẽ trở thành cầu nối giữa Việt Nam và thị trường lao động quốc tế, tạo hiệu ứng trung gian tự nhiên.

3.3.4. Chính sách thúc đẩy nền kinh tế bạc

Thứ nhất, thúc đẩy phát triển ngành công nghiệp dịch vụ liên quan đến người cao tuổi. Để đón đầu “làn sóng bạc”, các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp mở rộng và khởi nghiệp với các sản phẩm sức khỏe tiềm năng là cần thiết. Trong đó, cần tạo môi trường kinh doanh thuận lợi cho nhóm doanh nghiệp này thông qua đơn giản hóa các thủ tục cấp phép, hỗ trợ thuế hoặc tạo quỹ đầu tư khởi nghiệp giúp nuôi dưỡng nhiều thương hiệu hơn. Ngoài ra, Việt Nam với lợi thế ký kết nhiều FTA song phương, đa phương, có thể thu hút thêm nguồn đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực chăm sóc sức khỏe và dịch vụ cho người cao tuổi. Đồng thời, tiếp nhận những công nghệ, mô hình tiên tiến từ các nước, trọng tâm đẩy mạnh kinh tế bạc như một ngành công nghiệp mới nổi.

Thứ hai, tăng cường nghiên cứu và đổi mới sáng tạo trong kinh tế bạc. Số lượng người cao tuổi tăng trong tương lai sẽ khiến nhu cầu về sản phẩm công nghệ hỗ trợ sức khỏe, các phần mềm như trí tuệ nhân tạo, robot và các thiết bị y tế thông minh phát sinh. Vì vậy, việc đầu tư vào nghiên cứu và phát triển sản phẩm phù hợp với mong muốn của người cao tuổi sẽ là động lực quan trọng giúp vun đắp dòng lợi nhuận khổng lồ cho thị trường bạc. Gần đây nhất, sự kiện thỏa thuận cam kết hợp tác giữa Việt Nam và NVIDIA - tập đoàn về đồ họa và AI hàng đầu thế giới càng báo hiệu triển vọng tích cực cho lĩnh vực này.

Thứ ba, thiết kế kế hoạch dự trù tài chính cho tuổi già. Cần có thêm ưu đãi về lãi suất tiền gửi tiết kiệm với người có độ tuổi từ 50-60. Ở nhóm người lao

động thu nhập thấp, thiết lập gói tiết kiệm bắt buộc để tối ưu hóa tài chính giai đoạn nghỉ hưu. Bên cạnh đó, Chính phủ thúc đẩy sự tự chủ tài chính của người cao tuổi thông qua tham gia quá trình tái tuyển dụng. Việc tái tuyển dụng sẽ tăng sinh kế cho người cao tuổi, giảm sự phụ thuộc vào những người trẻ đang lao động, và động lực cho việc chi tiêu cho các dịch vụ bạc.

4. Kết luận

Già hóa dân số là một phần của quá trình tăng trưởng kinh tế. Các quốc gia cần thay đổi chính sách cho phù hợp để giải quyết những vấn đề đi kèm của quá trình tất yếu này. Việt Nam là một quốc gia đang trong quá trình phát triển và được hưởng lợi rất nhiều từ lực lượng dân số trẻ và dồi dào. Việc Việt Nam có thể thay đổi kịp thời các chính sách để giải quyết những vấn đề đi kèm của quá trình tất yếu này hay không sẽ quyết định rất lớn về tương lai tăng trưởng kinh tế. Cụ thể, Chính phủ cần cải thiện những chính sách về già hóa hiện tại theo hướng chủ động chuẩn bị cho thời kỳ dân số già trong tương lai, đồng thời gắn kết và thúc đẩy trách nhiệm của cá nhân và cộng đồng. Các kế hoạch như tái tuyển dụng, khuyến sinh, nhập cư và phát triển nền kinh tế bạc cần được kết hợp và phát triển đồng đều nhằm tạo ra một xã hội già hóa tích cực, khỏe mạnh với trình độ cao. Tuy nhiên, nhóm tác giả nhận thấy, bài viết mới chỉ giải quyết được các vấn đề về già hóa đến tăng trưởng kinh tế, chưa đi vào các vấn đề an sinh xã hội thông qua học hỏi chính sách từ Singapore. Vì vậy, đây là một hướng đi mà các bài viết có thể khai thác thêm trong tương lai.

- Ageing Asia. (2020). *Ageing Asia Silver Economy Index 2020*. <https://ageingasia.com/trend/Ageing-asia-silver-economy-index-2020/>
- Ando, A., & Modigliani, F. (1963). The “Life Cycle” Hypothesis of Saving: Aggregate Implications and Tests. *The American Economic Review*, 53(1), 55–84. <https://www.jstor.org/stable/1817129>
- Aruhan, R. S. & Hongyan, Z. (2024). *Population Aging in ASEAN+3: But is 60 the New 40?* https://amro-asia.org/wp-content/uploads/2024/07/AMRO-WP_Population-Aging-in-ASEAN3-But-is-60-the-New-40_July-3-2024.pdf
- Baby Bonus Scheme. (2023). Ministry of Social and Family Development. <https://www.msf.gov.sg/what-we-do/support-families-and-parents/article/programmes/Baby-Bonus-Scheme>
- Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. (2001). *Economic Growth and the Demographic Transition*. National Bureau of Economic Research Working Paper Series. <https://www.nber.org/papers/w8685>
- Börsch-Supan, A., & Stahl, K. (1991). Life cycle savings and consumption constraints. *Journal of Population Economics*, 4(3), 233–255. <https://doi.org/10.1007/bf00602431>
- Bộ Y tế (2021). *Thông tư số 01/2021/TT-BYT, ngày 25/01/2021 hướng dẫn một số nội dung để địa phương ban hành chính sách khen thưởng, hỗ trợ đối với tập thể, cá nhân thực hiện tốt công tác dân số*.
- Chan, D. (2015). *Singapore 2065*. World Scientific. <https://doi.org/10.1142/9523>
- Chen, C., Lim, J., Visaria, A., & Chan, A. (2023). *Societal aging and its impact on Singapore*. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c14917/c14917.pdf>
- Chính phủ. (2020). *Nghị định số 135/2020/NĐ-CP, ngày 18/11/2020 quy định về tuổi nghỉ hưu*.
- Department of Statistics Singapore. (2023). *Singapore Population*. Department of Statistics Singapore. <https://www.singstat.gov.sg/modules/infographics/population>
- EDB Singapore. (2020). *Business-friendly environment*. Edb.gov.sg. <https://www.edb.gov.sg/en/why-singapore/business-friendly-environment.html>
- For Our Seniors - Housing & Development Board (HDB). (2024). *Www.hdb.gov.sg*. Retrieved October 6, 2024
- Higgins, P., & Vyas, L. (2017). The policies, practices and predicaments of senior employment in Hong Kong and Singapore. *Ageing and Society*, 38(8), 1715–1739. <https://doi.org/10.1017/s0144686x17000307>
- Hòa, N. T. M. (2021). Già hóa dân số, lực lượng lao động và tăng trưởng ở Việt Nam giai đoạn 2000-2020. *Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội*, số 02 - tháng 1/2022. http://thuvienlamdong.org.vn:81/bitstream/DL_134679/65655/1/CVv540S22022047.pdf
- Huyen, N. T. & Thai, N. H. K. (2022). Population aging issue in Vietnam and experiences of dealing with population aging in some countries. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ: Chuyên san Kinh tế - Luật - Khoa học Quản lý*, 2297-2309. <https://doi.org/10.32508/stdjelm.v6i1.813Iwasaki>
- K. (2015). *Singapore's Strategies for Attracting Highly-Skilled Foreign Human Resources -How Does Singapore Recruit Foreign Talent?- Summary*. <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/english/periodical/rim/2015/56.pdf>
- Kurita, T. (2021). *Singapore: Retirement and Re-employment Amendment Bill*. https://oneasia.legal/en/wp-content/themes/standard_black_cmspro/img/6f061a35ad8e11a4712852f0b986f6a4.pdf
- Lee, H. H., Huh, H., Lee, Y. Y., & Lim, J. Y. (2013). *Effects of Population Aging on Economic Growth: A Panel Analysis*. Ssrn.com. <https://ssrn.com/abstract=2364194>
- Linh, T. K. (2019). Già hóa dân số ở Việt Nam và những vấn đề đặt ra. *Tạp chí Khoa học Xã hội miền Trung*, số 05/2022. <https://scholar.dlu.edu.vn/thuvienso/bitstream/DLU123456789/126733/1/CVv363S52019014.pdf>
- Mai, N. C. (2021). Ứng phó với già hóa dân số ở Singapore và bài học cho Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Đại học Văn Lang*, 7(40), 59-67.
- Macrotrends. (2016). *Singapore Immigration Statistics 1960-2024*. *Www.macrotrends.net*. <https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/SGP/singapore/immigration-statistics>
- Ministry of Health. (2023). *Living Life to the Fullest 2023 action plan for successful ageing*. <https://www.moh.gov.sg/docs/librariesprovider3/action-plan/2023-action-plan.pdf>
- Ministry of Manpower. (2018). *Responsible re-employment*. Ministry of Manpower Singapore. <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment>
- Ministry of Manpower. (2018). *Retirement*. Ministry of Manpower Singapore. <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/retirement>
- Ngọc, T. T. T (2021). Già hóa dân số và tình trạng tham gia làm việc của người cao tuổi Việt Nam. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Đà Nẵng*, 19(8), 16-20. <https://jst-ud.vn/jst-ud/article/view/7556>
- Olivia, G. (2006, October). *Successful Ageing - A Review of Singapore's Policy Approaches*. *Csc.gov.sg*. <https://knowledge.csc.gov.sg/ethos-issue-01/successful-ageing-a-review-of-singapores-policy-approaches/>
- Pack, H. (1994). Endogenous Growth Theory: Intellectual Appeal and Empirical Shortcomings. *The Journal of Economic Perspectives*, 8(1), 55-72. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/2138151>
- Pan, J., & Theseira, W. (2023). *Immigration in Singapore*. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/080a4bc64cc8>

- a9eb8a2a0e98d97a260a-0050062023/original/WDR-Immigration-in-Singapore-FORMATTED.pdf
- Parenting With Confidence. (2024). MadeForFamilies. <https://www.madeforfamilies.gov.sg/support-measures/raising-your-child/parenting-with-confidence>
- Paternity Leave in Singapore 2024: A Guide for Dads-To-Be. (2024). Hatchery Cribs Singapore. <https://www.hatchery.com.sg/blogs/baby-guides-singapore/paternity-leave-singapore>
- Quốc hội. (2012). *Luật số 12/2012/QH13, ngày 20/06/2012 về Công đoàn*.
- Quốc hội. (2013). *Luật số 58/2014/QH13, ngày 20/11/2014 về Bảo hiểm xã hội*.
- Quý Dân số Liên hợp quốc tại Việt Nam. (2021). *Già hóa dân số*. UNFPA Vietnam. <https://vietnam.unfpa.org/vi/topics/gi%C3%A0-h%C3%B3a-d%C3%A2n-s%E1%BB%91>
- Quý Dân số Liên hợp quốc, & Tổng cục Thống kê. (2021). *Người Cao tuổi Việt Nam: Phân tích từ Điều tra biến động dân số và Kế hoạch hóa gia đình năm 2021*.
- Subramaniam, M., Abdin, E., Vaingankar, J. A., Sambasivam, R., Seow, E., Picco, L., Chua, H. C., Mahendran, R., Ng, L. L., & Chong, S. A. (2019). Successful Aging in Singapore: prevalence and correlates from a national survey of older adults. *Singapore Medical Journal*, 60(1), 22–30. <https://doi.org/10.11622/smedj.2018050>
- Sun, Y. & Usui, E. (2023, March 15). *The Effectiveness of Flexible Retirement in Promoting Older Workers' Employment: Evidence from Singapore*. Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4389582>
- Tan, P. L. (2020). *Lessons from Singapore on Raising Fertility Rates - IMF F&D*. IMF. <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2020/03/lessons-from-singapore-on-raising-fertility-rates-tan>
- Thang, L. L. (2011). Population aging, older workers and productivity issues: the case of Singapore. *Journal of Comparative Social Welfare*, 27(1), 17-33. <https://doi.org/10.1080/17486831.2011.532946>
- Thủ tướng Chính phủ. (2020). *Quyết định số 588/QĐ-TTg, ngày 28/04/2020, phê duyệt “Chương trình điều chỉnh mức sinh phù hợp với các vùng, đối tượng đến năm 2030”*.
- Tổng cục Thống kê. (2023). *Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động việc làm Quý IV và năm 2023*, truy cập từ <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/12/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-dan-so-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2023/>
- Singapore Department of Statistics, Ministry of Home Affairs, Immigration & Checkpoints Authority, & Ministry of Manpower. (2024). *Population in Brief 2024*. Retrieved December 12, 2024, from https://www.population.gov.sg/files/media-centre/publications/Population_in_Brief_2024.pdf
- Thuan, P., & Hien, V. T. T. (2020). The Current of Population Aging and Its Impact on Economic Growth in the Mekong Delta. *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies*, 36(3). <https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4227>
- United Nations Women, Peng, I., & Yeandle, S. (2017). *Eldercare Policies in East Asia and Europe*. UN Women Discussion Papers. <https://doi.org/10.18356/25216112/19>
- Webadmin. (2024). *Retirement & Re-employment guide for employers in Singapore | Payboy*. Payboy - Singapore's Leading HRMS System. <https://payboy.sg/retirement-re-employment-guide-for-employers-in-singapore/>
- Văn phòng Quốc hội. (2013). *Pháp lệnh số 14/VBHN-VPQH, ngày 23/07/2013 về dân số*.
- World Bank. (2021). *Việt Nam: Thích ứng với xã hội già hóa*, truy cập từ <https://www.worldbank.org/vi/country/vietnam/publication/vietnam-adapting-to-an-aging-society>

HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC - TRUYỀN THÔNG ĐỐI VỚI NGƯỜI SỬ DỤNG MA TÚY TẠI MỘT SỐ CƠ SỞ CẢI NGHIỆN HÀ NỘI

TS. Lê Thị Thủy

Trường Đại học Lao động - Xã hội,

thuyexp123@gmail.com

TS. Nguyễn Thanh Huyền

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyenthanhhuyenctxh@gmail.com

Tóm tắt: Giáo dục - truyền thông là hoạt động quan trọng nhằm nâng cao nhận thức, thái độ đúng đắn cho con người trong việc phòng ngừa nghiện chất. Họ có thể được cung cấp và trang bị khối lượng tri thức về ma túy, điều trị nghiện và cách thức dự phòng tái nghiện... Dịch vụ này còn giúp người sử dụng ma túy có hiểu biết sâu sắc về phương pháp, cách thức can thiệp trước trong và sau quá trình điều trị nghiện ma túy; giúp họ có thể ngăn ngừa việc lạm dụng ma túy và nếu nghiện ma túy họ có thể cai được nghiện và dự phòng tái nghiện. Bài viết này làm rõ hoạt động giáo dục truyền thông được thực hiện bằng nhiều hình thức trực tiếp, gián tiếp khác nhau như giáo dục, tập huấn, tư vấn, bằng các phương tiện thông tin đại chúng, loa đài, báo chí, tivi, internet... đối với người sử dụng ma túy tại một số cơ sở cai nghiện trên địa bàn thành phố Hà Nội. Việc thực hiện hoạt động giáo dục - truyền thông về phòng chống ma túy, cai nghiện và dự phòng tái nghiện được thực hiện bởi nhân viên công tác xã hội, cán bộ cơ sở hoặc một số cơ quan, tổ chức liên kết ngoài cơ sở cai nghiện. Chẳng hạn như chuyên gia của các tổ chức liên kết trong và ngoài nước chuyên về điều trị nghiện ma túy.

Từ khóa: cơ sở cai nghiện, giáo dục - truyền thông, người sử dụng ma túy, phòng ngừa, phòng ngừa nghiện chất

EDUCATIONAL AND COMMUNICATION INITIATIVES FOR DRUG USERS AT VARIOUS DRUG REHABILITATION CENTERS IN HANOI

Abstract: Education - Communication serves as a vital endeavor focused on enhancing awareness and fostering appropriate attitudes towards drug addiction prevention. It is essential to provide individuals with comprehensive knowledge regarding drugs, addiction treatment options, and strategies to avert relapse. This service also aids drug users in acquiring a comprehensive understanding of intervention techniques applicable before, during, and after the addiction treatment journey, thereby equipping them to avoid drug misuse and, if they are already addicted, to effectively overcome their addiction and prevent future relapses. This article elucidates that media education initiatives are implemented in various direct and indirect formats, including education, training, and consultancy, through channels such as mass media, loudspeakers, newspapers, television, and the internet, targeting drug users at several

detoxification centers in Hanoi city. The execution of educational and communicative initiatives focused on drug prevention, addiction treatment, and relapse prevention is conducted by social work personnel, staffs at drug detoxification centers, or various agencies and organizations associated with rehabilitation centers. For instance, professionals from both national and international organizations that specialize in the treatment of drug addiction are involved in these efforts.

Keywords: drug detoxification facilities, education and communication, drug users, prevention, prevention substance addiction

Mã bài báo: JHS - 242

Ngày nhận bài sửa: 15/12/2024

Ngày nhận bài: 15/11/2024

Ngày duyệt đăng: 20/01/2025

Ngày nhận phản biện: 29/11/2024

1. Giới thiệu

Phòng ngừa nghiện chất luôn là vấn đề cấp bách được quan tâm hàng đầu trên toàn cầu. Đã có những tiến bộ đáng kể trong việc phát triển các chương trình, biện pháp phòng ngừa lạm dụng ma túy. Các biện pháp can thiệp hiệu quả nhất hướng tới các yếu tố nguy cơ và bảo vệ ở cấp độ cá nhân, gia đình và/hoặc cộng đồng, được hướng dẫn bởi các lý thuyết tâm lý xã hội có liên quan về nguyên nhân gây ra tình trạng sử dụng và lạm dụng chất gây nghiện. Các chương trình phòng ngừa mẫu mực tại trường học và gia đình dành cho các nhóm mục tiêu phổ quát (mọi người trong dân số), được lựa chọn (các thành viên của nhóm có nguy cơ) và được chỉ định (các cá nhân có nguy cơ) được xem xét, cùng với các phương pháp tiếp cận phòng ngừa mẫu dựa trên cộng đồng. Thực tế, vẫn còn nhiều thách thức trong việc phổ biến rộng rãi các chương trình phòng ngừa dựa trên bằng chứng vào các trường học, gia đình và cộng đồng.

Tại Việt nam, công tác tuyên truyền phòng ngừa nghiện ma túy luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm chỉ đạo tại nhiều văn bản như: Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030 tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII, Chỉ thị số 36-CT/TW ngày 16/8/2019 của Bộ Chính trị về tăng cường, nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống và kiểm soát ma túy, Luật Phòng, chống ma túy năm 2021; Chương trình phòng, chống ma túy giai đoạn 2021-2025... Chúng ta luôn chú trọng đến công tác tuyên truyền phòng ngừa nghiện ma túy trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc ngành; tổ chức tuyên truyền phòng ngừa cho người dân trong cộng đồng, học sinh, sinh viên, người có nguy cơ cao... với nhiều hoạt động thiết thực, cụ thể. Tuy nhiên, theo đánh giá của Cục Phòng chống tệ nạn xã hội (2023), hình thức tuyên truyền vẫn chưa phong phú, đa dạng; chưa hướng đến đối

tượng đích là người nghiện và người sử dụng ma túy; việc phối hợp tổ chức cung cấp thông tin thường kỳ hoặc chuyên đề cho phóng viên các cơ quan truyền thông đôi khi chưa tạo thành nền nếp, chưa kịp thời về kết quả triển khai thực hiện chính sách, pháp luật và dự báo tình hình, định hướng mới; kết quả triển khai thực hiện mô hình, điển hình cũng như những vướng mắc, khó khăn hạn chế ở địa phương, cơ sở; năng lực chuyên môn của người làm công tác tuyên truyền phòng ngừa, cai nghiện chưa đáp ứng được yêu cầu... Bài viết này tập trung phân tích hoạt động giáo dục - truyền thông đối với người đang thực hiện cai nghiện, bao gồm tình nguyện và bắt buộc tại cơ sở cai nghiện, nhằm phòng ngừa nghiện chất và tái nghiện tại một số cơ sở cai nghiện trên địa bàn thành phố Hà Nội.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm phòng ngừa nghiện chất

Phòng ngừa nghiện chất hay còn gọi là phòng ngừa lạm dụng chất gây nghiện - phòng ngừa lạm dụng ma túy là một quá trình cố gắng ngăn chặn sự khởi phát của việc sử dụng chất gây nghiện hoặc hạn chế sự phát triển của các vấn đề liên quan đến việc sử dụng chất hướng thần. Các nỗ lực phòng ngừa có thể tập trung vào cá nhân hoặc môi trường xung quanh của họ, điều này được gọi là “phòng ngừa môi trường” tập trung vào việc thay đổi các điều kiện hoặc chính sách của cộng đồng để giảm tình trạng sẵn có của các chất gây nghiện cũng như nhu cầu (*Drug Prevention*, www.scodc.org/tag/drug-prevention/).

Phòng ngừa lạm dụng chất gây nghiện, còn được gọi là phòng ngừa lạm dụng ma túy bao gồm nhiều hoạt động khác nhau tùy thuộc vào từng cá nhân để giúp cai nghiện hoặc giảm việc sử dụng các chất gây nghiện. Khoảng thời gian để giúp một cá nhân cụ thể có thể khác nhau tùy thuộc vào nhiều khía cạnh của

một cá nhân. Sự nỗ lực phòng ngừa sử dụng chất gây nghiện phải dựa trên nhu cầu của mỗi người, nhu cầu này cũng có thể khác nhau, thường tập trung vào trẻ vị thành niên và thanh niên, đặc biệt là trong độ tuổi từ 12 đến 35. Các chất thường được nhắm đến trong các nỗ lực phòng ngừa bao gồm rượu (bao gồm uống rượu say, say rượu và lái xe khi say rượu), thuốc lá (bao gồm thuốc lá điếu và nhiều dạng thuốc lá không khói khác nhau), cần sa, chất hít (dung môi dễ bay hơi bao gồm keo, xăng, bình xịt, ether, khói từ chất lỏng xóa và bút đánh dấu), cocain, methamphetamine, steroid, thuốc hộp đêm (như MDMA) và thuốc phiện. Việc vận động cộng đồng chống lại việc sử dụng chất gây nghiện là điều bắt buộc do tình trạng quá liều thuốc phiện tăng đáng kể chỉ riêng tại Hoa Kỳ. Ước tính có khoảng một trăm ba mươi cá nhân tiếp tục mất mạng mỗi ngày chỉ vì quá liều thuốc phiện. (CDC Injury Center, 2019)

2.2. Giáo dục - truyền thông phòng ngừa nghiện chất

Giáo dục - truyền thông là một công cụ quan trọng trong tổ chức quản lý các hoạt động xã hội, quản lý các hoạt động buôn bán, tàng trữ hay nghiện ma túy rộng rãi trong cộng đồng, tổ chức và từng gia đình. Nó có tác dụng trực tiếp hoặc gián tiếp vào việc điều chỉnh nhận thức, thái độ, hành vi của người sử dụng ma túy (NSDMT), thúc đẩy họ tự nguyện tham gia vào các hoạt động theo mục tiêu đã định ra từ trước và có khả năng thuyết phục, lôi kéo những người khác cùng tham gia. Hoạt động giáo dục - truyền thông trong phòng chống ma túy, cai nghiện và dự phòng tái nghiện bao gồm:

Giáo dục - truyền thông nhằm thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi cho NSDMT.

Mục tiêu chính của hoạt động này là nhằm vào việc: Chia sẻ kiến thức và từ đó dẫn đến thay đổi nhận thức; thay đổi thái độ; thay đổi hành vi. Tuy nhiên, từ chỗ thay đổi nhận thức đến việc thay đổi hành vi, việc thực hiện và duy trì, củng cố hành vi mới là một quá trình lâu dài, đòi hỏi sự kiên trì, nhẫn nại không chỉ ở phía người tuyên truyền mà cả ý chí quyết tâm cao của người được thuyết phục.

Để duy trì hành vi tích cực mới, người nghiện ma túy cần tiếp tục được cung cấp thông tin đầy đủ, đúng đắn, được động viên khuyến khích và được cung cấp các hoạt động hỗ trợ kịp thời, nếu không họ dễ dàng quay trở về với các thói quen cũ đã ăn sâu vào nếp nghĩ của mình từ trước. Vì cuộc sống của những

người sau cai nghiện thường có rất nhiều tình huống nguy cơ cao: bạn nghiện cũ, môi trường, địa điểm và các yếu tố tác động từ chất gây nghiện, dụng cụ, đồ dùng... Ví dụ: NSDMT đã được trang bị rất nhiều kiến thức về tác hại của ma túy, nguy cơ lây nhiễm và con đường lây nhiễm HIV/AIDS, vì vậy họ đã dùng bơm kim tiêm sạch để đảm bảo an toàn. Tuy nhiên, khi lên cơn nghiện họ lại không có sẵn bơm kim tiêm riêng nên đã dùng chung bơm kim tiêm với nhóm bạn nghiện. Do đó, nguy cơ lây nhiễm HIV lại có thể xảy ra

Giáo dục - truyền thông trong dự phòng tái nghiện

Giáo dục - truyền thông dự phòng tái nghiện là hoạt động cung cấp thông tin về đánh giá các tình huống nguy cơ cao và xác định các nguyên nhân dẫn đến tái nghiện từ phía bản thân cá nhân người nghiện và từ mối quan hệ giữa cá nhân và xã hội nhằm tránh xa tình huống có nguy cơ cao dẫn đến tái nghiện và đảm bảo giữ sạch không nghiện lại ma túy.

Dự phòng tái nghiện giúp người thân chủ nhận biết trước khi nào thì họ đang có xu hướng tái nghiện để có thể quay ngược lại. Quá trình tái nghiện không phải chỉ bắt đầu khi khách hàng nghiện lại ma túy, nó là cả một quá trình dài được bắt đầu từ trước đó. Nếu được giáo dục và truyền thông hợp lý thì khách hàng có thể nhận biết dễ dàng những dấu hiệu cảnh báo/yếu tố cảm dỗ dẫn tới tái nghiện. Các dấu hiệu cảnh báo, yếu tố cảm dỗ này là những trạng thái cảm xúc, cảm giác và hành vi tiêu cực. Thông thường, khách hàng có thể nhận biết ví dụ về những thay đổi tiêu cực này trong cuộc đời họ. Vì vậy, họ có thể hiểu được quá trình tái nghiện xảy ra như thế nào.

Thực tế, người ta hoàn toàn có thể giúp một người tái nghiện một lần không bị tái nghiện hoàn toàn. Đây là điều kỳ diệu đòi hỏi tư vấn viên phải cùng với khách hàng xây dựng các “chiến lược hành vi” và “chiến lược nhận thức” để nhận biết và dự phòng thói quen cũ. Các chiến lược này có thể bao gồm việc thường xuyên tham dự các cuộc họp hỗ trợ đồng đẳng, chỉ dành thời gian với những người hỗ trợ bản thân phục hồi, duy trì cuộc sống ổn định, tránh hoặc đối phó với những yếu tố cảm dỗ bên ngoài, như tránh đến chơi nhà hàng xóm nơi mình vẫn mua ma túy trước đây.

Kết quả điều trị cho thấy, nhiều người tái nghiện nhưng không phải ai cũng nghiện lại nhiều như trước khi cai. Trước đây, nhiều người nghĩ rằng chỉ cần sử dụng lại một lần thì có nghĩa là đã tái nghiện hoàn toàn. Cách hiểu như vậy là không đúng vì sử dụng lại

một lần là đang trong tình trạng “vấp”, sử dụng lại nhiều lần là “ngã” và tái nghiện lệ thuộc mới là “tái nghiện”. Chúng ta có thể xác định rằng khoảng 90% những người cai nghiện trong trung tâm cai nghiện (Trung tâm 06) sẽ nghiện lại heroin trong vòng 1 năm kể từ thời điểm ra khỏi trung tâm. Tuy nhiên, chỉ có 60% trong số này là sẽ quay trở lại nghiện với cường độ nghiện như trước đây. Thực tế, có những cách để có thể giúp họ, kể cả những người mới lỡ nghiện một vài lần và những người đã tái nghiện hoàn toàn để họ có thể lấy lại được khả năng kiểm soát. (FHI, 360)

Nói chung, hoạt động giáo dục truyền thông sẽ giúp cho NSDMT và người sau cai nghiện có được kiến thức và kỹ năng để phòng tránh lạm dụng ma túy và đối phó với cơn thèm nhớ; quản lý căng thẳng, quản lý thời gian, đặc biệt là kỹ năng từ chối những cám dỗ và lời mời gọi từ bạn bè cũ hay những yếu tố liên quan đến ma túy.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Bài viết nghiên cứu các văn bản tác phẩm, bài báo, báo cáo, công trình nghiên cứu trước đây nhằm phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa một số vấn đề lý luận và phương pháp luận về hoạt động giáo dục - truyền thông với người sử dụng ma túy. Đây là phương pháp quan trọng nhằm hiểu rõ hơn về lĩnh vực hoạt động giáo dục - truyền thông với NSDMT, xây dựng những luận cứ khoa học để chứng minh vấn đề nghiên cứu được cụ thể và rõ ràng hơn.

3.2. Phương pháp phỏng vấn sâu

Nhóm tác giả tiến hành phỏng vấn sâu 20 người sử dụng ma túy tại Cơ sở cai nghiện (CSCN), 10 cán bộ/nhân viên xã hội, và 05 người nhà của NSDMT nhằm kiểm chứng tính xác thực của các số liệu, thông tin đã thu thập được bằng các phương pháp khác, đồng thời bổ sung thêm các thông tin cần thiết để đưa ra những phán đoán, những nhận định xác thực hơn. Nội dung phỏng vấn xoay quanh thực trạng hoạt động giáo dục - truyền thông; nhận thức và nhu cầu tham gia hoạt động giáo dục - truyền thông; những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động giáo dục - truyền thông với người sử dụng ma túy và giải pháp tăng cường hiệu quả hoạt động giáo dục - truyền thông tại các cơ sở cai nghiện Hà Nội.

3.3. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Nghiên cứu trên khách thể là thân chủ (NSDMT) đang tham gia vào quá trình cai nghiện ma túy tại cơ sở

(368 NSDMT tại cơ sở cai nghiện) thành phố Hà Nội CSCN số 05 tại xã Xuân Phương, Từ Liêm, Hà Nội (154 NSDMT)

CSCN số 01 tại Yên Bài, Ba Vì, Hà Nội. (214 NSDMT).

Chọn mẫu nghiên cứu: Nhóm tác giả sử dụng phương thức chọn mẫu ngẫu nhiên, dựa vào công thức chọn mẫu Slovin (1884) (Theo Chu Thị Kim Loan, dẫn từ Consuelo và cộng sự, 2007)

Theo số liệu cung cấp bởi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội năm 2017, hiện nay số NSDMT đang được quản lý tại 07 trung tâm chữa bệnh – giáo dục – lao động - xã hội (cơ sở cai nghiện - CSCN) thành phố Hà Nội là khoảng 2225 người). Vậy, tổng số mẫu nghiên cứu là 368 người. CSCN số 01 là 214 NSDMT, CSCN số 05 là 154 NSDMT.

3.4. Phương pháp chuyên gia

Tác giả bài viết tiến hành xin ý kiến của các chuyên gia hướng dẫn khoa học, các chuyên gia điều trị nghiện, chuyên gia công tác xã hội (CTXH) và các giảng viên đại học, các chuyên gia trong hội thảo khoa học cấp khoa về hoạt động giáo dục - truyền thông trong điều trị nghiện ma túy và các điều kiện, các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động cung cấp hoạt động giáo dục - truyền thông cho người sử dụng ma túy, các giải pháp nâng cao hiệu quả cung cấp hoạt động giáo dục - truyền thông tại các cơ sở cai nghiện.

3.5. Phương pháp thống kê, xử lý số liệu

Bài viết sử dụng một số phương pháp thống kê toán học và hệ thống xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS, đồng thời tiến hành sử dụng một số công thức toán thống kê để xử lý số liệu (tính giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, hệ số tương quan Spearman (r)...), kiểm định bằng chỉ số Cronbach'Alpha, Anova..., so sánh kết quả nghiên cứu ở NSDMT 02 cơ sở cai nghiện để thấy rõ bức tranh toàn cảnh về thực trạng hoạt động có sự khác biệt hay không tại những cơ sở cai nghiện ở những địa bàn khác nhau.

4. Kết quả thảo luận về thực trạng hoạt động giáo dục - truyền thông với người sử dụng ma túy tại các cơ sở cai nghiện Hà Nội

Hầu hết NSDMT tại cơ sở đều được tiếp cận với khá nhiều dịch vụ như: chăm sóc y tế, giáo dục truyền thông, hỗ trợ việc làm và các dịch vụ tư vấn, chính sách, pháp luật, tham vấn nhóm hay các dịch vụ khác, vui chơi, giải trí... Việc tổ chức các hoạt động cho NSDMT tại cơ sở là chủ trương và định hướng của ban lãnh đạo cũng như của đội ngũ cán bộ cơ sở nhằm giúp

cho người cai nghiện được tiếp cận tới các dịch vụ một cách hiệu quả không chỉ trong thời gian cai nghiện tại CSCN mà cả quãng thời gian sau khi cai nghiện về với gia đình, tái hòa nhập cộng đồng. Thực tế, các cơ sở cung cấp các dịch vụ này theo quy trình dành cho người cai nghiện bắt buộc là chính. Đây là hạn chế lớn trong cung cấp dịch vụ CTXH với người NSDMT. Hiện nay, các cơ sở đang có sự điều chỉnh phù hợp với Nghị định 80/2018/NĐ-CP về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 147/2003/NĐ-CP ngày 02 tháng 12 năm 2003 của Chính phủ quy định về điều kiện, thủ tục cấp giấy phép và quản lý hoạt động của cơ sở cai nghiện ma túy tự nguyện; Nghị định số 135/2004/NĐ-CP ngày 10 tháng 6 năm 2004 của chính phủ quy định chế độ áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh, tổ chức hoạt động của cơ sở chữa bệnh theo pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính và chế độ áp dụng đối với người chưa thành niên, người tự nguyện vào cơ sở chữa bệnh. Với N=368, kết quả thu được thể hiện qua từng hoạt động dưới đây:

Đánh giá về hoạt động giáo dục - truyền thông, tác giả đã tìm hiểu thông qua đánh giá về chủ thể cung cấp dịch vụ này, nội dung và hình thức giáo dục - truyền thông tại các CSCN ma túy, mức độ thường xuyên tiếp cận dịch vụ của NSDMT.

Chủ thể cung cấp dịch vụ giáo dục - truyền thông
 Khi được hỏi: “Theo anh/chị ai là người cung cấp các loại hình dịch vụ dưới đây?”, đa phần NSDMT lựa chọn “Chuyên gia” cung cấp, tỷ lệ dao động từ 41,0% đến 57,1%. Với dịch vụ giáo dục truyền thông, NSDMT trả lời có tỷ lệ dao động từ 8,7% đến 47,6%, trong đó “Cán bộ quản lý đối tượng”, chiếm tỷ lệ 11,1%, “Giáo viên/nhà giáo dục, chiếm tỷ lệ 18,5%. Nhân viên xã hội là chủ thể quan trọng trong giáo dục truyền thông nhưng không được NSDMT lựa chọn nhiều, chiếm tỷ lệ 8,7% là thấp nhất. Đây là thực tiễn cho thấy các CSCN còn thiếu đội ngũ nhân viên xã hội trong hệ thống cung cấp dịch vụ CTXH đối với NSDMT. Kết quả thể hiện trong bảng 1 dưới đây:

Bảng 1. Chủ thể thực hiện hoạt động giáo dục - truyền thông

STT	Hoạt động	Chủ thể cung cấp dịch vụ				
		Bác sĩ/ Y tá/ điều dưỡng (%)	Chuyên gia (%)	Giáo viên/ nhà giáo dục (%)	Nhân viên công tác xã hội (%)	Cán bộ quản lý đối tượng (%)
1.	Giáo dục truyền thông	14,1	47,6	18,5	8,7	11,1

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Mức độ tiếp cận nội dung các hoạt động giáo dục - truyền thông

Giám đốc Đ.T, CSCN số 05 cho biết: “Việc giáo dục các kỹ năng sống để phòng, tránh tái sử dụng ma túy khi hòa nhập cộng đồng là hết sức cần thiết. Từ khi triển khai mô hình cai nghiện tự nguyện, Cơ sở đã cử cán bộ đến một số phường, xã, quận, huyện để làm công tác tuyên truyền, tư vấn, vận động người nghiện đến cơ sở để điều trị cai nghiện và uống thuốc thay thế methadone”. Các hoạt động giáo dục nâng cao nhận thức đã được thực hiện thường xuyên tại cơ sở, tỷ lệ này chiếm 94,83% số người được hỏi thường xuyên tiếp cận với giáo dục kiến thức về ma túy và nghiện ma túy, giáo dục các kỹ năng phòng chống tái nghiện. Cán bộ T.M.V, 40 tuổi cho biết: “Vi NSDMT là người nghiện ma túy, họ lệ thuộc và sử dụng ma túy bất chấp, không nghĩ đến hậu quả về sau nên việc tổ chức các hoạt động giáo dục kiến thức về

ma túy và nghiện ma túy, kỹ năng phòng tái nghiện là hết sức quan trọng. Vì vậy, Cơ sở thường xuyên tổ chức hoạt động này để cung cấp các kiến thức về ma túy và hậu quả của nó, trang bị những kỹ năng cần thiết để NSDMT khi trở về với cộng đồng không tái nghiện trở lại”. Đồng thời, phỏng vấn sâu NSDMT, anh T.V.M, 25 tuổi cho hay: “Các cán bộ thường xuyên tổ chức các hoạt động giáo dục kiến thức về ma túy và nghiện ma túy, giáo dục kỹ năng phòng chống tái nghiện giúp chúng tôi hiểu hơn về ma túy và tác hại của nó, trước đây không kiểm chế được, dùng bất chấp lắm. Quan trọng hơn là các cán bộ còn giúp tôi biết được một số kỹ năng để sau khi kết thúc đợt lao động trị liệu tại cơ sở, quay trở lại cộng đồng có thể tránh được nguy cơ tái nghiện trở lại”.

Kết quả khảo sát về mức độ tiếp cận các hoạt động giáo dục - truyền thông được thể hiện qua số liệu bảng 2 dưới đây:

Ghi chú bảng 2: Nội dung các hoạt động

1. Lớp tập huấn nâng cao nhận thức kỹ năng về dự phòng tái nghiện
2. Giáo dục - tuyên truyền nâng cao nhận thức về tác hại của ma túy và cách phòng chống ma túy
3. Giáo dục - truyền thông thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi tích cực
4. Giáo dục - truyền thông giảm kỳ thị và phân biệt đối xử với người nghiện ma túy

5. Giáo dục - truyền thông, vận động người nghiện ma túy tham gia chương trình sử dụng Methadone thay thế
6. Giáo dục - truyền thông về tái hòa nhập cộng đồng
7. Giáo dục truyền thông thay đổi nhận thức, thái độ, hành vi
8. Truyền thông cai nghiện tự nguyện

Bảng 2. Mức độ tiếp cận nội dung các hoạt động giáo dục truyền thông (N= 368)

Nội dung các hoạt động	Mức độ thường xuyên				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc	Độ lệch chuẩn	Cr.Alpha
	Rất thường xuyên (%)	Thường xuyên (%)	Thỉnh thoảng (%)	Không bao giờ (%)				
1	39,7	51,1	6,5	2,7	1,72	7	0,704	0,884
2	51,9	39,7	6,5	1,9	1,58	8	0,699	0,881
3	23,4	68,8	5,7	2,2	1,87	6	0,601	0,860
4	32,9	36,7	28,3	2,2	2,00	3	0,837	0,871
5	20,9	53,0	7,3	18,8	2,24	1	0,989	0,888
6	26,4	58,4	10,1	5,2	1,94	4	0,754	0,878
7	20,7	67,9	9,2	2,2	1,93	5	0,618	0,866
8	21,7	53,3	21,7	3,3	2,07	2	0,750	0,861
Điểm M chung					1,91			

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Qua số liệu ở bảng 2 ta thấy, hầu hết NSDMT cho rằng hoạt động giáo dục truyền thông thường xuyên được tổ chức tại cơ sở ở các mức độ Rất thường xuyên, Thường xuyên, Thỉnh thoảng và Không bao giờ. Điểm trung bình chung là không cao, ở mức trung bình thấp = 1,91. Trong đó, “Hoạt động giáo dục truyền thông, vận động người nghiện ma túy tham gia chương trình sử dụng Methadone thay thế được NSDMT tiếp cận thường xuyên nhất, xếp thứ bậc thứ nhất. Đúng thứ hai là dịch vụ “Truyền thông cai nghiện tự nguyện”. Xếp thứ bậc cuối cùng là hoạt động “Dịch vụ giáo dục - tuyên truyền nâng cao nhận thức về tác hại của ma túy và cách phòng chống ma túy”. NSDMT lựa chọn ở mức độ “Không bao giờ”, tỷ lệ dao động từ 1,9% đến 18,8%. Qua phân tích số liệu có thể thấy, đa số NSDMT trong cơ sở đều được thường xuyên tham gia hoạt động giáo dục nâng cao nhận thức kỹ năng về ma túy và phòng chống ma túy, từ đó thay đổi nhận thức và hành vi của SDMT giúp họ có quyết tâm cai nghiện để trở về với gia đình và cộng đồng. Tuy nhiên, cũng có một số NSDMT chưa được tham gia các dịch vụ về giáo dục truyền thông nâng cao nhận thức về ma túy, nghiện

ma túy và phòng chống tái nghiện. Điều này do thời gian ở cơ sở của NSDMT còn ít nên họ chưa được tham gia nhiều, dẫn đến đánh giá chưa chính xác mức độ tổ chức thực hiện hoạt động giáo dục tuyên truyền nâng cao nhận thức hoặc đánh giá là không cao. Hơn nữa, nhìn vào độ lệch chuẩn và con số mang ý nghĩa thống kê Cronbach's Alpha ta thấy số liệu này có độ tin cậy cao.

Để minh chứng cho mức độ thường xuyên sử dụng dịch vụ, chúng tôi có hỏi thêm về sự tham gia các dịch vụ này theo ngày, tuần hay tháng, kết quả thu được thể hiện trong bảng 2.1 (Phụ lục đính kèm). Qua bảng số liệu ta thấy, hầu hết NSDMT được tham gia các nội dung về giáo dục truyền thông ở các mức độ hàng tuần, hàng tháng. Trong đó có hoạt động “Giáo dục truyền thông thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi sử dụng ma túy” NSDMT tham gia nhiều nhất và hàng tuần, mỗi lần/1 tuần, điểm trung bình 3.51, xếp thứ bậc 1. Tuy nhiên, điểm trung bình chung của các hoạt động cũng ở mức trung bình, chưa cao $\bar{X} = 2,59$. Như vậy, các hoạt động giáo dục - truyền thông cần được thực hiện thường xuyên hơn giúp NSDMT có cơ hội tham gia hiệu quả hơn nữa.

** Các hình thức giáo dục - truyền thông*

Chúng tôi tìm hiểu về hình thức giáo dục - truyền thông tại cơ sở thông qua 2 hình thức trực tiếp và gián tiếp, kết quả khảo sát NSDMT thu được như sau: Hầu hết NSDMT được tham gia dưới hình thức trực tiếp, chiếm tỷ lệ 40,10%, hình thức gián tiếp, chiếm tỷ lệ 51,90%. Điều này cho

thấy, các CSCN thường xuyên tổ chức các hoạt động giáo dục truyền thông với các hình thức đa dạng và phong phú.

Bên cạnh đó, chúng tôi cũng tiến hành tìm hiểu về mức độ tiếp cận với dịch vụ giáo dục truyền thông qua các hình thức truyền thông cụ thể, kết quả khảo sát NSDMT thể hiện như sau:

Bảng 3. Mức độ thường xuyên tiếp cận hình thức truyền thông của NSDMT

STT	Các hình thức giáo dục truyền thông	Các mức độ thường xuyên						Sig
		CSCN 01 (N=214)		CSCN 05 (N=154)		Tổng (N= 368)		
		$\bar{X}$	Std.D	$\bar{X}$	Std.D	$\bar{X}$	Std.D	
1	Qua báo chí, tài liệu,	1,86	0,645	1,82	0,641	1,84	0,643	0,587
2	Qua đài, ti vi	2,09	0,537	1,78	0,597	1,96	0,582	0,000
3	Qua các buổi sinh hoạt nhóm/tổ	2,18	0,597	1,89	0,622	2,06	0,624	0,000
4	Qua các buổi tư vấn/tham vấn	1,79	0,745	1,84	0,668	1,81	0,713	0,434
5	Qua tờ rơi	2,09	0,618	1,98	0,681	2,04	0,646	0,113
6	Qua đội ngũ cán bộ cơ sở	2,09	0,618	1,81	0,606	1,97	0,628	0,000
Điểm trung bình chung		2,01		1,85		1,94		

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Như vậy, qua số liệu ở bảng 3 ta thấy, hầu như NSDMT tại CSCN đều được tiếp cận với hình thức truyền thông qua nhiều kênh truyền thông đa dạng, phong phú. Một số hình thức truyền thông quan trọng NSDMT chưa được tiếp cận nhiều, điểm trung bình chung còn chưa cao $\bar{X} = 1,94$. Trong đó, NSDMT tiếp nhận nội dung truyền thông “qua các buổi sinh hoạt nhóm/tổ” là nhiều nhất, có điểm trung bình $\bar{X} = 2,06$, xếp thứ bậc 1, xếp thứ 2 là qua tờ rơi, xếp thứ bậc 3 là qua “Cán bộ cơ sở”, “qua tài liệu, báo chí” xếp thứ bậc 5. Xếp cuối cùng là “qua các buổi tư vấn/tham vấn”. Đặc biệt giáo dục truyền thông qua đội ngũ nhân viên xã hội có ít ý kiến trả lời ở các mức độ, chiếm tỷ lệ 1,90%. Đây là thực trạng nổi trội cho thấy các cơ sở cần tăng cường hơn nữa hình thức truyền thông này để phát huy hiệu quả và tác dụng của chúng. Mặc dù thực tế, tại các CSCN đã chia theo tổ, đội nhưng NSDMT còn chưa được tiếp cận với nội dung truyền thông qua hình thức này. Lý do đơn giản là tập hợp đội/tổ chỉ theo quy định về mặt quản lý quân số và sinh hoạt hàng ngày, chưa vận dụng tối đa hình thức này để truyền thông về ma túy, phòng tránh tái nghiện nhằm nâng cao hiệu quả chất lượng giáo dục truyền thông. Hơn nữa, các CSCN chưa có hoặc có rất ít sự

tham gia của nhân viên CTXH trong các hoạt động giáo dục, truyền thông, chủ yếu là cán bộ cơ sở.

** Đánh giá của NSDMT về hiệu quả của hoạt động giáo dục - truyền thông:*

Đa phần NSDMT đánh giá ở cả 4 mức độ “hiệu quả”, “rất hiệu quả” “ít hiệu quả” và chưa hiệu quả (bảng 3.18 dưới đây điểm trung bình trung = 2,02, xếp thứ bậc 3 trong 5 loại hoạt động được khảo sát. Như vậy, vẫn còn NSDMT cho rằng không hiệu quả và ít hiệu quả, chất lượng các buổi truyền thông chưa được đánh giá cao. Điều này do nhận thức của NSDMT còn hạn chế, khả năng tư duy chưa tốt, dẫn đến chưa thay đổi được hành vi, thậm chí họ đã nhận thức tốt mà hành vi chưa thay đổi được. Hơn nữa, nhiều yếu tố tác động từ bối cảnh, môi trường, mối quan hệ bạn bè, đồng nghiệp sau khi ra khỏi trung tâm, tái hòa nhập cộng đồng. Tuy nhiên, từ kết quả phân tích trên ta thấy chất lượng các buổi giáo dục tuyên truyền còn chưa cao, nhiều buổi tuyên truyền, hội thảo còn nặng tính hình thức, phương pháp, đơn điệu và từ ngữ hàn lâm khiến cho NSDMT khó hiểu được nội dung của các kiến thức. Giữa hai CSCN có sự khác nhau cơ bản thể hiện điểm sig = 0,000 < 0,05, chỉ số Cr.Alpha = 0,639 là chấp nhận được.

Bảng 4. Đánh giá hiệu quả của hoạt động giáo dục - truyền thông đối với người sử dụng ma túy

STT	Các hoạt động	Mức độ hiệu quả của các dịch vụ									Sig	Cr. Alpha
		CSCN 05 (N=154)			CSCN 01 (N=214)			Tổng (N=368)				
		$\bar{X}$	Thứ bậc	Độ lệch chuẩn	$\bar{X}$	Thứ bậc	Độ lệch chuẩn	$\bar{X}$	Thứ bậc	Độ lệch chuẩn		
1	Giáo dục - Truyền thông	1,82	3	0,617	2,18	2	0,597	2,02	3	0,632	0,000	0,639
										Độ tin cậy		0,742

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Tóm lại, NSDMT tại CSCN đã nhận thấy nội dung giáo dục - truyền thông là rất quan trọng, họ thường xuyên tiếp cận và đánh giá cao hiệu quả của hoạt động này, tuy nhiên còn nhiều NSDMT chưa được tiếp cận và không sử dụng thường xuyên, đánh giá chất lượng dịch vụ chưa và ít hiệu quả. Hơn nữa, đội ngũ thực hiện hoạt động này chủ yếu là cán bộ quản lý, đội ngũ chuyên gia, chưa có đội ngũ nhân viên công tác xã hội. Đây là cơ sở để các CSCN tiếp tục nâng cao hiệu quả của dịch vụ này, thu hút NSDMT tham gia tích cực và bổ sung, chuẩn hóa đội ngũ cung cấp dịch vụ công tác xã hội chuyên nghiệp.

5. Kết luận và kiến nghị

Chủ trương chung của Chính phủ trong công tác phòng chống ma túy thể hiện qua công tác đấu tranh chống tội phạm, công tác truyền thông ngăn ngừa tệ nạn ma túy, công tác cai nghiện, công tác quốc tế...

Công tác tuyên truyền, phòng ngừa tệ nạn ma túy: Ủy ban Quốc gia tiếp tục chỉ đạo triển khai có hiệu quả Chương trình phối hợp truyền thông số 3598/CTr-PHTT giữa Ủy ban Quốc gia với Đài Truyền hình Việt Nam, Đài Tiếng nói Việt Nam và Thông tấn xã Việt Nam đến năm 2020 theo nội dung đề ra. Bộ Công an, Bộ Quốc phòng, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế, Bộ Tài chính, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Thông tin và Truyền thông, Bộ Văn hóa - Thể thao và Du lịch, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh... tăng cường chỉ đạo, hướng dẫn các đơn vị, địa phương triển khai có hiệu quả các chỉ thị, nghị quyết, đề án, dự án, chương trình phối hợp về phòng, chống ma túy nhằm huy động sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị và toàn dân tham gia.

Một số kiến nghị nhằm nâng cao nhận thức và nhu cầu thực hiện hoạt động giáo dục - truyền thông cho người sử dụng ma túy.

Xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật đối với NSDMT hướng đến giáo dục - truyền thông phòng ngừa nghiện chất.

Hoạt động CTXH với NSDMT được coi là phát triển khi quy mô và phạm vi bao phủ đáp ứng được nhu cầu thụ hưởng; có chức năng thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội và sự phát triển bền vững; đóng vai trò tích cực trong cân bằng và điều tiết các giá trị xã hội, thúc đẩy xã hội phát triển.

Nâng cao hiệu quả hoạt động giáo dục - truyền thông cho NSDMT, cần xây dựng và ban hành khung chính sách, pháp lý rõ ràng, cụ thể, tránh chồng chéo, thay đổi liên tục nhằm giúp NSDMT nhận thức đúng đắn và có mong muốn phòng ngừa ma túy. Trong đó, chú trọng việc cấp kinh phí để tổ chức các hoạt động kiểm tra, giám sát, tuyên truyền, tập huấn nâng cao nghiệp vụ, kỹ năng và trang bị cơ sở vật chất cho các trung tâm cai nghiện cũng như tăng cường nâng lực cho đội ngũ nhân viên tại cơ sở, đặc biệt phát triển đội ngũ nhân viên CTXH tại cơ sở.

Tăng cường giáo dục - truyền thông nâng cao nhận thức và nhu cầu phòng ngừa nghiện chất với người thân, gia đình, bạn bè, cũng như cộng đồng xã hội.

Từ kết quả khảo sát cho thấy, chất lượng giáo dục truyền thông nâng cao nhận thức của CSCN còn hạn chế, chưa đa dạng các loại hình và chưa thực hiện ở mức thường xuyên cao nên NSDMT vẫn chưa tiếp cận được tối đa và có hiệu quả các dịch vụ này. NSDMT đề xuất: “Cần tuyên truyền, giới thiệu cho mọi người về ma túy, tác hại của ma túy và các biện pháp phòng ngừa nghiện ma túy”...

Vì vậy, thực hiện giải pháp trên, tăng cường giáo dục - truyền thông nâng cao nhận thức về ma túy, tác hại của ma túy, các dịch vụ CTXH, cách thức cai nghiện và dự phòng tái nghiện cho chính NSDMT và cho gia đình, người thân của họ cũng như cộng đồng xã hội. Đồng thời, giáo dục tuyên truyền về vị trí,

tầm quan trọng, mục tiêu, nội dung và phương hướng xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về dịch vụ CTXH trong điều trị nghiện ma túy, nhất là trong thời đại phát triển của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0.

Để đạt được các mục tiêu, định hướng trong “Chiến lược quốc gia phòng, chống và kiểm soát ma túy ở Việt Nam đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030”, xác định nhiệm vụ cần thực hiện về giáo dục truyền thông cụ thể như: Tổ chức tuyên truyền sâu rộng bằng nhiều hình thức, nội dung phù hợp với từng vùng miền, từng đối tượng; kết hợp giữa tuyên truyền các chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước về phòng, chống ma túy với tác hại, hậu quả của tệ nạn ma túy đến từng người dân, từng hộ gia đình.

Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về phòng, chống ma túy.

Xây dựng các chương trình, tài liệu tuyên truyền, giáo dục phòng, chống ma túy cho thanh, thiếu niên, phù hợp với đối tượng.

Thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nâng cao năng lực, kiến thức và kỹ năng cần thiết cho đội ngũ tuyên truyền viên, cán bộ, giáo viên để làm tốt công tác giáo dục - truyền thông về phòng ngừa nghiện chất ma túy.

Nâng cao hiệu quả giáo dục - truyền thông về công tác cai nghiện ma túy; điều trị nghiện ma túy; quản lý chặt chẽ người sử dụng trái phép chất ma túy, nghiện ma túy

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Chính trị. (2019). *Chỉ thị số 36-CT/TW ngày 16/8/2019 của Bộ Chính trị về tăng cường, nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống và kiểm soát ma túy*. Ban hành ngày 16/08/2019.
- Bộ Y tế. (2019). *Quyết định số 5700/QĐ-BYT ngày 25/9/2019 “Hướng dẫn điều trị nghiện chất dạng thuốc phiện bằng thuốc Buprenorphine”*
- Bộ Y tế. (2021). *Thông tư 18/2021/TT-BYT quy định về tiêu chuẩn chẩn đoán và quy trình chuyên môn để xác định tình trạng nghiện ma túy*.
- CDC Injury Center. (2019). *Understanding the Epidemic | Drug Overdose | CDC Injury Center*. www.cdc.gov. 2019-07-24. Retrieved 2019-10-23.
- Bộ Công An. (2020). “*Báo cáo tình hình, kết quả công tác phòng, chống ma túy 6 tháng đầu năm và phương hướng công tác trọng tâm 6 tháng cuối năm 2023*”.
- Chính phủ. (2013). *Nghị định số 111/2013/NĐ-CP. Quy định chế độ áp dụng biện pháp xử lý hành chính giáo dục tại xã, phường, thị trấn*.
- Chính phủ. (2021). *Nghị định 105/2021/NĐ-CP hướng dẫn Luật Phòng, chống ma túy năm 2021*. Hà Nội, ngày 04 tháng 12 năm 2021.
- Chính phủ. (2021). *Nghị định 109/2021/NĐ-CP quy định về cơ sở y tế đủ điều kiện xác định tình trạng nghiện ma túy và hồ sơ, trình tự, thủ tục xác định tình trạng nghiện ma túy*.
- Chính phủ. (2021). *Nghị định 116/2021/NĐ-CP hướng dẫn Luật Phòng, chống ma túy năm 2021, Luật Xử lý vi phạm hành chính 2012 về cai nghiện ma túy và quản lý sau cai nghiện ma túy*.
- Chính phủ. (2021). *Nghị định 57/2022/NĐ-CP quy định các danh mục chất ma túy và tiền chất*.
- FHI 360° Việt Nam. (2012). *Tài liệu tập huấn tư vấn điều trị nghiện ma túy*
- FHI 360° Việt Nam. (2013). *Tài liệu tập huấn Quản lý trường hợp với người nghiện ma túy*
- Finney, J.W., Wilbourne, P.L., & Moos, R.H. (2007). *Điều trị tâm lý xã hội cho người rối loạn sử dụng chất gây nghiện*. (Trong P.E. Nathan & J.M. Gorman (Eds). *Hướng dẫn điều trị hiệu quả* (tái bản lần 3., tr.179-202)
- Loan, C. T. K. (2016). *Chất lượng tuyên truyền hỗ trợ người nộp thuế, nghiên cứu tại Chi cục Thuế Bắc Ninh*. *Tạp chí Tài chính*, kỳ 1 số tháng 4 năm 2016, p 56.
- Quốc hội. (2021). *Luật Phòng, chống ma túy*. *Luật số: 73/2021/QH14*. Hà Nội, ngày 30 tháng 3 năm 2021
- Thủ tướng Chính phủ. (2017). *Quyết định số 2140/QĐ-TTg ngày 30/12/2017 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Phối hợp truyền thông phòng, chống HIV/AIDS và phòng, chống tệ nạn ma túy, mại dâm đến năm 2020”*. Ngày 30/12/2017
- Thủ tướng Chính phủ. (2011). *Quyết định số 1001/QĐ-TTg ngày 27/6/2011. Phê duyệt “Chiến lược quốc gia phòng, chống và kiểm soát ma túy ở Việt Nam đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030”*
- Ủy ban thường vụ Quốc hội. (2022). *Pháp lệnh 01/2022/UBTVQH15 Trình tự, thủ tục Tòa án nhân dân xem xét, quyết định việc đưa người nghiện ma túy từ đủ 12 tuổi đến dưới 18 tuổi vào cơ sở cai nghiện bắt buộc*. https://ntcrc.org/wp-content/uploads/2022/01/NIDA_Prevention_Principles.pdf
- <https://www.scodc.org/tag/drug-prevention/>.

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH BÌNH DƯƠNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

ThS. Nguyễn Thị Hương

Trường Đại học Lao Động - Xã hội, Cơ sở II

huongnt@ldxh.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, phát triển nguồn nhân lực trở thành nhân tố quyết định để nâng cao năng lực cạnh tranh và thúc đẩy phát triển bền vững. Tỉnh Bình Dương là một trong những trung tâm công nghiệp hàng đầu của Việt Nam nên yêu cầu về chất lượng và trình độ lao động ngày càng cấp thiết trước áp lực từ sự phát triển kinh tế - xã hội cùng những thách thức mới. Bình Dương đã và đang gặt hái được nhiều thành tựu trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, trở thành điểm đến hấp dẫn đối với các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Tuy nhiên, sự phát triển nhanh chóng này cũng đặt ra bài toán về việc đảm bảo nguồn nhân lực không chỉ đủ về số lượng mà còn phải đáp ứng yêu cầu về chất lượng, kỹ năng và khả năng thích ứng với công nghệ hiện đại. Bài viết tập trung trình bày thực trạng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương, từ đó đưa ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Bình Dương, giải pháp, phát triển nguồn nhân lực

SOLUTIONS FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN BINH DUONG PROVINCE AT PRESENT

Abstract: In the era of globalization and increasing international economic integration, the development of human resources has emerged as a critical element in enhancing competitiveness and fostering sustainable development. Binh Duong province stands out as one of Vietnam's foremost industrial hubs, where the demand for skilled labor and high-quality workforce is increasingly pressing due to the new challenges and socio-economic growth. The province has made significant strides in its industrialization and modernization efforts, establishing itself as a compelling destination for both domestic and international investors. The swift advancement in various sectors presents a challenge in guaranteeing that human resources are not only adequate in number but also possess the necessary quality, skills, and adaptability to contemporary technology. This article aims to examine the current state of human resources in Binh Duong province and to propose strategies for their development during this period.

Keywords: Binh Duong, solutions, human resource development

Mã bài báo: JHS - 243

Ngày nhận bài sửa: 12/01/2025

Ngày nhận bài: 20/12/2024

Ngày duyệt đăng: 20/01/2025

Ngày nhận phản biện: 02/01/2025

1. Phần mở đầu

Nguồn nhân lực (NNL) là yếu tố cốt lõi, đóng vai trò quyết định trong sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia và địa phương. Trong xu thế toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chất lượng NNL không chỉ là nền tảng cho sự phát triển bền vững mà còn là lợi thế cạnh tranh quan trọng của các tỉnh, thành phố trong việc thu hút đầu tư và phát triển kinh tế. Là một trong những địa phương dẫn đầu cả nước về công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Bình Dương đã đạt được những thành tựu nổi bật, trở thành trung tâm công nghiệp, đô thị năng động của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Tuy nhiên, quá trình phát triển nhanh chóng cũng đặt ra nhiều thách thức lớn liên quan đến việc phát triển NNL. Sự gia tăng nhu cầu lao động, đặc biệt là lao động có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng công nghệ hiện đại đang vượt xa khả năng đáp ứng hiện tại của địa phương. Bên cạnh đó, các xu hướng chuyển đổi số, kinh tế xanh và hội nhập quốc tế đòi hỏi Bình Dương phải không ngừng nâng cao chất lượng NNL, đảm bảo sự phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động và mục tiêu phát triển bền vững. Đây là nhiệm vụ quan trọng và cấp thiết, không chỉ giúp tỉnh Bình Dương tiếp tục duy trì vị thế dẫn đầu mà còn đóng góp vào sự phát triển chung của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Các vấn đề như sự thiếu hụt lao động có tay nghề cao, chênh lệch trong đào tạo giữa các lĩnh vực và áp lực từ xu hướng chuyển đổi số đòi hỏi Bình Dương cần có những giải pháp cụ thể và toàn diện. Vì vậy, nghiên cứu về các giải pháp phát triển NNL tại tỉnh Bình Dương không chỉ có ý nghĩa đối với địa phương mà còn góp phần thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Có rất nhiều quan niệm về phát triển nguồn nhân lực:

Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XI khẳng định: “Phát triển, nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNL chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011, tr.410).

Nghiên cứu của Schultz trong “Investment in Human Capital” nhấn mạnh: “NNL là tài sản lớn nhất, là thước đo hiệu quả sản xuất của một nền kinh tế, là một trong những yếu tố quyết định cạnh tranh quốc gia. Nguồn tài sản trí tuệ này không những giữ

vững hiệu quả cho hoạt động hiện tại mà còn sinh lợi cho tương lai” (Schultz, 1961, tr.1-17).

Tác giả Jerry W. Gilley trong “Principles of human resource development” cho rằng: “Phát triển NNL là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức, nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra thay đổi thông qua việc tổ chức thực hiện các giải pháp (chính thức và không chính thức), các sáng kiến và các hoạt động quản lý nhằm mục đích nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức, khả năng cạnh tranh và đổi mới” (Gilley và cộng sự, 2002, tr.6-7).

Theo tác giả Cầu (2008, tr.104): “Phát triển NNL là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người; nền văn hóa; truyền thống lịch sử... Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội, phát triển NNL là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) NNL và nâng cao về mặt chất lượng NNL, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển NNL là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội cao”.

Như vậy, phát triển NNL được hiểu là quá trình tăng lên về cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của một địa phương, quốc gia.

Về phát triển NNL tỉnh Bình Dương, có một số công trình nghiên cứu: *Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương: Các hạn chế, nguyên nhân và một số giải pháp* (Đại, 2023). Tác giả cho rằng, bên cạnh những đóng góp thiết thực cho phát triển kinh tế xã hội, vẫn còn nhiều tồn tại như: cung vượt quá cầu, dân trí thấp, chất lượng NNL chưa đảm bảo, sự bất hợp lý trong các khâu phân bổ lao động, đào tạo, sử dụng. Do đó, cần đổi mới hệ thống chính sách, cơ chế tuyển dụng, giảm tỷ lệ thất nghiệp... Trong bài viết: *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong thời kỳ công nghiệp lần thứ tư (4.0)* (Nghĩa và cộng sự, 2024), nhóm tác giả cho rằng, Cách mạng công nghiệp 4.0 thúc đẩy sự phát triển NNL, tuy nhiên NNL đang bị thiếu hụt rất lớn, nhất là đội ngũ có chuyên môn kỹ thuật. Vì vậy, cần đa dạng hóa hình thức đào tạo, tăng cường hợp tác quốc tế, xem giáo dục đào tạo là nhân tố quyết định trong việc nâng cao chất lượng NNL. Trong bài viết: *Tỉnh Bình Dương phát huy nguồn nhân lực trẻ trong xây dựng nông thôn mới* (Quỳnh, 2018) nhấn mạnh: NNL trẻ là một bộ phận của NNL, tuy

nhiên để phát huy tốt vai trò trong việc xây dựng nông thôn mới cần: tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng ủy, các tổ chức chính trị; đẩy mạnh công tác tuyên truyền, đổi mới hoạt động giáo dục đào tạo. Hay “*Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Bình Dương trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0*” (Hiệp và cộng sự, 2020); *Tỉnh Bình Dương phát huy nguồn nhân lực trẻ trong xây dựng nông thôn mới* (Quỳnh, 2018); *Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương qua số liệu điều tra lao động việc làm* (Vũng, 2014)... các nghiên cứu này đề cập đến việc phát triển NNL, NNL chất lượng cao tại tỉnh Bình Dương. Từ việc kế thừa các tài liệu của những người đi trước, tác giả tiếp thu, kế thừa và phát triển quan điểm của mình về giải pháp phát triển NNL tỉnh Bình Dương hiện nay.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện bài viết, chúng tôi sử dụng một số phương pháp cụ thể sau:

Phương pháp thu thập tài liệu: Thu thập những văn bản của Đảng, Nhà nước, các cơ quan ban ngành của tỉnh như Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Các nghiên cứu khoa học, luận văn, luận án có liên quan; Báo cáo từ doanh nghiệp, các tổ chức nhân sự, tuyển dụng lao động... làm cơ sở cho việc tìm hiểu và phân tích thực trạng NNL tỉnh Bình Dương qua các giai đoạn phát triển.

Phương pháp phân tích, tổng hợp: Tổng hợp từ các báo cáo, tài liệu khoa học, các nhận định của những học giả về các nội dung liên quan đến phát triển NNL, phát triển NNL tỉnh Bình Dương từ năm 2010 đến nay, đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức trong phát triển nguồn nhân lực Bình Dương, làm rõ thực trạng phát triển NNL tỉnh Bình Dương. Từ đó đưa ra nhận định, giải pháp phát triển NNL tỉnh Bình Dương trong thời gian tới.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thực trạng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương

Bình Dương là một tỉnh thuộc miền Đông Nam Bộ, nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Khu vực này được đánh giá là một trong những vùng kinh tế sôi động nhất cả nước với thị trường lao động phát triển nhanh chóng và nhu cầu tuyển dụng gia tăng mạnh mẽ, đặc biệt chú trọng đến chất lượng

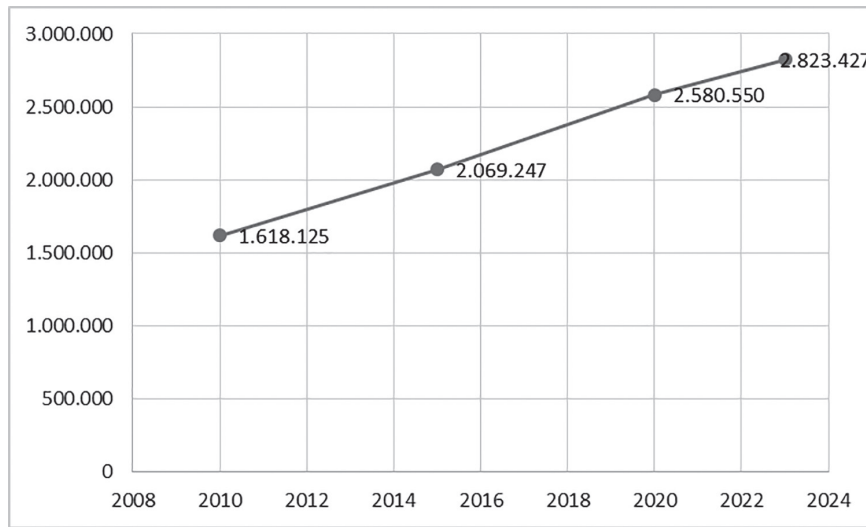
và kỹ năng của NNL. Điều này đã góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội không chỉ của địa phương mà còn của toàn vùng. Trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Bình Dương đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể trên các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Đặc biệt, NNL chất lượng cao được xem như yếu tố then chốt, đóng vai trò quyết định đối với sự phát triển bền vững của tỉnh.

*** Cơ cấu nguồn nhân lực**

Dân số bình quân của tỉnh năm 2010 là 1.618.125 người, đến năm 2015 đạt 2.069.247 người, tương ứng chỉ số tăng trưởng khoảng 27,88%. Chỉ số tăng trưởng cao cho thấy một giai đoạn phát triển mạnh mẽ của tỉnh Bình Dương. Sự gia tăng dân số này là kết quả của các yếu tố như cải thiện cơ sở hạ tầng, tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ và thu hút đầu tư từ các doanh nghiệp trong và ngoài nước. Đây là thời điểm Bình Dương đang trải qua quá trình đô thị hóa và di cư từ các khu vực khác đến sinh sống và làm việc. Đến năm 2020 đạt 2.580.550 người, với chỉ số tăng trưởng 2015-2020 là 24,72% và đến 2023 đạt 2.823.427 người tương ứng chỉ số tăng trưởng 9,36%, bao gồm dân số thành thị 2.377.777 người, chiếm 84,2% và dân số nông thôn 445.650 người, chiếm 15,8%; dân số nam là 1.466.455 người, chiếm 51,9% và dân số nữ là 1.356.972 người, chiếm 48,1% (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.75). Mặc dù mức tăng trưởng giảm so với giai đoạn trước, tỉ lệ này vẫn khá cao, cho thấy tỉnh Bình Dương vẫn duy trì được sự phát triển dân số ổn định. Việc giảm nhẹ tốc độ tăng trưởng phản ánh một sự ổn định hơn trong quá trình phát triển, với sự chuyển từ tăng trưởng dân số nhanh chóng sang sự phát triển bền vững. Giai đoạn 2020-2023, chỉ số tăng trưởng thấp hơn đáng kể so với các giai đoạn trước. Điều này cho thấy sự chuyển hướng trong chiến lược phát triển dân số, với khả năng giảm thiểu dân số di cư vào tỉnh, bên cạnh đó tốc độ tăng dân số tự nhiên chậm lại (năm 2015 là 14,75%; năm 2020 là 15,13%, năm 2023 là 11,88%). Ngoài ra, tình hình dịch bệnh Covid-19 có thể cũng ảnh hưởng đến các yếu tố như di cư lao động, thay đổi trong nhu cầu nhà ở và phát triển hạ tầng. Tuy nhiên, mức tăng trưởng vẫn ở mức tích cực và không có dấu hiệu suy giảm đáng kể.

Hình 1. Dân số trung bình tỉnh Bình Dương 2010-2023

Đơn vị: Người



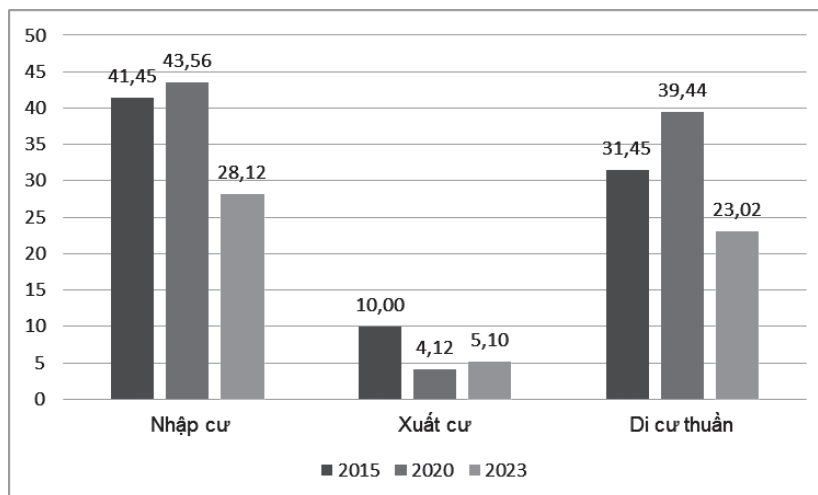
Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương 2020, 2023

Về tỷ suất nhập cư, giai đoạn 2015-2020, từ 41,45% năm 2015 lên 43,56% năm 2020, cho thấy nhu cầu di cư vào tỉnh để tìm kiếm việc làm và cơ hội sinh sống vẫn ổn định và có phần tăng lên. Trong khi đó tỷ suất xuất cư giảm xuống từ 10,00% giảm xuống còn 4,12%, nó cũng cho thấy chiều hướng phát triển tích cực của tình hình kinh tế xã hội ở đây, khiến người dân an tâm làm việc và sinh sống. Tỷ lệ di cư thuần tăng mạnh từ 31,45% lên 39,44 %, điều này cho thấy chính sách thu hút NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao của tỉnh Bình Dương rất hiệu quả. Giai đoạn 2020-2023, tỷ suất

nhập cư từ 43,56% xuống còn 28,12%, đây là sự giảm mạnh trong nhập cư, điều này một phần do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 và những thay đổi trong nhu cầu di cư của người lao động, do đó ít người di chuyển vào tỉnh làm việc và sinh sống hơn giai đoạn trước. Bên cạnh đó, tỷ lệ xuất cư tăng từ 4,12% lên 5,10%, dù không đáng kể, song đây là sự thay đổi này cũng ảnh hưởng đến cơ cấu NNL của tỉnh, nó chứng tỏ một bộ phận không nhỏ người dân trở về quê quán cũ của họ hoặc chuyển đến sinh sống và làm việc ở một địa phương khác. Tỷ suất di cư thuần theo đó giảm xuống.

Hình 2. Tỷ suất nhập cư, xuất cư và di cư thuần tỉnh Bình Dương 2015-2023

Đơn vị: %



Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương 2023

Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên tỉnh Bình Dương trong giai đoạn 2015-2020 chỉ số phát triển đạt 3,44%. Từ 2020-2023 chỉ số phát triển đạt 13,73%. Tính chung từ 2015-2023 đạt tỷ lệ 117,64%. Năm 2023, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong các loại hình kinh tế là 1.845.322 người, chia ra: loại hình kinh tế Nhà nước là 63.334 người, chiếm 3,43%; kinh tế ngoài Nhà nước 967.137 người, chiếm 52,41%; khu vực có vốn đầu tư nước ngoài 814.851 người, chiếm 44,16% (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.75). Trong giai đoạn 2015-2020, lao động nam tăng mạnh, trong khi lao động nữ giảm. Tuy nhiên, từ 2020-2023, lao động nữ đã tăng trưởng vượt trội hơn nam, cho thấy sự cải thiện về cơ hội việc làm cho cả hai giới. Lao động theo khu vực, thành thị luôn là khu vực thu hút lực lượng lao động lớn nhất. Tuy nhiên, từ 2020-2023, nông thôn đã có sự phục hồi, nhờ các chính sách cân đối phát triển kinh tế vùng. Hiện nay, Bình Dương có 5 thành phố (Thủ Dầu Một, Bến Cát, Dĩ An, Tân Uyên, Thuận An) và 4 huyện. Bình Dương có nhiều khu công nghiệp (KCN) đang hoạt động, trong đó nhiều KCN đã cho thuê gần hết diện tích như KCN Sóng Thần I, KCN Sóng Thần II, KCN Đồng An, KCN Nam Tân Uyên, KCN Tân Đông Hiệp A, KCN Việt Hương, KCN VSIP 1, 2, 3 - Việt Nam Singapore, các KCN Mỹ

Phước 1, 2, 3, 4 và 5; các cụm công nghiệp: Thanh An, Tân Thành và An Lập... Các khu công nghiệp và cụm công nghiệp đã góp phần rất lớn trong việc giải quyết nhu cầu việc làm cho lao động trong và ngoài tỉnh, đưa Bình Dương trở thành một trong những điểm đến hấp dẫn cho người lao động. Cơ cấu lao động có sự chuyển dịch phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh với tỷ lệ lao động ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản - công nghiệp và xây dựng - dịch vụ. Năm 2015, lao động trong các ngành kinh tế là 1.349.131 người. Cơ cấu lao động ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản - ngành công nghiệp và xây dựng - ngành dịch vụ với các tỷ lệ tương ứng: 6,90% - 68,70% - 24,40% đến năm 2020 tỷ lệ này là 5,2% - 70,6% - 24,2%. Năm 2023 là 1.845.321 lao động, trong đó: ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản là 80.095 người (chiếm 4,34%), công nghiệp và xây dựng 1.246.377 người (chiếm 67,56%), dịch vụ 518.849 người (chiếm 28,10%). Nhân lực hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội, quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng, đảm bảo xã hội bắt buộc 15.326 người (chiếm 0,83%); hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ đạt 8.793 người (chiếm 0,48%); Giáo dục và đào tạo 30.975 người (chiếm 1,70%); Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội 6.056 người (chiếm 0,33%) (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.107-110).

Bảng 1. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên tỉnh Bình Dương 2015-2023

	Lực lượng lao động (Người)			Cơ cấu (%)			Chỉ số phát triển % (2015-2023)
	2015	2020	2023	2015	2020	2023	
Nam	777,166	886,272	968,574	48.86	53.86	61.76	124.70
Nữ	813,592	759,186	902,739	51.14	46.14	49.24	111.00
Thành thị	1,198,567	1,399,895	1,582,612	75.35	85.08	84.57	131.97
Nông thôn	392,191	245,563	288,701	24.65	14.92	15.43	73.69
Tổng	1,590,758	1,645,458	1,871,313	100.00	100.00	100.00	117.64

Nguồn: Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương 2015, 2023 và tính toán của tác giả

Theo kết quả điều tra doanh nghiệp, năm 2020 Bình Dương có 27.406 doanh nghiệp (DN) đang hoạt động sản xuất kinh doanh đến năm 2023 có 34.323 DN. Năm 2023, Bình Dương là tỉnh đứng thứ hai trong vùng Đông Nam Bộ với tỷ trọng 11,5%, và đứng thứ ba toàn quốc, sau Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, chiếm 4,6%. Những con số này minh chứng cho sự phát triển nhanh chóng của môi trường kinh doanh và khả năng thu hút đầu tư mạnh mẽ, đồng

thời khẳng định vai trò quan trọng của Bình Dương trong nền kinh tế cả nước và khu vực. Trong cơ cấu ngành nghề, doanh nghiệp thương mại và dịch vụ chiếm số lượng lớn nhất với 21.343 DN, tiếp theo là ngành công nghiệp và xây dựng với 12.896 DN. Tuy nhiên, phần lớn doanh nghiệp trong tỉnh thuộc quy mô vừa, nhỏ và siêu nhỏ, chiếm 95,5%, trong đó, 78,7% có dưới 10 lao động. Các doanh nghiệp tập trung chủ yếu ở các khu vực phía Nam của tỉnh,

với thành phố Thủ Dầu Một dẫn đầu (8.114 DN), tiếp theo là thành phố Thuận An (8.099 DN), thành phố Dĩ An (6.841 DN), thành phố Tân Uyên (5.780 DN) và thành phố Bến Cát (3.380 DN). Tổng số lao động của tỉnh năm 2023 đạt 1.070,9 nghìn người, trong đó lao động nữ chiếm 47,7%. Đáng chú ý, các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) là khu vực thu hút nhiều lao động nhất với 665,2 nghìn người. Mức thu nhập bình quân của lao động tại các doanh nghiệp năm 2020 đạt 9.770 triệu đồng đến 2022 đạt 12 triệu đồng, phản ánh sự hấp dẫn của Bình Dương đối với lực lượng lao động (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.230).

Năm 2020, lao động tại các cơ sở kinh tế cá thể phi nông nghiệp trên địa bàn tỉnh đạt 200.900 người, đến năm 2022 đạt 250.402 người, trong đó nữ giới chiếm 52,1% với 130.526 người, phản ánh sự tham gia đáng kể của phụ nữ vào lĩnh vực này. Xét theo ngành nghề, số lao động đông nhất thuộc nhóm bán buôn, bán lẻ và sửa chữa phương tiện giao thông với 90.041 người (chiếm 36%). Tiếp theo là lĩnh vực kinh doanh bất động sản, thu hút 65.346 người (chiếm 26,1%), và dịch vụ lưu trú, ăn uống, với 53.094 người (chiếm 21,2%). Các ngành khác như dịch vụ hỗ trợ đặc thù và công nghiệp chế biến, chế tạo lần lượt có 14.219 người (chiếm 5,7%) và 13.352 người (chiếm 5,3%). Về phân bố địa lý, lao động tập trung chủ yếu tại các thành phố lớn, với thành phố Thuận An dẫn đầu (59.729 người), theo sau là thành phố Dĩ An (56.429 người) và thành phố Bến Cát (41.725 người). Những số liệu này cho thấy sự phát triển mạnh mẽ của các ngành kinh tế cá thể, đặc biệt là thương mại, dịch vụ và bất động sản, đồng thời làm nổi bật vai trò của các khu vực đô thị trong thu hút lao động của tỉnh (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.232).

* Chất lượng nguồn nhân lực

Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo của tỉnh năm 2010 đạt 13,7%, năm 2020 đạt 20,1%. Năm 2023, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo (23,3%) mặc dù cao hơn so với một số tỉnh của vùng Đông Nam Bộ, song thấp hơn so với tỷ lệ trung bình của vùng Đông Nam Bộ (29,0%) và thấp hơn so với tỷ lệ chung của cả nước (27,2%). Điều này cho thấy, Bình Dương cần tiếp tục đầu tư vào giáo dục, đào tạo nghề và phát triển kỹ năng cho lực lượng lao động để bắt kịp các tỉnh dẫn đầu trong vùng như Bà Rịa -

Vũng Tàu (28,8%), TP. Hồ Chí Minh (36,0%). Năm 2015, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm 69,64%, trong đó có 5,16% có trình độ sau đại học; cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên đạt 57,16%. Đến năm 2020, cán bộ, công chức, viên chức (không bao gồm cấp xã) có trình độ từ cao đẳng trở lên hiện chiếm 75%, trong đó hơn 6% có trình độ sau đại học; cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên đạt 90,06%. Từ năm 2016 đến năm 2020, tỉnh đã thu hút thông qua các hình thức tiếp nhận, tuyển dụng mới 222 người, bao gồm tốt nghiệp đại học loại giỏi, bác sĩ đa khoa, người có trình độ sau đại học (Tỉnh ủy Bình Dương, 2021).

Kết quả Điều tra lao động việc làm năm 2022 tại Bình Dương cũng cho thấy, phần lớn lực lượng lao động không có chuyên môn kỹ thuật chiếm tới 83,9%, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo là tương đối thấp, chỉ có 16,1% (trong đó trình độ chuyên môn sơ cấp là 7,0%, trung cấp là 2,1%, cao đẳng là 2,1% và đại học trở lên là 4,9%). Nhìn chung, tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật (sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học trở lên) ở nhóm nam (22,8%) cao hơn nhiều so với nhóm nữ (14,5%) (Vũng, 2024).

Năm 2023, tỉnh có 7.090 giáo viên mầm non và 13.377 giáo viên phổ thông, trong đó số lượng giáo viên tập trung chủ yếu ở bậc tiểu học với 6.735 người, tiếp theo là 4.613 giáo viên trung học cơ sở và 2.029 giáo viên trung học phổ thông. Hệ thống giáo dục trung cấp hiện gồm 10 trường (04 trường công lập và 06 trường ngoài công lập) với 519 giáo viên, giảng dạy 9.884 học viên, đạt tỷ lệ giáo viên/học viên là 1:19. Năm 2023, 2.948 học viên trung cấp đã hoàn thành chương trình học. Ở bậc đại học, tỉnh có 8 trường với 1.930 giảng viên, trong đó 32,6% có trình độ tiến sĩ. Số lượng sinh viên đang theo học đạt 31.880 người, tỷ lệ giảng viên/sinh viên là 1:16. Tuy nhiên, số sinh viên tốt nghiệp là 4.159 người, chiếm 13% tổng số sinh viên (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.549-550). Nhìn chung, hệ thống giáo dục từ mầm non đến đại học phát triển tương đối toàn diện, đáp ứng nhu cầu đào tạo NNL của tỉnh.

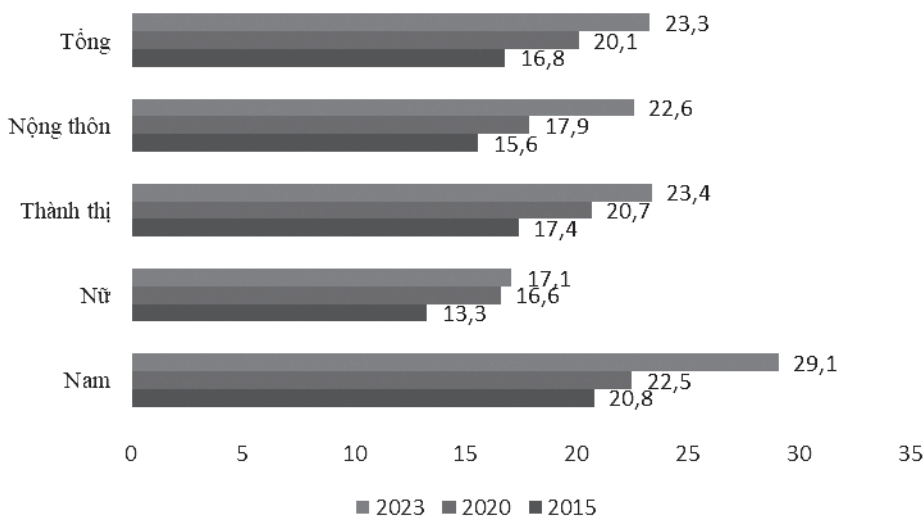
Tỉnh tiếp tục nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống y tế bằng cách thực hiện chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ NNL y tế chất lượng cao. Chính quyền địa phương tập trung phát triển đội ngũ y tế có chuyên môn sâu, đảm bảo số lượng đủ, chất lượng tốt và cơ cấu hợp lý giữa các chuyên ngành và tuyến y tế. Năm 2023, trên địa bàn

hiện có tổng cộng 140 cơ sở khám chữa bệnh, bao gồm: 28 bệnh viện, 18 phòng khám đa khoa khu vực, 91 trạm y tế xã, phường, thị trấn. Số giường bệnh thuộc quản lý của các cơ sở y tế nhà nước bình

quân đạt 19,3 giường trên mỗi vạn dân, trong khi số lượng bác sĩ trung bình đạt 8,4 người trên mỗi vạn dân (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.607).

Hình 3. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo tỉnh Bình Dương 2015-2023

Đơn vị: %



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương 2023

Theo điều tra lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo nghề nghiệp tỉnh Bình Dương từ 1.594.373 (năm 2020) tăng lên 1.845.322 (năm 2023), tăng 15,74% trong vòng 3 năm. Đây là sự tăng trưởng đáng kể. Tuy nhiên, có sự thay đổi ở các nhóm nghề như: “Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị” tăng từ 510.013 người lên 626.009 người (tăng 22,76%). Đây là nhóm có mức tăng trưởng cao nhất cả về số lượng tuyệt đối (+115.996 người) lẫn tỷ lệ phần trăm. Điều này có thể phản ánh xu hướng công nghiệp hóa và tự động hóa ngày càng rõ nét ở khu vực này. “Dịch vụ cá nhân, bảo vệ, bán hàng” tăng từ 233.613 người lên 321.193 người (tăng 37,43%). Xu hướng tăng trưởng mạnh này có thể do sự phát triển của các ngành dịch vụ thương mại, bán lẻ và nhu cầu về bảo vệ cá nhân tăng. “Chuyên môn kỹ thuật bậc cao” tăng từ 74.647 người lên 88.024 người (tăng 17,91%), nó cũng phản ánh nhu cầu ngày càng tăng về lao động có trình độ kỹ thuật cao trong nền kinh tế hiện đại. Về nghề, “Nghề trong nông, lâm, ngư nghiệp” tăng 58,83% phản ánh sự chuyển đổi cơ cấu lao động ở các ngành này, những chính sách tiến bộ trong nông nghiệp và việc ứng dụng thành tựu

khoa học kỹ thuật trong nông nghiệp đã đưa nông dân từ sản xuất theo kiểu truyền thống sang hiện đại, từ đó thúc đẩy ngành này phát triển. Bên cạnh đó, “Nhà lãnh đạo” giảm -44,54% do quá trình tái cơ cấu tổ chức của các đơn vị quản lý. “Nhân viên” giảm -49,91% do quá trình tự động hóa làm giảm nhu cầu của lao động phổ thông trong các lĩnh vực hành chính văn phòng truyền thống. Từ đó cho thấy, NNL của tỉnh có sự chuyển dịch cơ cấu ngành nghề rõ ràng, với sự tăng trưởng mạnh trong các ngành công nghiệp, dịch vụ và kỹ thuật cao, lao động tăng trưởng ổn định, phản ánh sự phát triển kinh tế và cơ hội việc làm mở rộng.

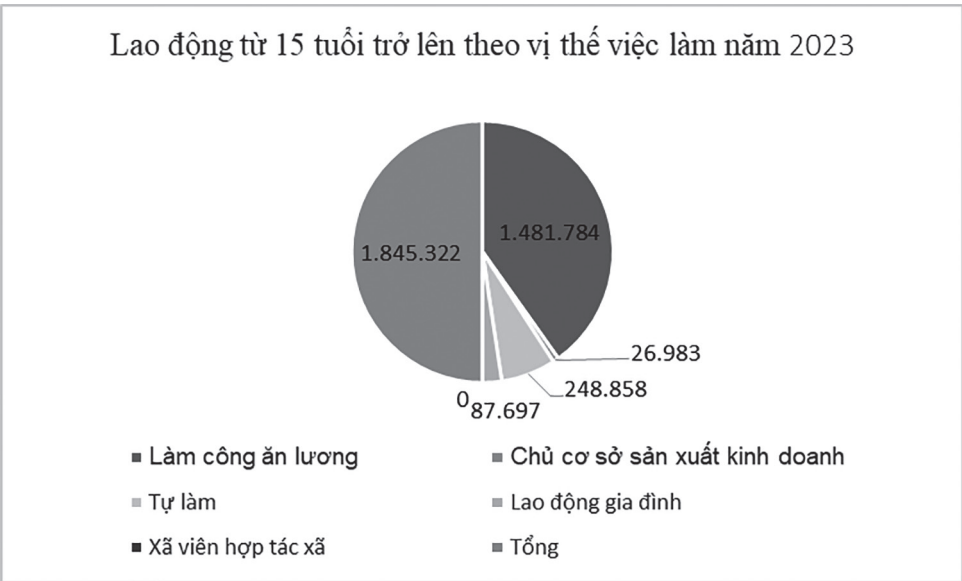
Theo Cục thống kê Bình Dương, năm 2023, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm theo vị thế việc làm của tỉnh là 1.845.322 người. Trong đó, vị trí “Làm công ăn lương” chiếm 80,3%, đây là nhóm chiếm tỷ trọng lớn nhất, cho thấy Bình Dương là một địa phương có nền kinh tế công nghiệp phát triển với nhiều khu công nghiệp và doanh nghiệp, thu hút lượng lớn lao động làm công ăn lương. Chủ cơ sở sản xuất kinh doanh (1,46%), tỷ lệ này tương đối thấp, các hộ kinh doanh cá thể hoặc doanh nghiệp

nhỏ lẻ chưa phát triển mạnh do sự cạnh tranh lớn từ các doanh nghiệp lớn, hoặc thiếu vốn đầu tư và nguồn lực. Tự làm (13,49%), tỷ lệ này tương đối cao, bao gồm những người làm nghề tự do hoặc sản xuất kinh doanh nhỏ không có thuê mướn lao động. Điều này phản ánh sự linh hoạt của thị trường lao động, nơi một số người lao động chọn hình thức tự làm

để phù hợp với hoàn cảnh hoặc tận dụng các cơ hội kinh tế nhỏ lẻ để phát triển bản thân. Lao động gia đình (4,75%), tỷ lệ này tương đối thấp, cho thấy Bình Dương có ít lao động làm việc trong các cơ sở kinh tế gia đình (nông nghiệp, sản xuất nhỏ lẻ), điều này phù hợp với xu hướng đô thị hóa và công nghiệp hóa cao tại địa phương.

Hình 4. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm theo vị thế việc làm năm 2023

Đơn vị: Người



Nguồn: Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương 2023, Cục Thống kê Bình Dương

Thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia nông thôn mới, đến năm 2023 đã có 100% xã đạt chuẩn nông thôn mới, trong đó: 29 xã được công nhận đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao; 01 huyện, 02 thị xã đã được công nhận huyện đạt chuẩn nông thôn mới và hoàn thành nhiệm vụ nông thôn mới (Dầu Tiếng, Tân Uyên, Bến Cát) (Cục Thống kê Bình Dương, 2024, tr.9). Những kết quả đạt được không chỉ là minh chứng cho sự thành công của chương trình nông thôn mới mà còn tạo nền tảng vững chắc để tiếp tục thực hiện các mục tiêu phát triển nông thôn bền vững, hướng tới nâng cao chất lượng sống cho người dân và thúc đẩy phát triển kinh tế địa phương và góp phần nâng cao chất lượng NNL của tỉnh.

4.2. Thời cơ và thách thức trong phát triển nguồn nhân lực tại Bình Dương

Về thời cơ:

Bình Dương là một trong những tỉnh có tốc độ phát triển kinh tế nhanh nhất Việt Nam, với nhiều

khu công nghiệp lớn và thu hút đầu tư nước ngoài. Sự phát triển kinh tế tạo cơ hội việc làm và môi trường thuận lợi để người lao động nâng cao kỹ năng. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, năm 2023, Bình Dương nằm trong nhóm dẫn đầu cả nước về thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), đạt hơn 3,2 tỷ USD, chiếm khoảng 9% tổng vốn FDI của cả nước. Hiện tại, tỉnh có hơn 30 khu công nghiệp hoạt động hiệu quả, trong đó có các khu công nghiệp lớn như VSIP (Khu công nghiệp Việt Nam - Singapore) đóng vai trò chủ đạo trong việc thu hút lao động. GDP bình quân đầu người của Bình Dương năm 2023 đạt 172 triệu đồng/năm, cao hơn nhiều so với mức trung bình của cả nước.

Nghị quyết số 154/NQ-CP của Chính phủ: Ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 07/10/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến

năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, trong đó Bình Dương được ưu tiên phát triển nhân lực gắn với công nghiệp. Thực hiện Quyết định số 790/QĐ-TTg ngày 3/8/2024 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tỉnh Bình Dương thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050. Bên cạnh đó, triển khai Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025. Quyết định số 1745/QĐ-UBND ngày 05/7/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương ban hành kế hoạch triển khai thực hiện chương trình số 19-CTR/TU ngày 31/5/2021 của tỉnh ủy Bình Dương về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu xây dựng Bình Dương phát triển bền vững theo hướng đô thị thông minh, văn minh, hiện đại giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045. Đây chính là cơ sở quan trọng để định hướng cho sự phát triển NNL của tỉnh.

Bình Dương đang chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, với tỷ trọng công nghiệp chiếm hơn 66,26% GRDP năm 2023. Nhu cầu về nguồn lao động chất lượng cao trong các lĩnh vực công nghệ cao, logistics, dịch vụ tài chính và sản xuất thông minh đang gia tăng. Dự án thành phố thông minh Bình Dương (Smart City) đang được triển khai, hợp tác với các đối tác như Tập đoàn NTT Nhật Bản để xây dựng mô hình đô thị hiện đại, yêu cầu lao động kỹ thuật cao.

Nhiều cơ sở đào tạo nghề và đại học tại Bình Dương đang được nâng cấp, đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập và đào tạo của người lao động. Bình Dương có các cơ sở đào tạo lớn như Đại học Thủ Dầu Một, Đại học Việt Đức, cung cấp nhiều chương trình đào tạo chuyên sâu về kỹ thuật, công nghệ và quản lý. Tỉnh đã xây dựng hơn 30 trung tâm đào tạo nghề tại các khu công nghiệp, tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn để nâng cao kỹ năng cho lao động phổ thông. Theo thông tin của sở Tài chính, ngân sách chi thường xuyên hàng năm của tỉnh ở lĩnh vực giáo dục khá cao, chiếm 30% tổng chi. Cụ thể: năm 2016 chi 2.600 tỷ đồng, năm 2017 chi 3.000 tỷ đồng, năm 2019 chi 3.300 tỷ đồng, năm 2020 chi 4.000 tỷ đồng. Tính bình quân tỉnh chi 3.200 tỷ đồng/năm. Trong giai đoạn 2021-2025 trung bình ngân sách chiếm 10% trong tổng đầu tư công của tỉnh (Hương, 2023).

Bình Dương là thành viên chính thức của Hiệp hội Đô thị khoa học thế giới (WTA), tạo cơ hội kết nối và học hỏi kinh nghiệm quốc tế trong phát triển nguồn

nhân lực. Bình Dương đăng cai nhiều sự kiện quốc tế như Diễn đàn Hợp tác Kinh tế châu Á Horasis (Horasis Asia Meeting), góp phần nâng cao trình độ và tư duy hội nhập của NNL. Các doanh nghiệp Hàn Quốc và Nhật Bản đã tài trợ chương trình đào tạo kỹ sư và kỹ thuật viên cho Bình Dương. Đây là cơ hội tốt cho người lao động Bình Dương tiếp cận tri thức tiên tiến để nâng tầm chất lượng NNL.

Về thách thức:

Mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu, NNL của tỉnh vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập. Số lượng cán bộ, công chức, viên chức còn thiếu so với nhu cầu, đặc biệt trong các lĩnh vực như quản lý đô thị, giao thông vận tải, thương mại dịch vụ, y tế, giáo dục và đào tạo. Đội ngũ này dù đã được đào tạo bài bản nhưng một bộ phận vẫn hạn chế về chuyên môn, thiếu kinh nghiệm thực tiễn, cũng như kỹ năng tin học và ngoại ngữ, dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao. Công tác phát triển NNL chất lượng cao còn nhiều bất cập, với tỷ lệ viên chức có trình độ sau đại học tại các trường trung học phổ thông và cao đẳng còn thấp. Các chỉ tiêu về ngành nghề, số lượng và vị trí công tác cần thu hút chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế. Trong lĩnh vực lao động, mặc dù số lượng cơ bản được đảm bảo, sự ổn định lại chưa cao, phụ thuộc nhiều vào nguồn lao động từ các tỉnh khác. Doanh nghiệp cũng gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự có trình độ và kỹ năng cao ở nhiều ngành nghề, kể cả những lĩnh vực nền tảng quan trọng thúc đẩy kinh tế (Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương, 2021).

4.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong giai đoạn hiện nay

Thứ nhất, để thu hút NNL chất lượng cao và lao động có kỹ năng, Bình Dương cần nghiên cứu và triển khai các cơ chế, chính sách đột phá, tập trung vào việc chuyển dịch cơ cấu lao động, mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng dân số. Đặc biệt, việc phát triển chính sách nhà ở phù hợp là yếu tố then chốt, bao gồm nhà ở công nhân, nhà ở xã hội, nhà ở cho người thu nhập thấp và nhà ở dành cho nhân lực chất lượng cao cũng như các chuyên gia. Đồng thời, cần tích hợp các thiết chế văn hóa nhằm đảm bảo đời sống vật chất và tinh thần, khuyến khích người lao động làm việc và định cư lâu dài tại tỉnh. Bình Dương cũng cần huy động nguồn lực để phát triển các cụm trường học tại Dĩ An, Thủ Dầu Một, Bến Cát và Bàu Bàng theo mô hình đô thị đại học, hướng tới mục tiêu trở thành một trung

tâm đào tạo nhân lực chất lượng cao hàng đầu trong khu vực ở các lĩnh vực trọng điểm. Việc mở rộng hệ thống đào tạo và dạy nghề chất lượng cao là ưu tiên, tập trung vào các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, dịch vụ, du lịch và kinh tế biển. Bên cạnh đó, cần thúc đẩy sự liên kết chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với thị trường lao động và doanh nghiệp, nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo. Để đạt được mục tiêu này, tỉnh cần đầu tư nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục các cấp, đồng thời củng cố và duy trì chất lượng phổ cập giáo dục, đảm bảo tiêu chuẩn trường quốc gia. Chất lượng giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp cần tiếp tục được cải thiện, hướng tới đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong tương lai (Thủ tướng Chính phủ, 2024).

Thứ hai, xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu về học sinh, sinh viên xuất sắc có năng lực nổi bật và mong muốn gắn bó lâu dài với địa phương, nhằm tuyển chọn hoặc đặt hàng đào tạo nhân lực chất lượng cao cho các ngành nghề thiết yếu của nền kinh tế tỉnh, như logistics, điện tử, công nghệ tiên tiến, tự động hóa, phân tích dữ liệu, trí tuệ nhân tạo, khoa học sức khỏe và các lĩnh vực dịch vụ. Ưu tiên sử dụng biên chế nhà nước còn trống để thu hút các sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và cán bộ khoa học trẻ, đảm bảo phù hợp giữa ngành nghề đào tạo và vị trí công tác tại các cơ quan, đơn vị. Cần đồng bộ hóa và thống nhất các khâu từ phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, sử dụng đến chế độ đãi ngộ. Đồng thời, hoàn thiện chính sách thu hút và sử dụng nhân tài cũng như NNL chất lượng cao để mời gọi nhân lực từ bên ngoài tham gia làm việc trong các cơ quan Đảng, tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập hoặc hợp tác dưới các hình thức phù hợp. Bên cạnh đó, cần khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức tự nâng cao trình độ thông qua đào tạo bổ sung để đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc.

Thứ ba, phát triển giáo dục nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu thị trường lao động, đồng thời đẩy mạnh tuyên truyền và tư vấn học nghề nhằm thay đổi nhận thức toàn xã hội về vai trò quan trọng của giáo dục nghề nghiệp. Xây dựng hạ tầng thị trường lao động một cách đồng bộ, bao gồm hướng nghiệp, dịch vụ việc làm, thông tin và dự báo thị trường lao động, để nâng cao hiệu quả cung cấp các dịch vụ công về việc làm. Triển khai khảo sát và tiến hành xây dựng cơ sở dữ liệu cùng cổng thông tin chung về tuyển

dụng nhằm hỗ trợ doanh nghiệp trong quá trình tìm kiếm và thu hút nhân sự. Nghiên cứu và ban hành các chính sách khuyến khích sự hợp tác giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp, tập trung vào việc đào tạo mới và đào tạo lại cho NNL, đồng thời tạo điều kiện để doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào hoạt động giảng dạy nghề. Đầu tư phát triển các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của tỉnh thành các trường chất lượng cao, đào tạo đa ngành nghề, đặc biệt chú trọng các nghề trọng điểm đạt tiêu chuẩn quốc tế, khu vực ASEAN và quốc gia nhằm thúc đẩy thu hút đầu tư và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Xây dựng chính sách ưu đãi dành cho người học nghề, kết hợp với giải quyết việc làm sau tốt nghiệp nhằm thu hút học sinh sau khi hoàn thành trung học cơ sở tham gia học nghề.

Thứ tư, đẩy mạnh đào tạo và chuẩn hóa kỹ năng tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả các nền tảng chính quyền số và thành phố thông minh. Tập trung phát triển NNL chất lượng cao từ nội bộ hệ thống chính trị bằng cách tuyển chọn cán bộ, công chức, viên chức có năng lực trong các lĩnh vực trọng điểm mà tỉnh đang cần, đồng thời tạo điều kiện để họ tham gia các chương trình đào tạo sau đại học trong nước và quốc tế. Khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào các ngành công nghệ cao để tạo động lực thu hút và đào tạo NNL chất lượng cao phục vụ cho tỉnh. Thường xuyên tổ chức điều tra, khảo sát chất lượng và số lượng nhân lực theo bậc đào tạo và lĩnh vực kinh tế - xã hội, từ đó đảm bảo sự cân đối giữa cung và cầu lao động, phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và từng ngành cụ thể. Ngoài ra, xây dựng và ban hành danh mục các ngành nghề trọng điểm theo từng giai đoạn, dựa trên thực tế địa phương, nhằm định hướng cho các cơ sở đào tạo trong việc phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Thứ năm, nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông để tạo nền tảng vững chắc cho giáo dục đại học; thúc đẩy việc phân luồng học sinh sau trung học cơ sở và định hướng nghề nghiệp tại bậc trung học phổ thông. Đặc biệt, tập trung giới thiệu và định hướng học sinh về các ngành nghề tiềm năng trong kỷ nguyên số và công nghiệp 4.0, như công nghệ thông tin, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo, nhằm ươm mầm nguồn nhân lực kỹ thuật công nghệ chất lượng cao phục vụ nhu cầu phát triển của tỉnh đến năm 2045. Phát triển giáo dục đại học theo hướng nâng cao chất lượng, đáp

ứng nhu cầu nhân lực trình độ cao và hội nhập quốc tế. Đề ra các chính sách hỗ trợ và khuyến khích các trường đại học trên địa bàn tập trung phát triển đào tạo nguồn nhân lực trong các lĩnh vực trọng yếu như kỹ thuật công nghệ cao, quản trị, kinh tế, khoa học, sức khỏe và quản lý đô thị, phục vụ triển khai các dự án Thành phố thông minh và Vùng Đổi mới sáng tạo Bình Dương. Tạo điều kiện thuận lợi để các trường đại học phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp, thu hút đội ngũ nhà giáo và nhà khoa học tài năng từ trong và ngoài nước tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Xây dựng các chương trình hợp tác đào tạo sau đại học và kỹ sư thực hành giữa các trường đại học trong tỉnh với những cơ sở đào tạo danh tiếng trong và ngoài nước, nhằm đáp ứng yêu cầu quản lý, phát triển công nghiệp và dịch vụ.

Thứ sáu, tiếp tục rà soát và sắp xếp lại hệ thống trường học trên địa bàn, đảm bảo sự phát triển cân bằng giữa giáo dục công lập và ngoài công lập. Đa dạng hóa các hình thức đào tạo, đồng thời hoàn thiện chính sách hỗ trợ cho các cơ sở đào tạo ngoài công lập. Thúc đẩy xã hội hóa giáo dục và mở rộng hệ thống trường quốc tế chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu học tập của người dân và phù hợp với định hướng phát triển của tỉnh. Xây dựng các chính sách ưu đãi dành cho các cơ sở giáo dục ngoài công lập, bao gồm hỗ trợ về đất đai, cơ sở vật chất, ngân sách khi thực hiện nhiệm vụ Nhà nước giao; áp dụng các ưu đãi về thuế và tín dụng để khuyến khích phát triển. Đầu tư xây dựng các cơ sở đào tạo đại học và giáo dục nghề nghiệp đạt chuẩn quốc tế, được các quốc gia trong khu vực công nhận văn bằng, chứng chỉ. Đẩy nhanh quá trình giao quyền tự chủ cho các trường đại học công lập trong tỉnh, định hướng phát triển các chuyên ngành đào tạo đạt chất lượng ngang tầm các trường đại học hàng đầu quốc gia và tiến tới tiêu chuẩn quốc tế. Tận dụng tối đa lợi thế của các trường thuộc Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh và các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn trong đào tạo NNL và nghiên cứu khoa học, nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ bảy, phát triển NNL kết hợp chặt chẽ với khoa học và công nghệ, đồng thời thúc đẩy ứng dụng hiệu quả công nghệ số. Tiến hành xây dựng và hoàn thiện dần các tài nguyên số phục vụ công tác nghiên cứu, quản lý, giảng dạy và học tập, cả dưới hình thức trực tiếp và trực tuyến, nhằm đáp ứng nhu cầu trao đổi thông tin giữa giảng viên và sinh viên. Cung cấp

môi trường thuận lợi cho các cơ sở giáo dục - đào tạo khuyến khích sinh viên, học viên tham gia nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ, qua đó thúc đẩy sáng kiến và sự phát triển qua các quỹ hỗ trợ nghiên cứu khoa học và công nghệ.

Thứ tám, cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn nhằm phục vụ cho sự phát triển nông nghiệp công nghệ cao và xây dựng nông thôn mới. Cập nhật và đổi mới nội dung, chương trình, phương thức và hình thức đào tạo để phù hợp với điều kiện thực tế của nông nghiệp và nông thôn tỉnh. Tăng cường hợp tác giữa các bên liên quan: Nhà nước, nông dân, các nhà khoa học và doanh nghiệp, trong đó Nhà nước đóng vai trò chủ đạo trong việc ban hành các chính sách hỗ trợ và tạo điều kiện cho các bên tham gia. Đặc biệt, cần chú trọng đến các chính sách về đào tạo nhân lực và tăng cường chuyển giao, ứng dụng khoa học công nghệ trong sản xuất nông nghiệp. Đồng thời, khuyến khích và xây dựng chính sách để các tổ chức kinh tế, hội nghề nghiệp, các chuyên gia, nghệ nhân và nông dân giỏi tham gia vào công tác dạy nghề cho lao động nông thôn.

Thứ chín, tích cực tham gia hội nhập quốc tế và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong việc phát triển và cải thiện chất lượng NNL; thúc đẩy giao lưu văn hóa và học thuật với các quốc gia; tổ chức các chương trình hợp tác nghiên cứu, hội thảo và diễn đàn để trao đổi kinh nghiệm với các nhà khoa học và viện nghiên cứu danh tiếng trên toàn cầu; mở rộng các cơ hội liên kết đào tạo quốc tế tại địa phương; tổ chức các khóa đào tạo chuyên đề, mời các chuyên gia quốc tế đến giảng dạy, chia sẻ kiến thức và công nghệ mới cho cán bộ, công chức, viên chức và các nhà lãnh đạo doanh nghiệp.

5. Kết luận

Phát triển NNL là nhiệm vụ trọng tâm và chiến lược trong bối cảnh Bình Dương đang hướng đến mục tiêu trở thành địa phương dẫn đầu về công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển bền vững. Những thách thức đặt ra từ sự phát triển kinh tế - xã hội, xu hướng hội nhập quốc tế và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đòi hỏi Bình Dương cần có những bước đi đồng bộ và đột phá trong việc phát triển NNL. Qua nghiên cứu, thực trạng NNL tại Bình Dương cho thấy những kết quả tích cực, song cũng bộc lộ nhiều hạn chế như thiếu hụt lao động có tay nghề cao, chênh lệch về chất lượng đào tạo và sự chưa đồng bộ trong các chính sách phát triển

nhân lực. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng các giải pháp toàn diện, từ nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nghề, thúc đẩy chuyển đổi số trong đào tạo, đến việc hoàn thiện chính sách thu hút và giữ chân nhân tài. Những giải pháp được đề xuất trong nghiên cứu không chỉ hướng đến việc khắc phục các hạn chế hiện tại mà còn mở ra các cơ hội phát triển lâu dài cho Bình Dương. Việc tập trung phát triển NNL không chỉ giúp địa phương đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động mà còn góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc

đẩy Bình Dương trở thành hình mẫu về phát triển bền vững. Trong giai đoạn tới, sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền địa phương, các doanh nghiệp, cơ sở giáo dục và người lao động sẽ là yếu tố then chốt để thực hiện thành công các giải pháp. Phát triển NNL không chỉ là nhiệm vụ trước mắt mà còn là động lực để Bình Dương khẳng định vai trò trung tâm kinh tế hàng đầu của cả nước, đóng góp vào sự thịnh vượng chung của Việt Nam trong thời kỳ hội nhập và phát triển./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Cầu, T. X. (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Trường Đại học Kinh tế quốc dân. NXB. Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Cục Thống kê tỉnh Bình Dương. (2020). *Bình Dương - Con số và Sự kiện 10 năm 2011-2020*. NXB. Thống kê.
- Cục Thống kê Bình Dương. (2015). *Niên giám thống kê*. NXB. Thống kê.
- Cục Thống kê Bình Dương. (2020). *Niên giám thống kê*. NXB. Thống kê.
- Cục Thống kê Bình Dương. (2023). *Niên giám thống kê*. NXB. Thống kê.
- Đại, L. V. (2023). *Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương: Các hạn chế, nguyên nhân và một số giải pháp*. <https://tapchicongthuong.vn/phan-trien-nguon-nhan-luc-tinh-binh-duong--cac-han-che--nguyen-nhan-va-mot-so-giai-phap-103017.htm>
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XI*. NXB. Chính trị Quốc gia.
- Đảng bộ tỉnh Bình Dương. (2020). *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025*. Bình Dương.
- Hiệp, N.V & Anh, L.T. (2020). Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Bình Dương trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. *Tạp chí Khoa học Đại học Thủ Dầu Một*, Số 5(48).
- Hương, M. (2023). *Giai đoạn tới, Bình Dương sẽ dành từ 1.000-1.500 ha đất để phát triển giáo dục*. <https://giaoduc.net.vn/giai-doan-toi-binh-duong-se-danh-tu-1000-1500-ha-dat-de-phan-trien-giao-duc-post234560.gd>.
- Jerry w. Gilley, Steven a. Eggland, and Ann Maycunich Gilley. (2002). *Principles of human resource development*, Perseus Publishing. Second edition.
- Nghĩa, B, Huấn. T.V, Linh. L.T.T, Cường. N. Q & Tài, T. T. (2024). *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong thời kỳ công nghiệp lần thứ tư (4.0)*. <https://tapchidongnama.vn/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-tinh-binh-duong-trong-thoi-ky-cong-nghiep-lan-thu-tu-4-0/>
- Quỳnh, C. T. (2018). *Tỉnh Bình Dương phát huy nguồn nhân lực trẻ trong xây dựng nông thôn mới*. <https://tcnn.vn/news/detail/40173/Tinh-Binh-Duong-phat-huy-nguon-nhan-luc-tre-trong-xay-dung-nong-thon-moi.html>
- Schultz T.W. (1961). *Investment in Human Capital*. *American Economic Review*, 51.
- Tỉnh ủy Bình Dương. (2011). *Chương trình số 20-CTHD/TU ngày 20/7/2011 về Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương giai đoạn 2011-2015*. Bình Dương.
- Tỉnh ủy Bình Dương. (2021). *Chương trình số 20- CTR/TU ngày 31/5/2021 về Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu xây dựng Bình Dương phát triển bền vững theo hướng đô thị thông minh, văn minh, hiện đại giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045*. Bình Dương.
- Thủ tướng Chính phủ. (2011). *Quyết định Số: 1216/QĐ-TTg ngày 22/07/2011 về phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*. Hà Nội.
- Thủ tướng Chính phủ. (2024). *Quyết định số 790/QĐ-TTg ngày 3/8/2024 phê duyệt Quy hoạch tỉnh Bình Dương thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050*. Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê Việt Nam. (2022). *Dữ liệu Điều tra lao động việc làm*. NXB. Thống kê.
- Tổng cục Thống kê Việt Nam. (2023). *Niên giám Thống kê*. NXB. Thống kê.
- Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương. (2021). *Quyết định số 1745/QĐ-UBND ngày 05/7/2021 ban hành kế hoạch triển khai thực hiện chương trình số 19-CTR/TU ngày 31/5/2021 của tỉnh ủy Bình Dương về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu xây dựng Bình Dương phát triển bền vững theo hướng đô thị thông minh, văn minh, hiện đại giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045*. Bình Dương.
- Vũng, L. T. (2024). *Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương qua số liệu điều tra lao động việc làm*. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/12/03/thuc-trang-chat-luong-nguon-nhan-luc-cua-tinh-binh-duong-qua-so-lieu-dieu-tra-lao-dong-viec-lam/>.

HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGHỀ Ở MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM XÂY DỰNG LUẬT VIỆC LÀM (SỬA ĐỔI)

TS. Khuất Thị Thu Hiền

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hienkt2000@yahoo.com.vn

TS. Trần Đức Thắng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

tranducthang74@gmail.com

Tóm tắt: Mô hình hội đồng kỹ năng nghề (một số quốc gia gọi là Hội đồng kỹ năng ngành) đã được áp dụng thành công ở nhiều nước trên thế giới, với cách tiếp cận chung là hướng đến mục tiêu đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động một cách tốt nhất. Ở Việt Nam, mô hình Hội đồng Kỹ năng nghề đang còn rất mới, chúng ta mới thí điểm thành lập Hội đồng ở một số ngành (du lịch - khách sạn, nông nghiệp, logistics...). Về mặt pháp lý, tên của Hội đồng Kỹ năng nghề đã được đề cập trong Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019. Một số Nghị quyết của Chính phủ cũng đã đặt ra yêu cầu thành lập tổ chức này. Tuy nhiên, Việt Nam chưa có các quy định về thành lập và hoạt động của Hội đồng Kỹ năng nghề (chức năng, nhiệm vụ, thành phần, hoạt động của Hội đồng...). Vì vậy, cần nghiên cứu bổ sung các quy định này để tạo hành lang pháp lý cho sự ra đời của Hội đồng Kỹ năng nghề. Bài viết phân tích quy định về Hội đồng Kỹ năng nghề của một số quốc gia trên thế giới, trên cơ sở đó đề xuất cho Việt Nam để bổ sung vào Luật Việc làm (sửa đổi).

Từ khóa: kỹ năng nghề; Hội đồng kỹ năng nghề; Luật Việc làm.

THE VOCATIONAL SKILLS COUNCIL IN VARIOUS NATIONS AND INSIGHTS FOR VIETNAM IN THE DEVELOPMENT OF THE LAW ON EMPLOYMENT (AMENDED)

Abstract: The Vocational Skills Council model, also referred to as the Sectoral Skills Council in certain countries, has been effectively implemented in numerous nations globally, focusing on vocational training that aligns with the requirements of employers. In Vietnam, the concept of the Vocational Skills Council remains relatively novel, as we have only recently initiated pilot projects to establish the Council in some sectors, including tourism and hospitality, agriculture, and logistics. The Vocational Skills Council is referenced in the Vietnam Labor Code of 2019. Additionally, several Government Resolutions have outlined the prerequisites for the formation of this organization. Nevertheless, Vietnam currently lacks specific regulations governing the establishment and functioning of the Vocational Skills Council, including its roles, responsibilities, structure, and activities. Consequently, it is essential to examine and enhance these regulations to establish a legal framework for the creation of the Vocational Skills Council. The article examines the regulations governing Vocational Skills Councils in various countries

worldwide. Drawing from this analysis, it offers recommendations for Vietnam to integrate into the Law on Employment (amended).

Keywords: vocational skills; vocational skills council; law on employment.

Mã bài báo: JHS - 244

Ngày nhận bài sửa: 27/12/2024

Ngày nhận bài: 03/12/2024

Ngày duyệt đăng: 20/01/2025

Ngày nhận phản biện: 16/12/2024

1. Giới thiệu

Hiến pháp năm 2013 khẳng định “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*” và “*Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tạo việc làm cho người lao động*” (Quốc hội, 2013). Nhằm cụ thể hóa Hiến pháp năm 2013 và thể chế hóa chủ trương, đường lối, quan điểm và định hướng xây dựng đất nước của Đảng, Luật Việc làm số 38/2013/QH13 đã được Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 6 thông qua ngày 16 tháng 11 năm 2013, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 năm 01 năm 2015. Kể từ đó đến nay, hệ thống pháp luật trong lĩnh vực việc làm của Việt Nam ngày càng được hoàn thiện, từng bước thể chế đường lối và quan điểm của Đảng và Nhà nước về vấn đề việc làm, tạo hành lang pháp lý điều chỉnh các vấn đề về lao động, việc làm theo quy luật của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, góp phần thúc đẩy và bảo đảm việc làm cho người lao động, đồng thời, từng bước đáp ứng yêu cầu quản lý Nhà nước về việc làm.

Quá trình triển khai thực hiện Luật Việc làm năm 2013 cho thấy, các quy định về tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia đã đạt được một số kết quả tích cực: Việt Nam đã ban hành khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia với 05 bậc trình độ kỹ năng được quy định cụ thể tại Thông tư số 56/2015/TT-BLĐTBXH, tạo cơ sở pháp lý cho việc tham chiếu với khung trình độ quốc gia Việt Nam, thỏa thuận công nhận lẫn nhau về trình độ và kỹ năng nghề giữa Việt Nam với các quốc gia trong khu vực ASEAN và thế giới; Tổ chức xây dựng, cập nhật, chỉnh sửa, bổ sung và thẩm định, công bố tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia cho 199 nghề, trong đó có 40 nghề được xây dựng mới hoặc cập nhật, chỉnh sửa, bổ sung theo quy định của Luật Việc làm; Công bố 07/08 bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia đối với những công việc yêu cầu phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia theo quy định tại Điều 35 Luật Việc làm. Trên cơ sở đó, đã tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề cho khoảng 50 nghìn lao động thuộc các nghề trong lĩnh vực mỏ, hầm lò, góp phần tăng năng suất lao động, đảm bảo an toàn, giảm thiểu số tai nạn lao

động, nhất là trong ngành khai thác mỏ (theo thống kê, số tai nạn giảm khoảng 10% và năng suất lao động tăng từ 10-12%) (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2024a). Tuy nhiên, số lượng các nghề được ban hành tiêu chuẩn kỹ năng nghề còn rất hạn chế, chưa đạt mục tiêu theo Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020; Chưa có quy định về phát triển kỹ năng nghề, quy định về Hội đồng kỹ năng nghề nhằm đảm bảo đồng bộ với quy định tại Bộ luật Lao động (Chính phủ, 2024). Vì vậy, Việt Nam cần bổ sung các quy định về phát triển kỹ năng nghề, về Hội đồng kỹ năng nghề trên cơ sở học hỏi kinh nghiệm của một số quốc gia đi trước.

2. Cơ sở lý thuyết

Thành lập Hội đồng kỹ năng nghề đang là xu hướng của thế giới, được nhiều quốc gia áp dụng, nhất là các nền kinh tế phát triển, có nguồn nhân lực chất lượng cao. Các tổ chức quốc tế như ILO, EU, WEF, WB... đang khuyến khích, hỗ trợ các quốc gia phát triển mô hình này. Đồng thời, một số quốc gia có mô hình Hội đồng kỹ năng nghề thành công như Australia, Đan Mạch, Anh, Đức... cũng tích cực khuyến khích, hỗ trợ các nước, trong đó có Việt Nam xây dựng mô hình này (Trường, 2024).

Điều 59 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định quyền về đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề của người lao động: “*Người lao động được tự do lựa chọn đào tạo nghề nghiệp, tham gia đánh giá, công nhận kỹ năng nghề quốc gia, phát triển năng lực nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu việc làm và khả năng của mình*” (Khoản 1); đồng thời quy định trách nhiệm của các chủ thể liên quan đối với đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề: “*Nhà nước có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và người lao động khác trong xã hội thông qua hoạt động sau đây: b) Tổ chức thi kỹ năng nghề cho người lao động; tham gia hội đồng kỹ năng nghề; dự báo nhu cầu và xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề; tổ chức đánh giá và công nhận kỹ năng nghề;*

phát triển năng lực nghề nghiệp cho người lao động” (Khoản 2 điểm b) (Quốc hội, 2019).

Nghị quyết số 115/NQ-CP ngày 06 tháng 8 năm 2020 của Chính phủ về các giải pháp thúc đẩy phát triển công nghiệp hỗ trợ đã giao nhiệm vụ cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội “*Phát triển hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia, đặc biệt các kỹ năng nghề quan trọng trong lĩnh vực công nghiệp hỗ trợ; thành lập các hội đồng kỹ năng nghề quốc gia nhằm phát triển các tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, thực hiện dự báo nhu cầu kỹ năng nghề và các kỹ năng tương lai đáp ứng nhu cầu xã hội đối với các ngành công nghiệp hỗ trợ*” (Chính phủ, 2020).

Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28 tháng 5 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ về *đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới* giao nhiệm vụ cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội “*ngiên cứu, thí điểm thành lập hội đồng kỹ năng ngành hoặc nghề*”.

Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30 tháng 12 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 đề ra giải pháp “*Tăng cường năng lực hệ thống đánh giá, công nhận và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia. Thúc đẩy mạnh mẽ phong trào thi kỹ năng nghề ở các cấp. Thí điểm thành lập một số hội đồng kỹ năng nghề/nhóm nghề trọng điểm trong giai đoạn 2021-2025. Trên cơ sở đánh giá, tổng kết sẽ mở rộng cho các nghề/nhóm nghề khác trong giai đoạn 2026-2030*” (Thủ tướng Chính phủ, 2021).

Nghị quyết số 06/NQ-CP ngày 10 tháng 01 năm 2023 của Chính phủ về phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập nhằm phục hồi nhanh kinh tế - xã hội đề ra nhiệm vụ và giải pháp “*tổ chức đánh giá kỹ năng nghề*”, “*thí điểm mô hình hội đồng kỹ năng nghề các cấp*”.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài nghiên cứu này, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính. Trong đó, bài viết chủ yếu sử dụng phương pháp phân tích - tổng hợp và phương pháp nghiên cứu tài liệu. Tác giả tập hợp các văn bản của Đảng và Nhà nước về giáo dục nghề nghiệp, phân tích, làm rõ chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về việc thành lập Hội đồng kỹ năng nghề được thể hiện trong các văn bản này để làm cơ sở pháp lý cho đề xuất. Tác giả nghiên cứu thực tiễn triển khai Hội đồng kỹ năng nghề của nước Anh, Australia, Singapore và Ấn Độ nhằm chắt lọc những nội dung có thể vận dụng phù

hợp cho Việt Nam. Đồng thời, tác giả phân tích thông tin trong các báo cáo, số liệu về việc thực hiện Luật Việc làm của các cơ quan có liên quan như Báo cáo tổng kết thi hành Luật Việc làm, đánh giá thực trạng quan hệ xã hội liên quan của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Báo cáo số 143/BC-BLĐTBXH, ngày 28/8/2024), Hồ sơ Dự án Luật Việc làm (sửa đổi) của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tờ trình Dự án Luật Việc làm (sửa đổi) của Chính phủ (Tờ trình số 410/TTr-CP, ngày 06/9/2024) để làm cơ sở thực tiễn cho đề xuất.

4. Kết quả nghiên cứu

Trên thế giới, Hội đồng kỹ năng nghề đã được thành lập ở nhiều quốc gia. Đây là nhu cầu mang tính tất yếu khách quan, xuất hiện từ đòi hỏi bức thiết về nhu cầu đào tạo nghề nghiệp, xu hướng phát triển kỹ năng trong nội bộ khu vực các ngành nghề. Qua tìm hiểu mô hình tổ chức Hội đồng kỹ năng nghề của một số quốc gia cho thấy, đây là một thiết chế có vai trò quan trọng trong việc huy động các nguồn lực xã hội, đồng thời là xu thế tất yếu trong thời hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp 4.0 (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2024b).

Hội đồng kỹ năng nghề của Anh:

Nước Anh có 13 Hội đồng kỹ năng nghề. Các Hội đồng kỹ năng nghề ở Anh là các tổ chức độc lập, do người sử dụng lao động lãnh đạo, nhằm xây dựng một hệ thống kỹ năng được thúc đẩy bởi nhu cầu của người sử dụng lao động cho từng ngành cụ thể. Các Hội đồng kỹ năng nghề được thành lập với tư cách là tổ chức hoạt động phi lợi nhuận, thuộc sự bảo trợ của Liên đoàn Tiêu chuẩn và Kỹ năng nghề.

Về chức năng, nhiệm vụ, các Hội đồng kỹ năng nghề ở Anh có các chức năng, nhiệm vụ chủ yếu là: giảm khoảng cách và sự thiếu hụt kỹ năng; nâng cao năng suất, hoạt động kinh doanh và dịch vụ công; tăng cơ hội nâng cao kỹ năng và năng suất của tất cả người lao động của ngành; cải thiện cơ hội học nghề, giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề.

Về thành phần, các Hội đồng kỹ năng nghề ở Anh bao gồm các thành viên là đại diện của người sử dụng lao động, đại diện của tổ chức công đoàn, đại diện của cơ sở đào tạo.

Về hoạt động, mỗi Hội đồng kỹ năng nghề thống nhất các ưu tiên và mục tiêu của ngành với các đơn vị sử dụng lao động và đối tác để giải quyết các mục tiêu chính với các hoạt động: phân tích các kỹ năng và trình độ mà người sử dụng lao động và người lao động mong muốn; xác lập nội dung của bằng cấp; dự báo các kỹ năng cần thiết trong tương lai; xây dựng các tiêu chuẩn

quốc gia về nghề nghiệp; xây dựng và phê duyệt khung giáo dục nghề nghiệp. Hội đồng kỹ năng nghề làm việc với nhiều bên liên quan, bao gồm người sử dụng lao động, công đoàn và nhà cung cấp đào tạo.

Hội đồng kỹ năng nghề của Australia:

Australia là một trong những nước thực hiện thành công Hội đồng Kỹ năng nghề và đã hỗ trợ nhiều nước xây dựng mô hình Hội đồng Kỹ năng nghề. Australia có 10 Hội đồng kỹ năng nghề.

Về chức năng, nhiệm vụ, Hội đồng kỹ năng nghề ở Australia là tổ chức hỗ trợ phát triển, thực hiện và cải tiến liên tục các sản phẩm và dịch vụ đào tạo được công nhận trên phạm vi toàn quốc với các chức năng chính là: cung cấp thông tin ngành tổng hợp và tư vấn cho Skills Australia, Chính phủ và các doanh nghiệp về nhu cầu kỹ năng và phát triển lực lượng lao động; hỗ trợ cho việc phát triển, thực hiện và liên tục cải tiến các sản phẩm và dịch vụ đào tạo chất lượng cao và phát triển lực lượng lao động; cung cấp các kỹ năng độc lập và tư vấn đào tạo cho doanh nghiệp (bao gồm việc kết hợp các nhu cầu đào tạo đã được xác định với các giải pháp đào tạo phù hợp); làm việc với các doanh nghiệp, các nhà cung cấp dịch vụ việc làm, các tổ chức đào tạo đã đăng ký và Chính phủ để phân bổ các địa điểm đào tạo; tham gia với chính quyền Bang và Vùng lãnh thổ, các cơ quan tư vấn ngành của Bang và Vùng lãnh thổ và các cơ quan đại diện cấp cao nhất trong lĩnh vực bao phủ ngành của họ.

Về thành phần, Hội đồng kỹ năng nghề ở Australia được hình thành từ 3 bên (Chính phủ, người sử dụng lao động và công đoàn) bảo đảm mục đích công bằng và bình đẳng. Cấu trúc một Hội đồng gồm: ban lãnh đạo, giám đốc điều hành, thư ký, nhân viên và các nhóm/ủy ban kỹ thuật.

Về hoạt động, Hội đồng kỹ năng nghề ở Australia được Chính phủ công nhận và tài trợ, được quản lý bởi các ban lãnh đạo ngành độc lập; là các công ty phi lợi nhuận và bị giới hạn bởi phạm vi bảo lãnh.

Hội đồng kỹ năng nghề của Singapore:

Hội đồng kỹ năng nghề của Singapore (SkillsFuture - Kỹ năng tương lai) là Hội đồng trực thuộc Bộ Giáo dục.

Về chức năng, nhiệm vụ, Hội đồng kỹ năng nghề của Singapore được thành lập nhằm thúc đẩy và điều phối việc thực hiện chương trình Kỹ năng tương lai quốc gia, thúc đẩy một nền văn hóa và hệ thống toàn diện về học tập suốt đời. Thông qua SkillsFuture, Chính phủ Singapore đã thiết lập hệ thống đào tạo với nhiều trình độ khác nhau nhằm tới các nhóm xã hội khác nhau để

đáp ứng nhu cầu nâng cao, bổ sung kỹ năng thiếu hụt cho người lao động, giúp họ tìm việc làm, chuyển đổi, thăng tiến nghề nghiệp, đặc biệt là hình thành văn hóa học tập suốt đời. Người dân Singapore có cơ hội phát triển hết năng lực làm việc của họ thông qua việc theo đuổi thành thạo các kỹ năng, liên tục phấn đấu hướng tới sự xuất sắc hơn nữa thông qua kiến thức, ứng dụng và kinh nghiệm. Mục tiêu của SkillsFuture là: hỗ trợ công dân Singapore có được những lựa chọn đúng đắn về giáo dục, đào tạo và nghề nghiệp; phát triển hệ thống giáo dục đào tạo tích hợp, chất lượng cao đáp ứng những thay đổi liên tục của thị trường lao động; thúc đẩy người sử dụng lao động về việc công nhận và phát triển nghề nghiệp dựa vào kỹ năng và kỹ xảo; nuôi dưỡng văn hóa để hỗ trợ và tôn vinh việc học tập suốt đời.

Về thành phần, Hội đồng kỹ năng nghề của Singapore bao gồm tối thiểu là 9 thành viên, tối đa là 15 thành viên được lựa chọn từ nhiều cơ quan, tổ chức khác nhau như công đoàn, khu vực tư nhân và nhà nước.

Về hoạt động, Hội đồng kỹ năng nghề của Singapore triển khai các hoạt động trợ cấp nâng cao lao động; tổ chức các hội thảo kỹ năng; tổ chức chương trình vừa học vừa làm; tổ chức xây dựng khung năng lực cho từng ngành cụ thể.

Hội đồng kỹ năng nghề của Ấn Độ:

Ấn độ đã hình thành và triển khai hoạt động của 37 Hội đồng kỹ năng nghề ở khắp các lĩnh vực kinh tế, Hội đồng kỹ năng nghề (sector skill councils) được coi là “trái tim” của hệ sinh thái phát triển kỹ năng của Ấn Độ (Toàn, 2024).

Về chức năng, nhiệm vụ, tùy theo các lĩnh vực, chức năng của mỗi Hội đồng có sự khác biệt nhưng về cơ bản đảm bảo các chức năng chính: xác định nhu cầu phát triển kỹ năng; xây dựng kế hoạch phát triển kỹ năng thuộc lĩnh vực liên quan; phát triển các tiêu chuẩn kỹ năng/năng lực theo khung trình độ kỹ năng quốc gia; chuẩn hóa quy trình công nhận, đánh giá, cấp phát văn bằng, chứng chỉ theo khung trình độ kỹ năng quốc gia; đánh giá, cấp chứng chỉ dựa trên năng lực theo các tiêu chuẩn nghề quốc gia được tích hợp, truyền tải trong đào tạo; Hỗ trợ các chương trình đào tạo, bồi dưỡng người đào tạo đạt chuẩn quy định; thúc đẩy việc phát triển của các viện đào tạo xuất sắc.

Về thành phần, Hội đồng kỹ năng nghề của Ấn Độ được thành lập bởi tập đoàn phát triển kỹ năng nghề quốc gia. Tập đoàn phát triển kỹ năng nghề quốc gia có nhiệm vụ khởi xướng và ươm tạo các Hội đồng kỹ năng ngành với nguồn vốn đầu tư ban đầu để tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển và cho phép Hội đồng

kỹ năng ngành đạt được tính tự bền vững theo thời gian.

Về hoạt động, Hội đồng kỹ năng nghề là mô hình tổ chức phi lợi nhuận, được Chính phủ hỗ trợ kinh phí ban đầu để hoạt động, đại diện cho doanh nghiệp và được doanh nghiệp dẫn dắt. Hội đồng kỹ năng nghề hoạt động như một cơ quan tự quản và có thể được đăng ký như một công ty hoặc một hiệp hội.

Qua nghiên cứu Hội đồng kỹ năng nghề của các quốc gia trên cho thấy, vai trò chính của Hội đồng là thực hiện việc xác định bản chất của các kỹ năng mà một lĩnh vực, ngành nghề cần. Đồng thời, Hội đồng cũng thực hiện các hoạt động đào tạo, công nhận, phát triển kỹ năng nghề cho người lao động. Tiêu chuẩn nghề và chất lượng đào tạo là nhiệm vụ trọng tâm của Hội đồng.

Mặc dù mô hình Hội đồng kỹ năng nghề ở các quốc gia có sự khác nhau về chức năng, nhiệm vụ, thành phần và hoạt động nhưng mỗi Hội đồng có thể thực hiện một, một số hoặc tất cả các chức năng sau: Giám sát sự thiếu hụt kỹ năng và tư vấn về số lượng đào tạo cần thiết nói chung và tại các địa điểm cụ thể; Phát triển chiến lược kỹ năng hợp tác với Chính phủ để giải quyết các vấn đề về kỹ năng và nhân lực lâu dài trong các lĩnh vực của họ; Giúp xây dựng chương trình giảng dạy cho giáo dục và đào tạo nghề; Thực hiện các hoạt động quảng bá để khuyến khích người lao động tham gia vào lĩnh vực của họ; Kiểm định các tổ chức đào tạo được công nhận là cung cấp các kỹ năng chất lượng tốt phù hợp; Xác định các phương pháp đánh giá để kiểm tra hoặc xác nhận các kỹ năng; Phê duyệt các yêu cầu về khuôn khổ (thời lượng, đầu vào, kinh nghiệm, khung chương trình...) để đào tạo nghề; Trao chứng chỉ cho những người đã hoàn thành khóa học.

5. Kết luận và khuyến nghị

Mặc dù Việt Nam đã có chủ trương thiết lập mô hình Hội đồng kỹ năng nghề nhưng chưa có văn bản

quy phạm pháp luật quy định. Vì vậy, cần sớm ban hành quy định để tạo cơ sở pháp lý cho việc thành lập. Trên cơ sở nghiên cứu mô hình Hội đồng kỹ năng nghề của một số quốc gia, căn cứ vào chủ trương của Đảng, quy định của pháp luật hiện hành về phát triển nguồn nhân lực, tác giả đề xuất bổ sung quy định về Hội đồng kỹ năng nghề vào Luật Việc làm (sửa đổi) theo hướng như sau:

Về chức năng, nhiệm vụ, Hội đồng kỹ năng nghề có chức năng tư vấn cho chiến lược và xây dựng chính sách giáo dục nghề nghiệp; hỗ trợ thông tin thị trường lao động - dự báo kỹ năng; xây dựng và cập nhật trình độ và tiêu chuẩn nghề nghiệp; tạo điều kiện hợp tác giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, học viên và nhà tuyển dụng. Đồng thời, cùng tham gia tổ chức đánh giá và cấp chứng chỉ cho học viên và người lao động; tạo điều kiện việc làm cho sinh viên tốt nghiệp; hỗ trợ đảm bảo chất lượng của các nhà cung cấp đào tạo, các khóa học và người đánh giá.

Về thành phần, Hội đồng kỹ năng nghề ở Việt Nam cần được thành lập với đại diện của chính quyền trung ương, tỉnh và địa phương; đại diện của người sử dụng lao động; đại diện của người lao động; đại diện các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Thành viên Hội đồng kỹ năng nghề gồm có đại diện của các cơ quan, tổ chức: Hiệp hội ngành nghề, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Công đoàn; các cơ quan bộ ngành của Chính phủ; các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và các cơ quan chuyên môn.

Về hoạt động, Hội đồng kỹ năng nghề hoạt động theo cơ chế kiêm nhiệm. Đây là cơ chế phối hợp đa ngành: Nhà nước, nhà trường, doanh nghiệp. Hội đồng được lập theo từng ngành, cung cấp thông tin thị trường lao động của ngành, tư vấn thiết kế việc thực hiện đánh giá chương trình hoạt động nghề nghiệp sát với từng ngành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2024a). *Báo cáo tổng kết thi hành Luật Việc làm, đánh giá thực trạng quan hệ xã hội liên quan* (Số: 143 /BC-BLĐTBXH, ngày 28 tháng 8 năm 2024).
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2024b). *Hồ sơ Dự án Luật Việc làm (sửa đổi)*.
- Chính phủ. (2020). *Nghị quyết số 115/NQ-CP về các giải pháp thúc đẩy phát triển công nghiệp hỗ trợ*, ngày 06 tháng 8 năm 2020.
- Chính phủ. (2024). *Tờ trình Dự án Luật Việc làm (sửa đổi)* (Số: 410/TTr-CP, ngày 06 tháng 9 năm 2024).
- Hiến pháp. (2013). Kỳ họp thứ 6 Quốc hội khóa XIII thông qua ngày 28 tháng 11 năm 2013.
- Bộ luật Lao động. (2019). Kỳ họp thứ 8 Quốc hội khóa XIV thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019.
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045*, ngày 30 tháng 12 năm 2021.
- Toàn, V. B. (2024). Ấn Độ: Mô hình “tập nghề” và kinh nghiệm về đào tạo, phát triển kỹ năng. *Báo cáo kết quả tham dự khóa học tại Ấn Độ, tháng 2-3/2024*.
- Trường, N. C. (2024). Quy định về phát triển kỹ năng nghề và đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia: Những vấn đề đặt ra và một số kiến nghị hoàn thiện. Một số vấn đề cần bàn luận về Dự án Luật Việc làm (sửa đổi), số 03/2024.

ẢNH HƯỞNG CỦA NĂNG LỰC HẤP THỤ ĐẾN CHUYỂN ĐỔI SỐ TẠI VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2020-2022

TS. Bùi Quang Tuyến

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội

tuyenbq@vnu.edu.vn.

Lưu Diệu Hằng

Đại học Kinh tế Quốc dân

dieuhangluu.04@gmail.com

Nguyễn Hiền Phương

Đại học Kinh tế Quốc dân

hienphuong.hrneu@gmail.com

Nguyễn Tuấn Khôi

Đại học Kinh tế Quốc dân

ntk.hrneu@gmail.com

Nguyễn Hải Anh

Đại học Kinh tế Quốc dân

nghaiah39@gmail.com

Nguyễn Hải Nam

Đại học Kinh tế Quốc dân

namnh.hrneu@gmail.com

Tóm tắt: Năng lực hấp thụ là một yếu tố cốt lõi ảnh hưởng đến sự thành công trong quá trình chuyển đổi số, là chiến lược dài hạn để đạt được thành công trong thời đại số. Vì vậy, bài viết này phân tích tác động của năng lực hấp thụ dưới góc độ 6 yếu tố ảnh hưởng đến chuyển đổi số tại Việt Nam. Bằng phương pháp bình phương tối thiểu tổng quát với nguồn số liệu thứ cấp từ 63 tỉnh thành tại Việt Nam giai đoạn 2020-2022, kết quả nghiên cứu cho thấy tác động tích cực của phần lớn các yếu tố trong năng lực hấp thụ tới chuyển đổi số. Ngược lại, yếu tố độ mở thương mại trong nghiên cứu có tác động nghịch đến chuyển đổi số. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao năng lực hấp thụ, từ đó tạo ra tác động tích cực tới quá trình chuyển đổi số tại Việt Nam.

Từ khóa: chuyển đổi số, năng lực hấp thụ, Việt Nam

THE IMPACT OF ABSORPTIVE CAPACITY ON DIGITAL TRANSFORMATION IN VIETNAM DURING THE 2020-2022 PERIOD

Abstract: Absorptive capacity is a fundamental determinant of success in digital transformation and serves as a long-term strategy for achieving success in the digital era. This study seeks to examine its impact through six constituent factors on digital transformation in Vietnam. Employing the Generalized

Least Squares method with secondary secondary data from 63 provinces & cities in Vietnam for the period 2020-2022, the results indicate a positive impact of most absorptive capacity factors on digital transformation. Conversely, trade openness demonstrates a negative impact on digital transformation. Base on these finding, the study proposes several recommendations to enhance absorptive capacity, thereby enhancing significant advancements in the digital transformation agenda of Vietnam.

Keywords: digital transformation, absorptive capacity, Vietnam

Mã bài báo: JHS - 245

Ngày nhận bài sửa: 12/01/2025

Ngày nhận bài: 12/12/2024

Ngày duyệt đăng: 20/01/2025

Ngày nhận phản biện: 02/01/2025

1. Giới thiệu

Dưới tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số trở thành xu hướng tất yếu, là vấn đề sống còn của các quốc gia, tổ chức, doanh nghiệp và người tiêu dùng trên toàn thế giới (Anh Thư, 2024). Chuyển đổi số là quá trình thay đổi tổ chức nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững để ứng phó với môi trường bên ngoài luôn biến động (Wang & Kang, 2023). Tuy nhiên, nếu quá trình này chỉ phụ thuộc vào khoa học dữ liệu và tiến bộ công nghệ sẽ không đủ để đạt được thành công (Iansiti & Nadella, 2022) mà các tổ chức cần tập trung vào việc nâng cao năng lực hấp thụ công nghệ đó. Vì thế, năng lực hấp thụ đóng vai trò quan trọng trong quá trình chuyển đổi số của doanh nghiệp (Liu & cộng sự, 2024). Năng lực hấp thụ cao cho phép tổ chức hiểu rõ hơn về các tác động và yêu cầu của chuyển đổi số, từ đó thúc đẩy quá trình này diễn ra một cách toàn diện và hiệu quả (Chang & cộng sự, 2024). Bên cạnh đó, các tổ chức có năng lực hấp thụ mạnh có thể sử dụng thông tin liên tục đổi mới, cân bằng hợp tác nội bộ và bên ngoài, phản ứng hiệu quả với những thay đổi của doanh nghiệp để duy trì hoạt động và hoàn thiện khả năng điều chỉnh chiến lược để thích ứng với công nghệ số và sự thay đổi tổ chức (Zhang & Xu, 2024).

Tại Việt Nam, mối tương quan giữa năng lực hấp thụ và chuyển đổi số cũng được nhiều học giả quan tâm và nghiên cứu, tiêu biểu có thể kể đến như nghiên cứu của Thuy (2024) về năng lực hấp thụ công nghệ giúp tăng khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp tại Việt Nam, nghiên cứu của Quyết (2022) phân tích các yếu tố như trình độ nhân lực, chiến lược kinh doanh và hạ tầng công nghệ của doanh nghiệp trong việc nâng cao năng lực hấp thụ và chuyển đổi số tại doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam... Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu này đều chủ yếu chỉ ra sự tồn tại của mối quan hệ giữa năng lực hấp thụ và chuyển

đổi số tại doanh nghiệp, nghiên cứu về các yếu tố môi trường vĩ mô tác động cụ thể tại các địa phương còn hạn chế, khiến cho kết quả của các nghiên cứu thiếu tính ứng dụng và khó triển khai thành các chiến lược (Li & Zhang, 2024)... Hơn nữa, trong giai đoạn hiện nay, Việt Nam đang bước vào cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 với sự phát triển nhanh của thương mại điện tử, Chính phủ số... Chính phủ Việt Nam đã nhận thấy tầm quan trọng của xây dựng Chính phủ số, kinh doanh số (Quyết, 2022). Vì vậy, mục tiêu trong Chương trình chuyển đổi số quốc gia và Chương trình chuyển đổi số hỗ trợ doanh nghiệp (2021–2025), Chính phủ Việt Nam đặt mục tiêu tăng cường quản trị số và phát triển nền kinh tế số, đóng góp 30% vào GDP vào năm 2030 (Vo & cộng sự, 2024). Bên cạnh đó, năng lực hấp thụ cũng chưa được xem xét đến tổng thể nhiều yếu tố mà chỉ dừng ở việc phân tích từng yếu tố đơn lẻ như nghiên cứu của Miller & Upadhyay (2000), Griffith & cộng sự (2003), Abizadeh & Pandey (2009)... Gần đây, Yu & cộng sự (2021) đã kết hợp 6 yếu tố bao gồm: năng lực R&D, vốn nhân lực, môi trường tài chính, cơ sở hạ tầng, độ mở thương mại và tăng trưởng kinh tế để thể hiện năng lực hấp thụ đa dạng ở các mặt kinh tế - xã hội. Do vậy, nhằm cung cấp cái nhìn sâu sắc về các yếu tố trong năng lực hấp thụ thúc đẩy hoặc cản trở đến chuyển đổi số cấp tỉnh. Hơn nữa, thông qua việc sử dụng chỉ số chuyển đổi số cấp tỉnh (DTI), bài viết này được thực hiện để phân tích tác động của năng lực hấp thụ (gồm 6 yếu tố thành phần) đến quá trình chuyển đổi số tại Việt Nam giai đoạn 2020-2022. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số hàm ý chính sách nhằm thúc đẩy quá trình chuyển đổi số của Việt Nam thông qua việc cải thiện một số yếu tố thuộc năng lực hấp thụ của tỉnh.

Bài viết gồm 5 phần. Sau phần giới thiệu, phần 2 trình bày tổng quan về ảnh hưởng của năng lực hấp

thụ đến chuyển đổi số. Phần 3 nhóm tác giả trình bày phương pháp nghiên cứu, phần 4 phân tích và thảo luận kết quả nghiên cứu. Cuối cùng, kết luận và một số hàm ý chính sách được đưa ra ở phần 5.

2. Tổng quan và cơ sở lý thuyết

2.1. Năng lực hấp thụ

Năng lực hấp thụ đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực tổng thể và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp thông qua hoạt động chia sẻ kiến thức và thúc đẩy đổi mới (Flatten & cộng sự, 2011). Khái niệm năng lực hấp thụ lần đầu tiên được đề xuất bởi Cohen & Levinthal (1990), với mục đích nghiên cứu cách các doanh nghiệp tiếp nhận và ứng dụng kiến thức bên ngoài vào trong tổ chức nhằm nâng cao hiệu quả đổi mới sáng tạo. Mowery & Oxley (1995) đưa ra một định nghĩa thứ hai về năng lực Hấp thụ là một tập hợp rộng các kỹ năng cần thiết để tiếp thu kiến thức thu thập từ bên ngoài và chuyển giao thành kiến thức của tổ chức. Kim (1997) đề xuất khái niệm thứ ba về năng lực hấp thụ như là khả năng học hỏi và giải quyết vấn đề. Các nghiên cứu khác của Lane & Lubatkin (1998), Caloghirou & cộng sự (2004), Zahra & George, (2002), Ávila (2021)... cũng đã giải thích chi tiết về định nghĩa của năng lực hấp thụ và đều đưa ra kết luận rằng năng lực hấp thụ là một cấu trúc phức tạp do tính đa dạng về định nghĩa và thành phần của nó (Kastelli & cộng sự, 2024). Trong khi các nghiên cứu trên đều có điểm chung là tập trung vào mô tả quá trình hấp thụ và chuyển giao tri thức vào trong tổ chức thì trong nghiên cứu của mình, Yu & cộng sự (2021) lại tập trung vào phân tích các yếu tố bên ngoài tác động lên quá trình hấp thụ và chuyển giao tri thức. Theo đó, năng lực hấp thụ là khả năng các doanh nghiệp tiếp thu và chuyển giao kiến thức tiên tiến từ bên ngoài để áp dụng vào trong tổ chức. Quá trình này diễn ra không chỉ chịu ảnh hưởng chặt chẽ bởi nội dung và bản chất của tri thức mà còn đến từ nhiều yếu tố môi trường - xã hội như: năng lực R&D, nguồn nhân lực, môi trường tài chính và trình độ phát triển kinh tế của đối tượng tiếp nhận.

Do cấu trúc và thành phần của năng lực hấp thụ rất đa dạng nên các chỉ số đo lường năng lực hấp thụ cũng vì vậy mà không có một khuôn mẫu cố định (Kastelli & cộng sự, 2024). Trong một số nghiên cứu, các học giả sử dụng một chỉ tiêu để đo lường năng lực hấp thụ như: Fu & Xiaolan (2008) đo lường năng lực hấp thụ bằng năng lực R&D, Castellacci & cộng sự

(2013) sử dụng độ mở thương mại để đo lường năng lực hấp thụ hay Nuo Liu & Fei Fan (2020) đo lường năng lực hấp thụ bằng cơ sở hạ tầng... Tuy nhiên, Yu & cộng sự (2022) đã kết hợp 6 yếu tố: năng lực R&D, vốn nhân lực, môi trường tài chính, cơ sở hạ tầng, độ mở thương mại và tăng trưởng kinh tế để đo lường năng lực hấp thụ bởi họ cho rằng năng lực hấp thụ không chỉ phụ thuộc vào khả năng tiếp thu của chủ thể mà còn bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố môi trường - xã hội bên ngoài. Do đó, họ đã kết hợp đa dạng 6 yếu tố thuộc các nhóm kinh tế, xã hội, nhân khẩu học... để phân tích toàn diện hơn về năng lực hấp thụ. Chính vì vậy, trong nghiên cứu này, nhóm tác giả đo lường năng lực hấp thụ theo 6 yếu tố cấu phần như nghiên cứu của Yu & cộng sự (2022) nhằm đem đến cái nhìn toàn diện về các mặt kinh tế, xã hội... của năng lực hấp thụ tại Việt Nam.

2.2. Chuyển đổi số

Mặc dù khái niệm chuyển đổi số đã dần trở nên quen thuộc trong thời đại hiện nay nhưng chưa có định nghĩa đồng nhất chung cho thuật ngữ này (Dung, 2021). Trên thế giới, chuyển đổi số được định nghĩa là quá trình cải thiện một thực thể bằng cách tạo ra những thay đổi đáng kể đối với các thuộc tính của nó thông qua sự kết hợp của công nghệ thông tin, máy tính, truyền thông và kết nối (Vial & Gregory, 2019). Trong khi đó, Microsoft (2022) lại cho rằng, chuyển đổi số là việc tư duy lại cách thức các tổ chức tập hợp mọi người, dữ liệu và quy trình để tạo những giá trị mới. Tại Việt Nam, theo Bộ Thông tin và Truyền thông - Chương trình Chuyển đổi số Quốc gia (2023), chuyển đổi số là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên các công nghệ số. Dù xét trên phạm vi nào, chuyển đổi số đều làm tăng năng suất, tạo ra giá trị và phúc lợi xã hội (Christof & Carlos, 2018). Xét trên phạm vi rộng của nghiên cứu, nhóm tác giả lựa chọn định nghĩa chuyển đổi số là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên các công nghệ số.

Phù hợp với phạm vi nghiên cứu 63 tỉnh thành tại Việt Nam, nhóm tác giả lựa chọn Bộ chỉ số đánh giá chuyển đổi số của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và của quốc gia mang tên DTI (Digital Transformation Index) theo phê duyệt của Bộ Thông

tin và Truyền thông (2022) để đo lường chuyển đổi số tại Việt Nam. Chỉ số DTI không chỉ giúp đánh giá được hiện trạng thực hiện chuyển đổi số hằng năm của bộ, tỉnh, quốc gia mà còn xác định được các thực tiễn tốt, điển hình trong quá trình chuyển đổi số của bộ, tỉnh để từ đó nhân rộng trên cả nước.

2.3. Ảnh hưởng của năng lực hấp thụ đến chuyển đổi số

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra mạnh mẽ, chuyển đổi số không còn là lựa chọn mà đã dần trở thành xu hướng phát triển tất yếu đối với sự tồn tại và phát triển của địa phương (Hương & Yến, 2023). Để thích ứng kịp thời với những thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ và thị trường, mỗi địa phương cần trang bị cho mình năng lực hấp thụ công nghệ số một cách hiệu quả nhằm thúc đẩy chuyển đổi số, góp phần vào sự phát triển bền vững và cải thiện lợi thế cạnh tranh của mình (Kastelli & cộng sự, 2024). Khi nghiên cứu về mối quan hệ giữa năng lực hấp thụ và chuyển đổi số, Zang & cộng sự (2024) khẳng định các địa phương có năng lực hấp thụ tốt có thể sử dụng lượng lớn thông tin thu thập được thông qua hợp tác, trao đổi với bên ngoài để liên tục đổi mới và phản ứng kịp thời với những thay đổi của thời đại. Từ đó, góp phần duy trì hoạt động hiệu quả cho doanh nghiệp tại địa phương và dễ dàng điều chỉnh chiến lược theo hướng chuyển đổi số. Các nghiên cứu trước đó chủ yếu phân tích năng lực hấp thụ dựa trên 1-2 chỉ tiêu đại diện biến, dẫn tới chưa thể hiện được đầy đủ năng lực hấp thụ ở các yếu tố kinh tế, xã hội, nhân khẩu học... Vậy nên, trong nghiên cứu này, nhóm tác giả lựa chọn phân tích cụ thể tác động của 6 yếu tố thuộc năng lực hấp thụ bao gồm: năng lực R&D, vốn nhân lực, môi trường tài chính, độ mở thương mại, cơ sở hạ tầng và tăng trưởng kinh tế tới chuyển đổi số tại Việt Nam, cụ thể:

Về năng lực R&D, theo Học viện Quản lý PACE, Research and Development (R&D) là một hoạt động có hệ thống, sáng tạo để tạo ra kiến thức, công nghệ, sản phẩm mới hoặc cải tiến các sản phẩm, quy trình, dịch vụ hiện có nhằm duy trì sự cạnh tranh và phát triển của tổ chức. Do đó, đầu tư vào R&D là việc làm cần thiết, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay (Phương, 2022) bởi năng lực R&D cho phép các tổ chức thăm dò và khai thác các công nghệ số thông qua hoạt động đổi mới của tổ chức đó (Kastelli & cộng sự, 2024). Các tổ chức có năng

lực R&D tốt có khả năng học hỏi và áp dụng chuyển đổi số vào toàn bộ tổ chức, bao gồm những thay đổi cơ bản như cơ cấu tổ chức, văn hóa doanh nghiệp hay xa hơn là đề xuất giá trị và chiến lược kinh doanh cho tổ chức nhằm thích ứng nhanh chóng với sự phát triển của thời đại số hóa (Vial, 2019; Wessel & cộng sự, 2020).

Về vốn nhân lực, được khái quát hóa là kiến thức, năng lực, thái độ và hành vi trong một cá nhân (Westphalen, 1999; Rastogi, 2002). Theo đó, vốn nhân lực là yếu tố đại diện cho con người trong tổ chức, bao gồm bao kiến thức chuyên môn, kỹ năng và trí tuệ, giúp tổ chức tạo ra sự khác biệt (Bontis, 1998). Theo Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI, 2020), tinh thần và kỹ năng học hỏi và áp dụng chuyển đổi số của nguồn nhân lực ảnh hưởng đến 80% sự thành công hay thất bại của các dự án chuyển đổi số. Do đó, dễ dàng nhận thấy nhân lực số là yếu tố không thể thiếu khi doanh nghiệp, địa phương hay quốc gia muốn chuyển đổi số thành công. Bổ sung cho quan điểm này Weber & cộng sự (2017) cho rằng, nguồn nhân lực đã áp dụng các năng lực đặc trưng (năng lực nhận thức, năng lực xã hội...) nhằm tìm kiếm chuyển đổi số thành công. Tùy thuộc vào điều kiện thực tế mà nguồn nhân lực có khả năng cảm nhận và linh hoạt trong khai khác và liên kết hệ thống mạng lưới trong môi trường số hóa (Daniel & Wilson, 2003).

Về môi trường tài chính, đây là một phần của nền kinh tế với các chủ thể chính là các doanh nghiệp, nhà đầu tư và thị trường. Về cơ bản, môi trường tài chính có thể đại diện cho phần lớn sự phát triển của nền kinh tế bởi các chủ thể sở hữu tài sản tư nhân có khả năng tăng trưởng và huy động vốn nhằm đáp ứng các hoạt động và khả năng đảm bảo an toàn tài chính của mình (Wikipedia). Theo Pamula (2020), thiếu hụt tài chính là một rào cản lớn trong quá trình chuyển đổi số bởi thực hiện chuyển đổi số đòi hỏi nguồn vốn đáng kể. Do đó, bất kỳ một doanh nghiệp, địa phương hay quốc gia nào cũng cần có nguồn vốn đủ để phát triển và duy trì công nghệ, thiết bị và hệ thống mới (Liang & cộng sự, 2007). Chi phí thực hiện chuyển đổi số không chỉ bao gồm chi phí liên quan đến việc mua phần mềm, chi phí cấp phép, chi phí triển khai và phí bảo trì hàng năm, mà còn bao gồm chi phí thuê các giải pháp công nghệ bên ngoài mà còn có các chi phí khác như chi phí đầu tư cho cơ sở hạ tầng vận hành hệ thống, đổi mới quy trình và đào

tạo nguồn nhân lực, thích ứng với công nghệ mới và chi phí xây dựng hệ thống bảo mật để ngăn ngừa rủi ro và đảm bảo an toàn dữ liệu toàn hệ thống... (Phúc, 2023). Tóm lại, việc ổn định về tài chính là điều kiện cần thiết để tiến tới chuyển đổi số (Dương & cộng sự, 2019).

Về độ mở thương mại, là một chỉ số đo lường mức độ tham gia vào hoạt động thương mại quốc tế, đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ quá trình chuyển đổi số ở cả cấp độ doanh nghiệp và khu vực tỉnh thành của một quốc gia. Cụ thể, theo Su & cộng sự (2019) chỉ ra rằng, độ mở thương mại đã tạo điều kiện cho các doanh nghiệp tiếp cận và tăng khả năng áp dụng công nghệ mới, từ đó gia tăng doanh thu trực tuyến và cải thiện hiệu quả kinh doanh. Hơn nữa, việc mở cửa thương mại còn tạo điều kiện cho các doanh nghiệp được nhận đầu tư vào công nghệ và cải tiến quy trình sản xuất, góp phần vào quá trình chuyển đổi số (Raghutla, 2020).

Ở cấp độ khu vực, độ mở thương mại cũng tạo ra môi trường thuận lợi cho đầu tư và đổi mới công nghệ. Nghiên cứu của Thanh & Thành (2024) đã đưa ra kết luận rằng các tỉnh có độ mở thương mại cao thường thu hút được nhiều FDI hơn, từ đó tạo ra điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng công nghệ mới và cải tiến hạ tầng cần thiết cho chuyển đổi số. Bên cạnh đó, Vũ Thị Yến (2024) cũng nhấn mạnh rằng việc thu hút FDI không chỉ gia tăng nguồn lực tài chính mà còn cải thiện chất lượng công nghệ và dịch vụ công cộng, từ đó thúc đẩy quá trình chuyển đổi số tại các khu vực đang phát triển. Có thể thấy, độ mở thương mại đã tạo ra môi trường thuận lợi về nhiều mặt cho quá trình chuyển đổi số ở cả cấp độ doanh nghiệp và khu vực.

Về cơ sở hạ tầng, trong chuyển đổi số, cơ sở hạ tầng số bao gồm mạng internet tốc độ cao, điện toán đám mây và trung tâm dữ liệu, được coi là nền tảng thiết yếu cho quá trình chuyển đổi số (Neuman, 2020). Vai trò của cơ sở hạ tầng, đặc biệt là cơ sở hạ tầng trong quá trình chuyển đổi số ngày càng được đề cao và nhấn mạnh (Sun, 2021). Cụ thể, tại Việt Nam theo Quyết định số 749/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, việc phát triển hạ tầng số nhằm “sẵn sàng đáp ứng nhu cầu bùng nổ về kết nối và xử lý dữ liệu” là một trong những nhiệm vụ hàng đầu trong chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Dù sự sẵn sàng của cơ sở hạ tầng số không phải là yếu tố quyết định

duy nhất đối với “Chuyển đổi số”, nhưng nó là yếu tố quan trọng nhất (Trí, 2024). Chính vì vậy, khả năng truy cập và cơ sở hạ tầng kỹ thuật số đóng vai trò là nền tảng cho việc kết nối, trao đổi thông tin tự do và mở rộng phạm vi mạng lưới trên toàn cầu (Cichosz, 2018).

Về tăng trưởng kinh tế, mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và chuyển đổi số đã được đa số khẳng định rõ ràng, vì sự phát triển của nền kinh tế tạo ra một môi trường thuận lợi cho việc đầu tư vào công nghệ (Magoutas & cộng sự, 2024). Tại Việt Nam, theo Báo cáo về Kinh tế số và Chuyển đổi số (2020), tăng trưởng kinh tế tạo ra cơ hội cho các doanh nghiệp nâng cao năng lực tài chính, từ đó đầu tư vào công nghệ số và hiện đại hóa quy trình sản xuất. Bên cạnh đó, chuyển đổi số đã trở thành yếu tố then chốt để duy trì vị thế cạnh tranh trong thị trường, cụ thể khi nền kinh tế phát triển, sự gia tăng áp lực cạnh tranh trong nền kinh tế buộc các doanh nghiệp phải đầu tư vào công nghệ để cải thiện quy trình sản xuất và cung cấp dịch vụ khách hàng (Ngọc & cộng sự, 2024). Ngoài ra, Quỹ Tiền tệ Thế giới (World Bank) cũng nhận định rằng tăng trưởng kinh tế hỗ trợ thúc đẩy phát triển cơ sở hạ tầng số, giúp các khu vực phát triển kinh tế nhanh chóng hòa nhập vào kinh tế toàn cầu thông qua việc áp dụng công nghệ số, tạo thuận lợi cho quá trình chuyển đổi số. Có thể thấy, chuyển đổi số và tăng trưởng kinh tế có mối quan hệ tương hỗ và thuận chiều với nhau.

Từ những phân tích trên, có thể thấy các thành tố thuộc năng lực hấp thụ cùng tác động tích cực tới chuyển đổi số. Vì vậy, xem xét tính phù hợp với bối cảnh kinh tế - xã hội tại Việt Nam, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

(H1a): *Năng lực R&D có ảnh hưởng thuận chiều đến chuyển đổi số của Việt Nam*

(H1b): *Vốn nhân lực có ảnh hưởng thuận chiều đến chuyển đổi số của Việt Nam.*

(H1c): *Cơ sở hạ tầng có ảnh hưởng thuận chiều đến chuyển đổi số của Việt Nam.*

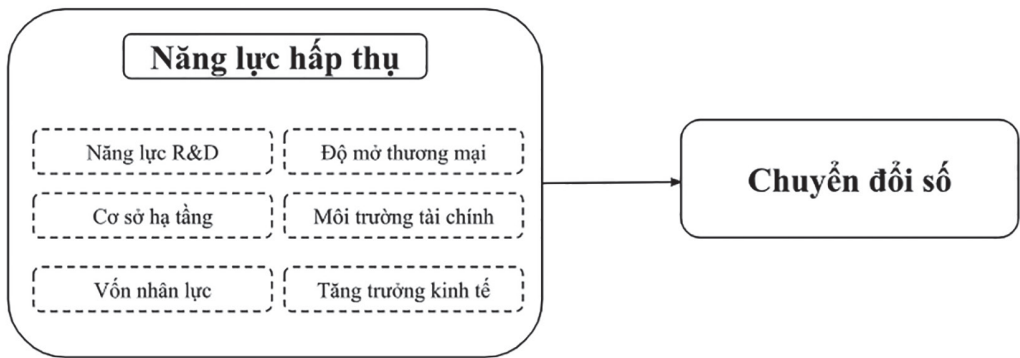
(H1d): *Độ mở thương mại có ảnh hưởng thuận chiều đến chuyển đổi số của Việt Nam.*

(H1e): *Môi trường tài chính có ảnh hưởng thuận chiều đến chuyển đổi số của Việt Nam.*

(H1f): *Tăng trưởng kinh tế có ảnh hưởng thuận chiều đến chuyển đổi số của Việt Nam.*

Từ những giả thuyết trên, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình 1.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu:

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng 02 bộ dữ liệu thứ cấp là Bộ chỉ số Chuyển đổi số cấp tỉnh thuộc Bộ Thông tin và Truyền thông và Niên giám thống kê thuộc 63 tỉnh/thành phố trực thuộc Trung

ương của Việt Nam. Biến phụ thuộc, các biến thành phần của năng lực hấp thụ cùng các biến kiểm soát được đo lường bằng một biến quan sát cụ thể. Danh sách biến, thang đo và nguồn gốc thang đo được trình bày dưới Bảng 1 dưới đây:

Bảng 1. Tổng hợp thang đo các biến

Tên biến			Đo lường	Nguồn
Biến phụ thuộc	Chuyển đổi số		Chỉ số Chuyển đổi số cấp tỉnh (DTI)	
Biến độc lập	Năng lực hấp thụ	Năng lực R&D	Chỉ cho nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ của tỉnh/GRDP	Zhu & cộng sự (2020)
		Vốn nhân lực	Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo trên địa bàn tỉnh	Lê Quốc Hội & Nguyễn Thị Hoài Thu (2018)
		Môi trường tài chính	Doanh thu thuần sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngành tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	Yu & cộng sự (2022)
		Độ mở thương mại	Vốn đầu tư FDI/GRDP tính theo giá so sánh 2010	Deng & Zeng (2024)
		Cơ sở hạ tầng	Khối lượng hàng hóa vận chuyển ngành vận tải	Le & cộng sự (2021)
		Tăng trưởng kinh tế	Tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh (GRDP) bình quân đầu người theo giá so sánh 2010	Phạm Thu Hằng (2019)
Biến kiểm soát	Tình trạng hôn nhân (Tham chiếu là lao động ly thân)	Lao động chưa có vợ/chồng	Tỷ lệ lao động chưa có vợ/chồng	Blackburn & Korenman (1994)
		Lao động có vợ/chồng	Tỷ lệ lao động đã có vợ/chồng	
		Lao động góa	Tỷ lệ lao động góa	
		Lao động ly hôn	Tỷ lệ lao động ly hôn	
	Tỷ lệ đô thị hóa		Tỷ lệ % dân số thành thị trong tổng dân số tỉnh	Wang & cộng sự (2019)
	Tỷ lệ lao động nông thôn (Tham chiếu là tỷ lệ lao động thành thị)		Tỷ lệ lao động khu vực nông thôn trên tổng số lao động có việc làm trên địa bàn tỉnh	Yang & cộng sự (1999)

3.2. Phương pháp phân tích dữ liệu

Nhóm tác giả tổng hợp dữ liệu thứ cấp từ Bộ Thông tin và Truyền thông cũng như Niên giám Thống kê của 63 tỉnh/thành phố của Việt Nam trong 3 năm từ 2020 đến 2022, thu được bộ dữ liệu

$$DT_{jt} = \beta_0 + \beta_1 * LnRD_{jt} + \beta_2 * LnFE_{jt} + \beta_3 * HUMAN_{jt} + \beta_4 * LnINF_{jt} + \beta_5 * LnOP_{jt} + \beta_6 * LnGRDP_{jt} + \beta_7 * X_{jt} + \mu_{jt}$$

Trong đó:

DT_{jt} là giá trị chỉ số chuyển đổi số tại tỉnh j trong năm t.

$LnRD_{jt}$ là tỷ lệ chi cho nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ trên GRDP của tỉnh j theo giá so sánh trong năm t.

$LnFE_{jt}$ là doanh thu thuần sản xuất kinh doanh các doanh nghiệp ngành tài chính của tỉnh j trong năm t.

$HUMAN_{jt}$ là tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo của tỉnh j trong năm t.

$LnINF_{jt}$ là khối lượng hàng hóa vận chuyển ngành vận tải của tỉnh j trong năm t.

$LnOP_{jt}$ là tỷ lệ vốn đầu tư FDI trên GRDP của tỉnh j theo giá so sánh trong năm t.

$LnGRDP_{jt}$ là tổng sản phẩm bình quân đầu người của tỉnh j theo giá so sánh 2010 trong năm t.

X_{jt} là các biến kiểm soát, bao gồm: tỷ lệ khu vực thành thị - nông thôn, tình trạng hôn nhân, tỷ lệ đô thị hóa.

μ_{jt} là các biến không quan sát được.

Trên thế giới, 3 phương pháp hồi quy tuyến tính thường được sử dụng để phân tích dữ liệu bảng là mô hình hồi quy gộp OLS (Pooled OLS - Pooled Ordinary Least Square), mô hình tác động cố định (FEM - Fixed-effects) và mô hình tác động ngẫu nhiên (REM - Random-effects). Theo Gujarati (2012), do mô hình hồi quy Pooled OLS giả định các hệ số hồi quy không thay đổi theo thời gian và giữa các đơn vị chéo, mô hình này bỏ qua đặc điểm kép của dữ liệu bảng, dẫn đến các vấn đề ảnh hưởng tới độ tin cậy của kết quả như đa cộng tuyến, tự tương quan hay phương sai sai số thay đổi (Gujarati, 2011).

Cũng theo Gujarati (2012), các học giả thường sử dụng hai mô hình FEM và REM để khắc phục

tổng hợp dưới dạng bảng cân bằng gồm 189 quan sát bằng phần mềm Stata 14.0. Nhóm nghiên cứu đánh giá tác động của các biến thành phần của biến năng lực hấp thụ đến chuyển đổi số qua phương trình sau:

các hạn chế trên. Tuy nhiên, để đảm bảo tính phù hợp trong việc lựa chọn mô hình, nhóm tác giả cần thực hiện một số kiểm định như kiểm định F Test và kiểm định Hausman lần lượt theo đề xuất của Gujarati (1999) và Hausman (1978). Từ Bảng 2, kết quả của kiểm định F Test với chỉ số P value = 0,0000 < 0,5 chỉ ra mô hình FEM là mô hình tối ưu hơn mô hình Pooled OLS. Đồng thời, kết quả của kiểm định Hausman cho thấy trong hai mô hình FEM và REM, mô hình FEM phù hợp hơn do chỉ số Chi2 = 404,06 và P value = 0,0000 < 0,5, tức mô hình không có sự tương quan giữa u_j và các biến độc lập. Ở bước cuối, nhóm tác giả kiểm tra hiện tượng tự tương quan và phương sai sai số thay đổi trong mô hình để tăng độ tin cậy cho kết quả phân tích thông qua kiểm định Wooldridge và Wald theo đề xuất của Wooldridge (1991) và Wald (1943). Kết quả kiểm định (Bảng 2) cho thấy mô hình có hiện tượng tự tương quan bậc 1 (Prob>F = 0,0047) và phương sai sai số thay đổi (Prob>chi2 = 0,0000 < 0,05). Để khắc phục, nghiên cứu sử dụng phương pháp Bình phương tối thiểu tổng quát (GLS), với kết quả phân tích được trình bày ở Bảng 3

Bảng 2. Kết quả các kiểm định

Kiểm định F Test	
F (62, 114)	= 8,61
Pro>F	= 0,0000
Kiểm định Hausman	
Chi2 (6)	= (b-B)'[(V _b -V _B) ⁻¹](b-B)
	= 404,06
Prob>chi2	= 0,0000
Kiểm định Wooldridge và Wald	
Kiểm định Wooldridge	Kiểm định Wald
F(1, 62) = 8,615 Prob>F=0,0047	chi2 (63) = 79969,00 Prob>chi2 = 0,0000

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Nghiên cứu phân tích ảnh hưởng của năng lực hấp thụ đến chuyển đổi số tại Việt Nam trong giai đoạn 2020-2022, kết quả Bảng 3 cho thấy 4 trên 6 yếu tố của năng lực hấp thụ ảnh hưởng thuận chiều với chuyển đổi số. Kết quả này ủng hộ cho giả định của nhóm nghiên cứu khi cho rằng việc cải thiện những tác động môi trường ảnh hưởng tới năng lực hấp thụ làm gia tăng năng lực chuyển đổi số của một

địa phương. Chuyển đổi số đòi hỏi sự tiếp cận và áp dụng những tri thức và tiến bộ kỹ thuật mới, trong đó vai trò của chủ thể là đảm bảo cho quá trình này diễn ra hiệu quả và phù hợp với tổ chức. Do đó, năng lực làm chủ và chuyển đổi kiến thức bên ngoài trở thành những thay đổi mang tính đổi mới, hay năng lực hấp thụ, là một trong những năng lực thiết yếu để tối ưu hiệu suất của quá trình này (Ioanna Kastelli, 2022).

Bảng 3. Kết quả ước lượng mức độ tác động của năng lực hấp thụ đến chuyển đổi số

Tên biến			Đo lường	Chuyển đổi số
Biến độc lập	Năng lực hấp thụ	Năng lực R&D	Chi cho nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ của tỉnh/GRDP	0,00819**
		Vốn nhân lực	Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo trên địa bàn tỉnh	0,0128***
		Môi trường tài chính	Doanh thu thuần sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngành tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	0,0129**
		Độ mở thương mại	Vốn đầu tư FDI/GRDP tính theo giá so sánh 2010	-0,761***
		Cơ sở hạ tầng	Khối lượng hàng hóa vận chuyển ngành vận tải	-0,0115
		Tăng trưởng kinh tế	Tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh (GRDP) bình quân đầu người theo giá so sánh 2010	0,146***
Biến kiểm soát	Tình trạng hôn nhân (Tham chiếu là lao động ly thân)	Lao động chưa có vợ/chồng	Tỷ lệ lao động chưa có vợ/chồng	0,209***
		Lao động có vợ/chồng	Tỷ lệ lao động đã có vợ/chồng	0,205***
		Lao động góa	Tỷ lệ lao động góa	0,216***
		Lao động ly hôn	Tỷ lệ lao động ly hôn	0,280***
	Tỷ lệ đô thị hóa		Tỷ lệ % dân số thành thị trong tổng dân số tỉnh	0,000000258
	Tỷ lệ lao động nông thôn (Tham chiếu là tỷ lệ lao động thành thị)		Tỷ lệ lao động khu vực nông thôn trên tổng số lao động có việc làm trên địa bàn tỉnh	-0,00381**
_cons			-22,86***	
Số quan sát: 189			Prob > chi2 = 0,0000	
Mức ý nghĩa thống kê: * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$				

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Cụ thể, về năng lực R&D, kết quả cho thấy khi năng lực R&D tăng 1%, chuyển đổi số tăng đồng thời với mức 0,00819%. Kết quả này cho thấy sự tương đồng với nghiên cứu của Trần Văn Diễn & cộng sự (2024). Đầu tư vào nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ tạo điều kiện để khai thác các tiến bộ khoa học mới hoặc cải thiện các nền tảng kỹ thuật hiện tại thông qua đổi mới sáng tạo, làm tăng năng lực chuyển đổi số (Kastelli & cộng sự, 2024).

Về vốn nhân lực, nghiên cứu chỉ ra tăng 1% giá trị của vốn nhân lực làm tăng 0,0128% giá trị của chuyển đổi số. Kết quả này cho thấy sự tương đồng với nhiều nghiên cứu trước đây, tiêu biểu trong số đó là nghiên cứu của Trần Nha Ghi (2022) khi nghiên cứu trong phạm vi doanh nghiệp tại Việt Nam. Điều này có thể được lý giải rằng quá trình chuyển đổi số yêu cầu các chủ thể cần có kỹ năng số. Vì vậy, khi nguồn nhân lực có kỹ năng số cao có thể linh hoạt khai thác và liên kết hệ thống mạng lưới trong môi trường số hóa (Daniel

& Wilson, 2003). Bên cạnh đó, chuyển đổi số yêu cầu nâng cao khả năng xây dựng đội ngũ nhân sự và năng lực tổ chức, đòi hỏi cán bộ quản lý cần có những kỹ năng quản lý số cấp thiết. Điều này củng cố cho giả thuyết tăng chất lượng của nguồn nhân lực làm tăng khả năng chuyển đổi số.

Về môi trường tài chính, Bảng 3 chỉ ra nếu tăng 1% yếu tố môi trường tài chính dẫn đến gia tăng 0,0129% chỉ số chuyển đổi số. Cụ thể, các yếu tố tài chính thuận lợi, bao gồm sự hỗ trợ về vốn và chính sách tài chính, có thể thúc đẩy doanh nghiệp áp dụng công nghệ số, từ đó cải thiện năng suất và hiệu quả hoạt động (Zhou, 2023).

Về độ mở thương mại, kết quả cho thấy, khi độ mở thương mại tăng 1% sẽ làm chuyển đổi số giảm 0,761%. Khi độ mở được chú trọng nếu tập trung quá nhiều vào các yếu tố thương mại truyền thống, các nguồn lực tài chính được ưu tiên cho việc cải thiện hạ tầng logistics và sản xuất, việc chuyển hướng sang số hóa có thể bị trì hoãn hoặc bị hạn chế (Espina-Romero & cộng sự, 2024). Báo cáo của Viện Nghiên cứu Thương mại Quốc tế (VIOIT) (2022) cũng nhận định rằng tự do hóa thương mại có thể làm giảm động lực đầu tư vào các lĩnh vực công nghệ số hóa nếu các doanh nghiệp tập trung quá nhiều vào lợi ích ngắn hạn từ sản xuất và xuất khẩu.

Về cơ sở hạ tầng, kết quả ghi nhận hệ số tác động ở mức -0,0115%, tuy nhiên kết quả trên không có ý nghĩa thống kê do giá trị P value của biến cơ sở hạ tầng không nhỏ hơn 0,1, vì vậy kết quả của nhóm tác giả chưa nhận thấy sự tác động của cơ sở hạ tầng đến chuyển đổi số tại Việt Nam trong giai đoạn nghiên cứu.

Về tăng trưởng kinh tế, với mức ý nghĩa 1% có tác động cùng chiều với tỷ lệ chuyển đổi số. Cụ thể, khi tăng trưởng kinh tế tăng 1% thì tỷ lệ chuyển đổi số cấp tỉnh tăng 0,146%. Điều này phù hợp với nghiên cứu của Zhang và cộng sự (2022), chỉ ra rằng các quốc gia phát triển kinh tế có nhiều cơ hội triển khai công nghệ mới. Tăng trưởng kinh tế có thể hỗ trợ trực tiếp cho chuyển đổi số bằng cách tạo ra các điều kiện cho đầu tư công nghệ, nâng cao năng suất và thúc đẩy việc áp dụng công nghệ số trong các lĩnh vực (Magoutas & cộng sự, 2024). Do đó, tăng trưởng kinh tế tăng làm tăng chuyển đổi số tại Việt Nam trong giai đoạn nghiên cứu.

Ngoài ra, để nghiên cứu sâu hơn về chuyển đổi số tại Việt Nam, nhóm nghiên cứu thực hiện phân tích

sự thay đổi của chuyển đổi số thông qua tác động của các đặc điểm của từng địa phương, trong đó bao gồm: tình trạng hôn nhân, tỷ lệ đô thị hóa và tỷ lệ nông thôn.

Với tình trạng hôn nhân, chỉ số chuyển đổi số của tỉnh đều tăng khi nghiên cứu theo từng nhóm đối tượng. Trong đó, nhóm đối tượng lao động ly hôn có tác động mạnh nhất trong số 4 nhóm đối tượng với mức tác động 0,28% khi tỷ lệ này tăng 1%. Các nhóm đối tượng còn lại thấp hơn nhưng luôn giữ ở mức trên 0,2%.

Với tỷ lệ đô thị hóa, kết quả nghiên cứu chưa cho thấy tác động của đô thị hóa đến chuyển đổi số tại các tỉnh thành tại Việt Nam trong giai đoạn 2020-2022.

Với tỷ lệ nông thôn, kết quả chỉ ra mối quan hệ nghịch chiều của tỷ lệ này với chỉ số chuyển đổi số. Cụ thể, khi tỷ lệ lao động khu vực nông thôn tăng 1%, chuyển đổi số của địa phương giảm 0,00381%. Điều này có thể được lý giải bởi ở khu vực nông thôn, khả năng tiếp cận đào tạo kỹ thuật và cơ sở hạ tầng phục vụ cho quá trình chuyển đổi số hạn chế hơn ở khu vực thành thị, tạo nên khoảng cách số giữa hai khu vực, từ đó làm giảm nhu cầu và năng lực chuyển đổi số của địa phương (Hollman & cộng sự, 2021).

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Trong bối cảnh kinh tế số, năng lực hấp thụ đóng vai trò quan trọng trong việc áp dụng chuyển đổi số vào quá trình học hỏi và sử dụng công nghệ hiện đại, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Nghiên cứu của nhóm tác giả phân tích tác động của năng lực hấp thụ tới chuyển đổi số và rút ra các kết luận như sau: (1) Năng lực hấp thụ tác động tích cực tới quá trình chuyển đổi số tại Việt Nam. (2) Nhận thức vai trò của độ mở thương mại đối với quá trình chuyển đổi số còn hạn chế. Trên cơ sở này, nhóm tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm thúc đẩy năng lực hấp thụ, hỗ trợ quá trình chuyển đổi số của Việt Nam như sau:

Về phía Chính phủ và địa phương, cần thiết kế, mở rộng các chính sách, chương trình, dự án hỗ trợ, đề án quốc gia và địa phương phù hợp nhằm tạo điều kiện cho các địa phương tiếp cận các thành quả tiến bộ công nghệ toàn cầu, đồng thời duy trì năng lực hấp thụ của các địa phương có quá trình chuyển đổi số tốt và nâng cao, cải thiện năng lực hấp thụ của các địa phương có quá trình chuyển đổi số còn hạn chế. Ngoài ra, Nhà nước cần có những chính sách nhằm nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo, cải thiện

chất lượng nguồn nhân lực, nâng cấp cơ sở hạ tầng, tạo điều kiện cho môi trường tài chính phát triển và đẩy mạnh tăng trưởng kinh tế địa phương, cùng với đó xác định những tác động tiêu cực từ độ mở để có những giải pháp phù hợp trong thời đại chuyển đổi số.

Về phía các doanh nghiệp tại địa phương, cần đặt chuyển đổi số, đổi mới công nghệ là mục tiêu hàng đầu trong việc cải thiện năng suất và chất lượng, thúc đẩy lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường. Các doanh nghiệp cần tăng cường hợp tác, chia sẻ tri thức bằng cách tham gia các mạng lưới doanh nghiệp và hợp tác với các viện nghiên cứu, trường đại học, tích cực khuyến khích văn hóa chia sẻ tri thức nội bộ nhằm tối ưu hóa khả năng hấp thụ tri thức và cải thiện hiệu suất làm việc. Đồng thời, các doanh nghiệp cần chú trọng phát triển nguồn nhân lực số, nâng cấp hạ tầng và cải thiện tài chính doanh nghiệp để từ đó phát triển chuyển đổi số tại doanh nghiệp.

Về phía người lao động, cần nâng cao nhận thức và sự quan tâm của người lao động trong việc không ngừng tiếp thu công nghệ tiên tiến. Bên cạnh đó, theo “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”, thực hiện định hướng nghề nghiệp cho người lao động tại các ngành, lĩnh vực ưu tiên là mục tiêu quan trọng của quốc gia. Từ đó có thể thấy, nhân lực là yếu tố quyết định trong việc hấp thụ hiệu quả tri thức số. Việc trang bị kiến thức, kỹ năng công nghệ số và có định hướng nghề nghiệp phù hợp cho người lao động là nền tảng vững chắc cho việc bắt kịp sự tiến bộ công nghệ nhanh chóng của thời đại.

Toàn bộ những khuyến nghị trên hướng tới mục tiêu nâng cao năng lực hấp thụ, từ đó góp phần thúc đẩy chuyển đổi số tại Việt Nam trong bối cảnh công nghiệp 4.0 hiện nay. Để thực hiện hóa mục tiêu trên, cần sự phối hợp thực hiện chặt chẽ giữa Nhà nước, địa phương, doanh nghiệp và người lao động trong việc chú trọng đẩy mạnh chuyển đổi số, đáp ứng các yêu cầu trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Angela K. Hollman, Timothy R. Obermier, Paul R. Burger; Rural (2021), Measures: A Quantitative Study of The Rural Digital Divide. *Journal of Information Policy*, 11, 176-201. <https://doi.org/10.5325/jinfopoli.11.2021.0176>
- Ávila, M. M. (2021). Competitive advantage and knowledge absorptive capacity: The mediating role of innovative capability. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-020-00708-3>
- Bình, L.D. & Phương, T. T., (2020). Kinh tế số và chuyển đổi số tại Việt Nam. *economica.vn*
- Caloghirou, Y., Kastelli, I., & Tsakanikas, A. (2004). *Internal capabilities and external knowledge*
- Chang, C.-H., Chen, Y.-S. and Tseng, C.-W. (2024), Digital transformation anxiety: absorptive capacity, dynamic capability, and digital innovation performance, *Management Decision*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2023-1363>
- Cichosz, M. (2018). Digitalization and Competitiveness in the Logistics Service Industry. *E-Mentor*, 77(5), 73-82. <https://doi.org/10.15219/em77.1392>
- Deng, Y., & Zeng, S. (2024). Does culture matter in corporate cash holdings? *International Review of Finance*
- Dung, T. N. T. T. (2021). Cơ sở lý luận về chuyển đổi số trong dạy học đại học.
- Ebert, C., & Duarte, C. H. C. (2018). Digital transformation. *IEEE Softw.*, 35(4), 16-21.
- Espina-Romero L, Ríos Parra D, Noroño-Sánchez JG, Rojas-Cangahuala G, Cervera Cajo LE, Velásquez-Tapullima PA (2024). Navigating Digital Transformation: Current Trends in Digital Competencies for Open Innovation in Organizations. *Sustainability* 16(5):2119. <https://doi.org/10.3390/su16052119>
- Gujarati, D. (2012). *Econometrics by example*, Macmillan, New York.
- Gujarati, D. N. (2011), *Econometrics by example (Vol. 1)*, Macmillan, New York
- Gujarati, D. N., & Porter, D., C. (1999). *Essentials of Econometrics (Vol. 2)*, SAGE Publications, Singapore. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(02\)00051-2](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(02)00051-2)
- Hằng, P. T. (2019). Tác động của tăng trưởng kinh tế theo ngành đến giảm nghèo ở Việt Nam. Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
- Hội, L.Q. & Thu, N.T.H. (2018). Tác động của di cư trong nước đến giảm nghèo thông qua chuyển dịch cơ cấu lao động và thay đổi vốn nhân lực ở Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 258, 2-11.
- Hương, T. T. T., & Yến, T. N. T. (2024). Phát triển năng lực số cho nhân lực ngành ngân hàng trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số.
- Kastelli, I., Dimas, P., Stamopoulos, D. (2024) Linking Digital Capacity to Innovation Performance: the Mediating Role of Absorptive Capacity. *J Knowl Econ*

- 15, 238-272, <https://doi.org/10.1007/s13132-022-01092-w>
- Kim, L. (1997). The dynamics of Samsung's technological learning in semiconductors. *California Management Review*, 39(3): 86-100
- Le, B., Ngo, T. T. T., Nguyen, N. T., & Nguyen, D. T. (2021). The relationship between foreign direct investment and local economic growth: A case study of Binh Dinh Province, Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(4), 33-42. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0033>
- Li, W.; Zhang, (2024) M. Digital Transformation, Absorptive Capacity and Enterprise ESG Performance: A Case Study of Strategic Emerging Industries. *Sustainability* 2024, 16, 5018. <https://doi.org/10.3390/su16125018>
- Liu, N., & Fan, F. (2020). Threshold effect of international technology spillovers on China's regional economic growth. *Technology Analysis & Strategic Management*, 32(8), 923-935.
- Magoutas AI, Chaideftou M, Skandali D, Chountalas PT (2024). Digital Progression and Economic Growth: Analyzing the Impact of ICT Advancements on the GDP of European Union Countries. *Economies*; 12(3), 63. <https://doi.org/10.3390/economies12030063>
- Mowery, D.C., & Oxley, J.E. (1995). Inward technology transfer and competitiveness: The role of national innovation systems. *Cambridge Journal of Economics*, 19, 67-93
- Ngọc, T. B., Linh, H.N. Vy, P. P. L., Chiến, N.T., Linh, L., T.,M. (2024). Tác động của chuyển đổi số đến tăng trưởng kinh tế tại 63 tỉnh thành Việt Nam giai đoạn 2010-2020. Trường Đại học Ngoại thương.
- Phường, T.D. (29/7/2022) Hoạt động nghiên cứu và phát triển trong doanh nghiệp Việt Nam: Thực trạng và giải pháp, https://mof.gov.vn/webcenter/portal/vclvcstc/pages_r/1/chi-tiet-tin?dDocName=MOFUCM242375
- Quyết định 922/QĐ_BTĐT, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Quyet-dinh-922-QD-BTTTT-2022-Xac-dinh-Bo-chi-so-danh-gia-chuyen-doi-so-cua-cac-bo-514140.aspx>
- Raghuatl, C. (2020). The impact of trade openness on economic growth in emerging market economies. *Journal of International Trade & Economic Development*, 29(5), 631-648
- sources: Complements or substitutes for innovative performance? *Technovation*, 24(1), 29-39.
- Sun, P. (2021). ICT Infrastructure Required for Digital Transformation. In: *Unleashing the Power of 5GtoB in Industries*. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-5082-6_2
- Tao Yang, D., & Zhou, H. (1999). Rural-urban disparity and sectoral labour allocation in China. *The Journal of Development Studies*, 35(3), 105-133.
- Thanh, N.T. & Thành. N.Đ. (2024). Tác động của FDI và độ mở thương mại đến tăng trưởng kinh tế Việt Nam: Kết quả từ mô hình ARDL. *Tạp chí Kinh tế và Quản lý*, 6(3), 1-15.
- Van Hoa, N., Van Thu, P., Dat, N. T., Loan, L. T., & Phung, T. M. (2023). Impact of digital transformation on the decision-making process in logistics and construction enterprises in Vietnam. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies*, 3(1), 339-350.
- Vial, G. (2019). Understanding Digital Transformation: A Review and a Research Agenda, *The Journal of Strategic Information Systems* 28 (2), pp. 118-144
- Wald, A. (1943). Tests of statistical hypotheses concerning several parameters when the number of observations is large. *Transactions of the American Mathematical society*, 54(3), 426-482.
- Wang, B., & Kang, Q. (2023). Digital transformation and enterprise sustainable development performance. *Bus. Manag. J*, 45, 161-176.
- Wang, X., Shao, S., & Li, L. (2019). Agricultural inputs, urbanization, and urban-rural income disparity: Evidence from China. *China Economic Review*, 55, 67-84.
- Weber, B., Butschan, J. & Heidenreich, S. (2017). Tackling hurdles to digital transformation - the role of competencies for successful IIoT implementation. In *2017 IEEE Technology and Engineering Management Society Conference (TEMSCON)* (pp. 312-317). IEEE, Santa Clara, CA, USA, June 8-10, doi:10.1109/TEMSCON.2017.7998395.
- Wessel, L., Baiyere, A., Ologeanu-Taddei, R., Cha, J., & Jensen, T. B. (2020). Unpacking the Difference between Digital Transformation and IT-enabled Organizational Transformation. *Journal of the Association for Information Systems*, Forthcoming.
- Wooldridge, J.M. (1991). On the Application of Robust, Regression-based Diagnostics to Models of Conditional Means and Conditional Variances. *Journal of Econometrics*, 47 (1), 5-46.
- Yến, V. T., (2024). Nghiên cứu ảnh hưởng của độ mở nền kinh tế đến thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài vào vùng đồng bằng sông Cửu Long. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 29(1), 45-58
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *The Academy of Management Review*, 27(2), 185. <https://doi.org/10.2307/4134351>
- Zhang, F., & Xu, J. (2024). The Impact of Digital Transformation on Absorptive Capacity: Moderating Effect Based on Executive Incentives. *Proceedings of the 5th International Conference on Economic Management and Model Engineering, ICEMME 2023, November 17-19, 2023, Beijing, China*.
- Zhu, H., Zhao, S., & Abbas, A. (2020). Relationship between R&D grants, R&D investment, and innovation performance: The moderating effect of absorptive capacity. *Journal of public affairs*, 20(1), e1973.

GIẢI PHÁP GIA TĂNG MỨC ĐỘ NHẬN DIỆN THƯƠNG HIỆU TỔ CHỨC: NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP DỆT MAY HÀ NỘI

Trịnh Thùy Giang

Học viện Phụ nữ Việt Nam

giangtt@hvpnv.edu.vn

Nguyễn Thị Minh Tâm

Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

tamntm@hict.edu.vn

Nguyễn Thị Hiền

Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

Trần Thị Thu Hằng

Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

tranthuhang2003@gmail.com

Dương Thị Thu An

Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

Tóm tắt: Thương hiệu của một tổ chức được hiểu là những gì nổi bật nhất, tạo dấu ấn sâu đậm nhất đối với công chúng và nhóm khách hàng mục tiêu. Thương hiệu của một trường đại học này là yếu tố phân biệt với trường đại học khác. Từ đó tạo được sự khác biệt, độc đáo, lợi thế cạnh tranh nhằm thu hút người học. Chính vì vậy, nghiên cứu này thực hiện nhằm đề xuất một số giải pháp gia tăng mức độ nhận diện thương hiệu cho trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội (HTU). Từ tổng quan lý thuyết về hình ảnh thương hiệu và nhận diện thương hiệu, nhóm nghiên cứu đã đề xuất mô hình nghiên cứu lý thuyết về các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ nhận diện thương hiệu HTU. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng để mô tả phương trình hồi quy với các thuộc tính thương hiệu của HTU, được thực hiện với 390 sinh viên và cựu sinh viên. Kết quả phân tích dữ liệu chỉ ra có 3 yếu tố quyết định mức độ nhận diện thương hiệu của trường HTU: Đội ngũ giảng viên, Uy tín thương hiệu và Tính cách thương hiệu.

Từ khóa: đội ngũ giảng viên, tính cách thương hiệu, uy tín thương hiệu.

SOLUTIONS TO ENHANCE ORGANIZATIONAL BRAND RECOGNITION: A CASE STUDY AT HANOI INDUSTRIAL TEXTILE GARMENT UNIVERSITY

Abstract: The brand of an organization is perceived as the most prominent aspect that leaves a lasting impression on the public and its target customers. A university's brand serves to distinguish it from its competitors. This differentiation fosters uniqueness and competitive advantages that are essential for attracting students. Consequently, this study seeks to present various strategies aimed at enhancing brand

recognition for Hanoi Industrial Textile Garment University (HTU). The research team developed a theoretical model based on an overview of brand image and brand identity, focusing on the elements that influence the recognition of the HTU brand. Employing quantitative methods, the study articulates a regression equation that incorporates the brand attributes associated with HTU. The research involved a sample of 390 students and alumni. Data analysis revealed three key factors that significantly impact the level of brand recognition for HTU: the teaching staff, brand reputation, and brand personality.

Keywords: teaching staff, brand personality, brand reputation

Mã bài báo: JHS - 246

Ngày nhận bài sửa: 31/12/2024

Ngày nhận bài: 28/11/2024

Ngày duyệt đăng: 20/01/2025

Ngày nhận phản biện: 15/12/2024

1. Đặt vấn đề

Đối với một trường đại học, thương hiệu trường được quan niệm là thương hiệu của tổ chức. Thương hiệu tổ chức được hiểu là những gì nổi bật nhất, tạo dấu ấn sâu đậm nhất của tổ chức đó đối với khách hàng, đối tác và công chúng. Thương hiệu của một trường đại học giúp phân biệt trường đại học này với các trường khác và tạo lợi thế cạnh tranh, giúp cán bộ, giảng viên và sinh viên nhận thức đúng và có cách thức giao tiếp phù hợp. Như vậy, thương hiệu trường đại học được biểu hiện thông qua một cái tên, một hình ảnh, những thông tin mô tả yếu tố hấp dẫn của tổ chức. Thông qua đó, khách hàng nắm bắt được bản chất của những giá trị mà trường đại học cung cấp (Fredericks và cộng sự, 2000).

Hiện nay, các cơ sở giáo dục đại học đang có sự cạnh tranh gay gắt về hoạt động truyền thông và tuyển sinh. Để giữ vững được vị thế hiện tại và thu hút sự chú ý của người học, đòi hỏi cần có những chiến lược thương hiệu tổng thể và chi tiết nhằm duy trì và phát triển mức độ nhận diện thương hiệu trường. Do đó, vấn đề quảng bá, truyền thông đúng cách là một trong số các nội dung quan trọng và hết sức cần thiết đối với các trường đại học trong bối cảnh hiện nay.

Hiểu rõ tầm quan trọng đó, trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội với bề dày lịch sử trường thành và phát triển gần 60 năm đã luôn chú trọng xây dựng phát triển hình ảnh thương hiệu để tăng mức độ nhận diện về trường trong nhiều năm qua. Cùng với các hoạt động truyền thông, hoạt động quan hệ công chúng cũng như các hoạt động quảng cáo, giới thiệu về trường, các ngành học... thì HTU cũng đã và đang hoàn thiện bộ nhận diện thương hiệu của trường. Những hoạt động truyền thông này đã và đang bước đầu tạo dấu ấn khác biệt của một trường học theo định hướng ứng dụng. Cùng với việc xây dựng sự chuyên nghiệp, uy tín và trách nhiệm của giảng viên, nhà trường ngày càng gia tăng uy tín và thu hút số lượng người học. Thành công của thương hiệu

HTU còn đến từ đội ngũ giảng viên tận tâm, uy tín, chuyên nghiệp cùng lớp lớp học sinh, sinh viên năng động, tự tin trong quá trình học tập cũng như nhanh nhẹn bắt kịp xu hướng tiến bộ của xã hội và đã gặt hái được nhiều thành công ngay sau khi ra trường.

Tuy nhiên, theo điều tra sơ bộ của nhóm nghiên cứu khi hỏi các sinh viên về tên gọi, dấu hiệu hay các hình ảnh logo về HTU, thông điệp mà HTU hướng tới thì có tới 85% câu trả lời là không quan tâm, không biết và không nhớ. Không chỉ vậy, theo số liệu tuyển sinh qua vài năm gần đây của trường cho thấy sự giảm sút về số lượng tuyển sinh đầu vào. Điều này có thể lý giải bởi nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan. Do đó, dưới góc độ nghiên cứu, nhóm nghiên cứu tập trung phân tích các nhóm yếu tố ảnh hưởng tới mức độ nhận diện thương hiệu HTU. Đồng thời, gợi ý một số đề xuất giúp nhà trường cải thiện cũng như phát triển, gia tăng mức độ truyền thông và gia tăng mức độ nhận diện thương hiệu HTU trong tâm trí người học, khách hàng, cộng đồng và xã hội.

2. Tổng quan các nghiên cứu liên quan

2.1. Tổng quan nghiên cứu trong nước

Nghiên cứu của Phương & Dũng (2014) chỉ ra rằng, hình ảnh thương hiệu trường đại học liên quan đến kiểu liên tưởng, mức độ mạnh, mức độ yêu thích và mức độ đạo của các liên tưởng gắn với thương hiệu trường đại học.

Nghiên cứu của Dũng (2017) chỉ ra các yếu tố: nhận biết thương hiệu, chất lượng cảm nhận, liên tưởng thương hiệu, trung thành thương hiệu đều có ảnh hưởng tích cực lẫn nhau và cũng ảnh hưởng tích cực đến giá trị thương hiệu.

Còn tác giả Hà (2017) lại chỉ ra, để có một hình ảnh thương hiệu tốt, trường cần tập trung vào các yếu tố cấu thành bản sắc thương hiệu có tác động thuận chiều. Các yếu tố quan trọng tác giả đưa ra là: uy tín thương hiệu, tính cách thương hiệu, thực hiện thương hiệu, đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất. Ngoài ra, cần chú ý tới các yếu tố hình thành hình ảnh thương hiệu.

Có thể thấy, hầu hết các nghiên cứu tập trung khai thác các khía cạnh về giá trị thương hiệu, hình ảnh thương hiệu và mức độ liên tưởng tới hình ảnh thương hiệu. Điều này cho thấy tầm quan trọng của hình ảnh thương hiệu. Đặc biệt là hình ảnh thương hiệu trường học trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt hiện nay.

2.2. Tổng quan nghiên cứu quốc tế

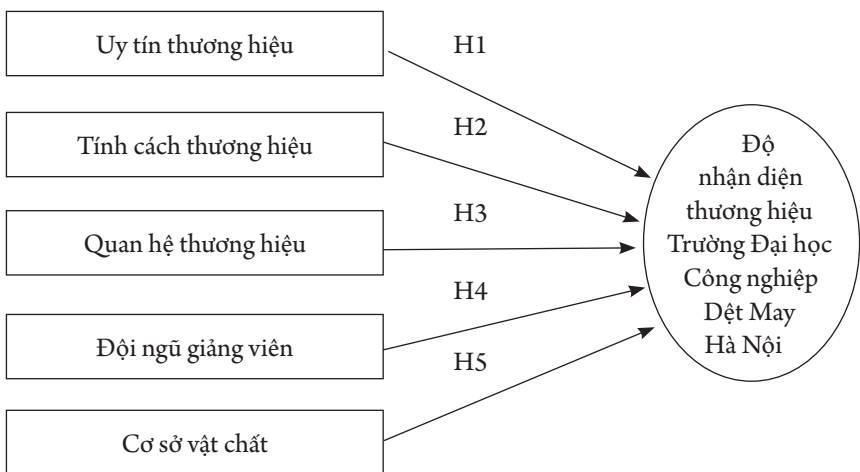
David A. Aker (2011) trong cuốn sách nổi tiếng “Xây dựng thương hiệu và truyền thông xã hội” đã đưa ra các thuật ngữ về thương hiệu, tài sản thương hiệu, các yếu tố cấu thành nên tài sản thương hiệu và mô hình giá trị thương hiệu. Hay theo Hiệp hội Marketing Hoa Kỳ, thương hiệu là một tên gọi, một từ ngữ, một biểu tượng, một hình vẽ, hay tổng hợp tất cả các yếu tố kể trên nhằm xác định một sản phẩm hay dịch vụ của người bán và phân biệt các sản phẩm hay dịch vụ đó với đối thủ cạnh tranh. Theo Kotler (2012), bậc thầy về marketing lại cho rằng: “Thương hiệu có thể hiểu như tên gọi, thuật ngữ, biểu tượng, hình vẽ hay sự phối hợp giữa chúng

được dùng để xác nhận sản phẩm của người bán và để phân biệt với các sản phẩm của đối thủ cạnh tranh”.

Nghiên cứu của Mourad, Ennew và Kortsm (2011) đã chỉ ra có sự ảnh hưởng của đặc điểm người học, nhận biết thương hiệu và hình ảnh thương hiệu tới giá trị thương hiệu của trường đại học.

Dựa trên những nghiên cứu trong nước và ngoài nước, nhóm nghiên cứu đã có cơ sở lý luận tương đối đầy đủ về thương hiệu, các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ nhận diện thương hiệu và thiết kế được mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ nhận diện thương hiệu với bối cảnh là trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội. Mô hình nghiên cứu của nhóm tập trung vào năm nhóm yếu tố là: Uy tín thương hiệu; Tính cách thương hiệu; Quan hệ thương hiệu; Đội ngũ giảng viên; Cơ sở vật chất ảnh hưởng tới độ nhận diện thương hiệu Trường đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội. Mô hình nghiên cứu lý thuyết được đề xuất như hình 1 dưới đây.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu lý thuyết đề xuất



Nguồn: Dữ liệu của nhóm nghiên cứu

Với các giả thuyết nghiên cứu được đề xuất là có tác động thuận chiều đến độ nhận diện thương hiệu trường như sau:

H1: Uy tín thương hiệu có tác động thuận chiều đến độ nhận diện thương hiệu Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

H2: Tính cách thương hiệu có tác động thuận chiều đến độ nhận diện thương hiệu Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

H3: Quan hệ thương hiệu có tác động thuận chiều đến độ nhận diện thương hiệu Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

H4: Đội ngũ giảng viên có tác động thuận chiều đến độ nhận diện thương hiệu Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

H5: Cơ sở vật chất giáo dục đại học có tác động thuận chiều đến độ nhận diện thương hiệu Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Nhóm nghiên cứu đã tìm kiếm và khảo cứu các tài liệu, các bài báo, công trình nghiên cứu và số liệu thống kê có liên quan đến đề tài. Trên cơ sở đó tiến hành: tổng hợp, đánh giá, kế thừa các nội dung đã

được nghiên cứu và loại bỏ hoặc giới hạn các nội dung không thật sự cần thiết với điều kiện nghiên cứu thực tế của đề tài, nhằm xây dựng cơ sở lý luận cho đề tài.

3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

Phương pháp điều tra bằng phiếu khảo sát: Đây là phương pháp chính được sử dụng trong đề tài nhằm thu thập thông tin định lượng về thực trạng độ nhận diện thương hiệu HTU trong lòng người học. Nhóm nghiên cứu tiến hành thiết kế và xây dựng phiếu khảo sát với các

chỉ báo được mã hóa và trình bày trong bảng 1 như sau:

Các chỉ báo này được đo bằng thang Likert 5 mức độ đánh giá tương ứng từ rất không đồng ý (1); không đồng ý (2); bình thường (3); đồng ý (4); hoàn toàn đồng ý (5). Các khoảng giá trị được xác định như sau: 1 - 1,8: Rất không đồng ý/Rất không tốt; 1,81 - 2,6: Không đồng ý/ Không tốt; 2,61 - 3,4: Trung lập/ Bình thường; 3,41 - 4,2: Đồng ý/ Tốt; 4,21 - 5: Rất đồng ý/ Rất tốt.

Bảng 1. Bảng mã hóa các biến nghiên cứu

STT	Khái niệm	Số chỉ báo	Ký hiệu	Nội dung biến đo lường
1	Mức độ nhận diện thương hiệu trường	8	A1	Xây dựng một cách chuyên nghiệp và ấn tượng trên truyền thông
			A2	Phản ánh đúng là trường đại học theo định hướng ứng dụng
			A3	Lấy người học là yếu tố trung tâm
			A4	Nhận được sự công nhận trên toàn quốc
			A5	Thể hiện chất lượng giảng dạy cao
			A6	Thể hiện chất lượng nghiên cứu khoa học cao
			A7	Tạo cơ hội cho người học thực hiện ước mơ và nguyện vọng
			A8	Mang lại hình ảnh thương hiệu mạnh
2	Uy tín thương hiệu	05	B1	Mang lại niềm tin với chất lượng cao
			B2	Thể hiện sự hợp pháp dựa trên cơ sở pháp lý rõ ràng
			B3	Truyền thông một cách đáng tin cậy, gửi thông điệp rõ ràng tới các bên liên quan
			B4	Ảnh hưởng tích cực đến quan điểm và đánh giá của cộng đồng
			B5	Thu hút chú ý từ các nhà tuyển dụng và doanh nghiệp
3	Tính cách thương hiệu	06	C1	Sự tận tâm
			C2	Sự hứng thú
			C3	Sự năng động, linh hoạt
			C4	Sự sáng tạo độc đáo
			C5	Tính hội nhập mạnh mẽ
			C6	Tốt hơn so với đối thủ
4	Quan hệ thương hiệu	05	D1	Có uy tín trong xã hội
			D2	Cung cấp thông tin và giá trị cốt lõi
			D3	Logo, slogan và màu sắc được sử dụng đồng bộ
			D4	Phản ánh đúng giá trị
			D5	Cảm giác bản thân là một phần của trường
5	Đội ngũ giảng viên	05	E1	Có uy tín
			E2	Nhiệt tình
			E3	Vững vàng chuyên môn
			E4	Kiến thức chuyên môn sâu
			E5	Am hiểu thực tiễn
6	Cơ sở vật chất giáo dục đại học	05	F1	Cảnh quan cây xanh, môi trường
			F2	Hệ thống giảng đường
			F3	Thư viện và phòng đọc
			F4	Ký túc xá
			F5	Phòng thí nghiệm, phòng thực hành

Nguồn: dữ liệu của nhóm nghiên cứu

* Cỡ mẫu khảo sát: Do có được số lượng mẫu trong tổng thể nên nghiên cứu sử dụng và tính cỡ mẫu được chọn theo Slovin (1984; trích dẫn bởi Lộc, 2010) như sau:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Trong đó: n là số sinh viên được điều tra
N là tổng số sinh viên của trường
e là khả năng sai số

Theo số liệu từ phòng Công tác học sinh sinh viên, tổng số lượng sinh viên theo học là 3.934 (năm 2022-2023). Với sai số 5%, số sinh viên cần khảo sát tối thiểu 363. Để đảm bảo khảo sát đủ cỡ mẫu tối thiểu, nhóm nghiên cứu tiến hành phát ra 400 phiếu, số phiếu thu về là 400 phiếu và sau khi tinh chỉnh, loại bỏ phiếu không hợp lệ, số phiếu được sử dụng để phân tích là 390.

3.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

Quy trình khảo sát: Nhóm tác giả đã hướng dẫn về mục đích, ý nghĩa của việc khảo sát và giải thích ý nghĩa của từng câu hỏi, từng nhân tố trong hình ảnh thương hiệu, mức độ viên sinh viên trả lời các câu hỏi một cách khách quan. Để đảm bảo khảo sát đủ cỡ mẫu tối thiểu, nhóm nghiên cứu tiến hành phát ra 400 phiếu, số phiếu thu về là 400 phiếu.

Phương pháp phân tích

+ Sau khi làm sạch dữ liệu đảm bảo tin cậy, số phiếu còn lại 390 phiếu đảm bảo.

+ Mã hóa các thông tin và nhập liệu vào các phần mềm SPSS

+ Sử dụng phần mềm SPSS để kiểm định độ tin cậy của thang đo. Trong đó:

+ Kiểm định thang đo bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA

+ Đánh giá thang đo gồm:

* Đánh giá độ tin cậy của thang đo

* Phân tích tương quan giữa các câu hỏi trong nhóm câu hỏi khảo sát

* Phân tích hồi quy tuyến tính

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mẫu nghiên cứu

Nhóm nghiên cứu thực hiện khảo sát trên 2 đối tượng chính: Sinh viên đang theo học tại trường và cựu sinh viên của trường. Kết quả sau khi tiến hành sàng lọc và làm sạch, nghiên cứu giữ lại 390 quan sát đảm bảo tin cậy. Trong đó, sinh viên đang học tại trường với 370 phiếu khảo sát chiếm 94,9% và cựu sinh viên chiếm 5,1% (20 phiếu). Theo kết quả phân tích dữ liệu của nghiên cứu, chủ yếu mẫu khảo sát là nữ giới chiếm 80,3%, nam giới chiếm 19,7%. Phân bố số quan sát theo ngành học là tương đối phù hợp với số lượng sinh viên hiện đang theo học các ngành trong trường. Điều này được thể hiện trong bảng 2 dưới đây.

Bảng 2. Bảng thống kê mẫu nghiên cứu tham gia khảo sát

Chi tiêu xem xét		Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Đối tượng	Sinh viên	370	94,9
	Cựu sinh viên	20	5,1
Giới tính	Nam	77	19,7
	Nữ	313	80,3
Ngành đào tạo	Công nghệ May	253	0,65
	Thiết kế Thời trang	40	0,10
	Cơ khí	10	0,03
	Công nghệ Sợi dệt	7	0,02
	Kỹ thuật Điện	10	0,03
	Quản lý công nghiệp	45	0,12
	Marketing	15	0,04
	Kế toán	10	0,03
Tiếp nhận thông tin của trường qua các kênh	Fanpage	136	34,9
	Website	76	19,5
	Báo mạng	22	5,6
	Tiktok	10	2,6
	Khác (bạn bè, người quen, tờ rơi,...)	146	37,4

Nguồn: Dữ liệu phân tích của nhóm nghiên cứu

4.2. Kết quả kiểm định thang đo

+ Phân tích mức tin cậy thang đo: Sự nhận diện thương hiệu được đo lường bởi 5 chỉ báo, thang đo đạt mức độ tin cậy cao khi có hệ số Cronbach's Alpha = 0,842. Các biến Uy tín thương hiệu, Tính cách thương hiệu, Quan hệ thương hiệu, Cơ sở vật chất giáo dục đại học đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,7 và đảm bảo nhỏ hơn hệ số Cronbach's Alpha của thang đo, cao nhất là Uy tín thương hiệu (0,742) và thấp nhất là Quan hệ thương hiệu (0,729). Các hệ số tương quan biến tổng các biến này đều đảm bảo lớn hơn 0,3 thậm trí đều trên cả 0,6. Như vậy, các chỉ báo của thang đo đều đảm bảo mức độ tin cậy và phù hợp để tiến hành phép xoay nhân tố. Đối với biến Đội ngũ giảng viên có hệ số Cronbach's Alpha = 0,962 lớn hơn hẳn 0,95, có thể nội dung các chỉ báo trong nhóm yếu tố này đang có trùng lặp về ý nghĩa (mục hỏi thừa) và bỏ đi hệ số alpha không đổi.

+ Phân tích nhân tố khám phá EFA (exploratory factor analysis) được tiến hành đối với tất cả các quan sát cùng một lúc nhằm kiểm tra tính đơn hướng của mỗi thang đo và khám phá số lượng nhân tố dựa trên dữ liệu thực tế. Thực hiện kiểm định KMO và Bartlett với phần mềm SPSS 20.0, kết quả cho thấy chỉ tiêu kiểm định KMO = 0,825 > 0,5 và chỉ tiêu kiểm định Bartlett có xác suất tới hạn p-value (Sig.) < 0,05 (Bảng 3). Điều này chứng tỏ mẫu nghiên cứu phù hợp với phân tích nhân tố (Hair & cộng sự, 2009).

Bảng 3. Ma trận xoay các nhân tố khám phá

Nhân tố	1	2	3	4	5
B1	0,756				
B2	0,744				
B3	0,687				
B4	0,661				
B5	0,590				
C1		0,911			
C2		0,892			
C3		0,888			
C4		0,825			
C5		0,817			
C6		0,659			
D1			0,796		
D2			0,789		
D3			0,785		
D4			0,761		
D5			0,756		
E1				0,911	
E2				0,892	
E3				0,888	
E4				0,825	
E5				0,817	
F1					0,846
F2					0,840
F3					0,836
F4					0,775
F5					
Chi số KMO: 0,825 (0,000)					
Phương sai trích tích lũy (%): 53,600					
Cronback's Alpha	0,742	0,739	0,729	0,962	0,730

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS của nhóm nghiên cứu tác giả

Như vậy, sau khi kiểm định Cronbach's Alpha và EFA thì tất cả các yếu tố trong mô hình đều đảm bảo yêu cầu để thực hiện các bước tiếp theo.

+ Phân tích hồi quy tuyến tính: Kiểm định các giả thuyết hồi quy tuyến tính và sự phù hợp mô hình. Với kết quả $R^2 = 0,842$ nghĩa là mức độ nhận diện thương hiệu HTU được giải thích bởi sự biến thiên của 5 biến độc lập là Uy tín thương hiệu, Tính cách thương hiệu,

Quan hệ thương hiệu, Mức độ đội ngũ giảng viên, Cơ sở vật chất giáo dục đại học. Kết quả kiểm định giả thuyết phân phối chuẩn không bị vi phạm và có mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập này với các biến phụ thuộc. Bảng 4 cho thấy mức độ mối tương quan giữa các biến độc lập. Kết quả cho thấy hệ số phóng đại VIF đạt giá trị lớn nhất là 8,402 (<10) nên các biến độc lập không có hiện tượng đa cộng tuyến.

Bảng 4. Thống kê, phân tích các hệ số hồi quy

Mô hình		Khoảng tin cậy chưa chuẩn hóa		Khoảng tin cậy chuẩn hóa	Kiểm định t	Mức ý nghĩa Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,119	0,093		-1,281	0,201		
	B. Uy tín thương hiệu	0,475	0,050	0,469	9,464	0,000	0,165	6,062
	C. Tính cách thương hiệu	0,462	0,064	0,420	7,197	0,000	0,119	8,402
	D. Quan hệ thương hiệu	-0,022	0,058	-0,021	-0,386	0,700	0,142	7,033
	E. Đội ngũ giảng viên	0,081	0,034	0,072	2,373	0,018	0,437	2,287
	F. Cơ sở vật chất	0,028	0,030	0,029	0,919	0,359	0,403	2,481

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS của nhóm tác giả

Qua các kết quả kiểm định trên cho thấy, giả định Quan hệ thương hiệu có chỉ số sig.= 0,7 $>0,05$ và giả định Cơ sở vật chất với sig.=0,359 $>0,05$ hiện vi phạm mô hình hồi quy. Như vậy, có thể loại bỏ 2 biến này ra

khỏi mô hình. Phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa có dạng:

$$Y = -0,119 + 0,475 X_1 + 0,462 X_2 + 0,81 X_4$$

Trong đó: X_1 : Uy tín thương hiệu

X_2 : Tính cách thương hiệu

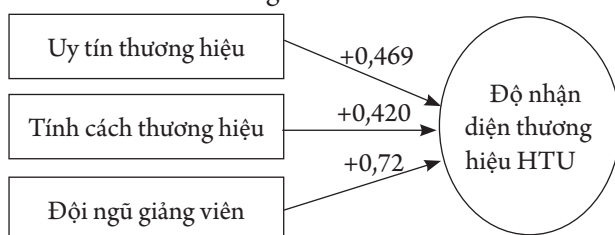
X_4 : Đội ngũ giảng viên

Y: Mức độ nhận diện thương hiệu – biến phụ thuộc

Dựa vào phương trình trên cho thấy, các hệ số hồi quy β_i chưa chuẩn hóa đều mang dấu dương, điều đó có nghĩa là cả ba nhân tố nghiên cứu đều có ảnh hưởng cùng chiều đến mức độ nhận diện hình ảnh thương hiệu. Nói cách khác, khi cải thiện bất kỳ một nhân tố nào trong phương trình hồi quy trên đều làm tăng mức độ nhận diện thương hiệu HTU.

Để đánh giá các mức độ nhận diện của từng thành tố hình ảnh thương hiệu, ta sử dụng các giá trị của hệ số Beta đã chuẩn hóa được xem xét cụ thể như sau: Nhóm yếu tố “Đội ngũ giảng viên” (Beta = 0,072); “Tính cách thương hiệu” (Beta = 0,420); “Uy tín thương hiệu” (Beta = 0,469). Do vậy, mô hình sau khi chuẩn hóa được vẽ lại như hình 2.

Hình 2. Mô hình nghiên cứu sau khi chuẩn hóa



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Bảng 5. Các giả thuyết được chấp nhận sau khi phân tích dữ liệu

Giả thuyết	Nội dung
H1	Đội ngũ giảng viên có tác động thuận chiều đến độ nhận diện thương hiệu Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.
H2	Uy tín thương hiệu có tác động thuận chiều đến độ nhận diện thương hiệu Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.
H3	Tính cách thương hiệu có tác động thuận chiều đến độ nhận diện thương hiệu Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Từ kết quả phân tích dữ liệu khảo sát ta có thể khẳng định, có ba nhóm yếu tố chính ảnh hưởng đến mức độ nhận diện hình ảnh thương hiệu HTU trong cảm nhận của sinh viên. Đầu tiên chính là sự ảnh hưởng của “Đội ngũ giảng viên”, tiếp đến là “Uy tín thương hiệu” và “Tính cách thương hiệu”. Điều này cho thấy người học đề cao vai trò của người thầy. Đây cũng là một trong những chiến lược trọng tâm để thúc đẩy sự nhận diện thương hiệu thông qua đội ngũ giảng viên - những người trực tiếp truyền thụ kiến thức, truyền lửa cho sinh viên cũng như khơi gợi, hướng dẫn và thúc đẩy sinh viên học tập.

5. Một số giải pháp

Có thể thấy, thương hiệu và độ nhận diện thương hiệu trường đại học phải được chú trọng xây dựng, duy

trì và phát triển một cách bền vững bên cạnh hoạt động truyền thông. Với giá trị cốt lõi: Chất lượng - Năng động - Đáp ứng nhu cầu xã hội, nhà trường cần tiếp tục củng cố, hoàn thiện bộ nhận diện thương hiệu để gia tăng mức độ nhận biết, khẳng định vị thế trong xã hội, phát triển thương hiệu HTU một cách bền vững. Căn cứ kết quả nghiên cứu, nhóm nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nhằm gia tăng độ nhận diện thương hiệu HTU trong cảm nhận của người học:

Thứ nhất, nhà trường nên phát triển uy tín thương hiệu, gia tăng độ nhận biết tin cậy (Uy tín thương hiệu). Trường cần cập nhật, công khai những thông tin về những thành tựu trong đào tạo và nghiên cứu, ngoài nguồn thông tin nội bộ thường chỉ có sinh viên nhà trường theo dõi, việc cập nhật công khai đến xã hội sẽ nâng cao uy tín thương hiệu trường. Có thể kể đến việc truyền thông trên các trang báo điện tử được đồng đạo công chúng theo dõi, đặc biệt là giới trẻ như VietnamNet, Giáo dục và Thời đại, VnExpress, Báo điện tử Dân trí..., kết hợp với cơ quan báo chí truyền thông để gia tăng hiệu quả. Các thông tin về trường được truyền thông một cách đáng tin cậy; Trường cần xác định thông điệp và gửi thông điệp rõ ràng tới các đối tượng liên quan; Hình ảnh thương hiệu cần tạo dựng và mang đến cảm giác về sự tin cậy, truyền đạt một cách trung thực.

Thứ hai, tăng cường tạo dựng và phát triển phương thức đào tạo có tính linh hoạt phù hợp với đặc thù riêng của trường (Tính cách thương hiệu). HTU luôn khẳng định là nơi tạo điều kiện cho sinh viên khám phá và phát triển đam mê cá nhân thông qua chương trình học tập phong phú. Với môi trường học tập năng động, thực tiễn, có thể giúp sinh viên biến đam mê thành hiện thực. Trường cần tạo dựng cá tính thương hiệu riêng dựa trên thực tiễn của mình với sự khác biệt, đa dạng so với các trường khác. Do trường đi vào lĩnh vực đặc thù là ngành dệt may, vì vậy trường nên tập trung vào xây dựng chương trình và phương thức đào tạo nhân lực có trình độ cao, tâm huyết và sáng tạo cho ngành dệt may làm nhằm tạo sự khác biệt cho người học.

Thứ ba, phát triển thương hiệu dựa trên đội ngũ giảng viên nhà trường làm nòng cốt. Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý và giảng dạy tâm huyết, giỏi chuyên môn, giàu trí tuệ, tinh thông nghiệp vụ. Trường nên thiết kế môi trường học tập và làm việc tốt nhất để thu hút những nhà khoa học, cán bộ giảng dạy xuất sắc, có đức, có tài, gắn bó với sự nghiệp khoa học - đào tạo, tập hợp thành đội ngũ giảng viên vững mạnh kế thừa và phát huy không ngừng những thành quả đã đạt được. Chất lượng và tác phong giảng dạy của đội ngũ giảng viên phải được thanh tra, kiểm tra thường xuyên. Tăng cường mời các chuyên gia, nhà khoa học hàng đầu trong nước và quốc tế, các nhà hoạt động thực tiễn, các cá nhân đang công tác tại các doanh nghiệp thành công tham gia giảng dạy và phối hợp nghiên cứu, hội thảo, chuyển giao khoa học - công nghệ. Với vai trò đặc biệt,

đội ngũ giảng viên là yếu tố quan trọng nhất tạo lên sự tín nhiệm và uy tín từ cộng đồng, từ đó gia tăng mức độ nhận diện thương hiệu Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

Thứ tư, trường phải không ngừng mở rộng và củng cố các quan hệ giữa trường và sinh viên, cựu sinh viên; trường và phụ huynh, trường và doanh nghiệp, trường và các tổ chức xã hội. Đối với sinh viên, cần tạo ra nhiều sân chơi cho sinh viên tham gia, tổ chức các diễn đàn, hội thảo, đối thoại giữa sinh viên và giảng viên, cán bộ, nhân viên để sinh viên dễ dàng chia sẻ những cảm nhận, suy nghĩ và mong muốn. Qua đó, trường cũng thấu hiểu sinh viên và kịp thời có những biện pháp phù hợp nhằm tạo cho sinh viên môi trường học tập tốt nhất. Với phụ huynh, trường phải cung cấp thông tin kịp thời về chương trình học, thành tích và các hoạt động qua website, bản tin và mạng xã hội hoặc kênh thông tin riêng với từng phụ huynh trong trường hợp cần thiết để tạo niềm tin và sự gắn kết. Đối với doanh nghiệp, trường nên phát triển các chương trình hợp tác đào tạo, cung cấp khóa học, chương trình thực tập và dự án thực tế, giúp sinh viên có kinh nghiệm và cơ hội việc làm. Hợp tác với doanh nghiệp trong nghiên cứu và phát triển sẽ giúp ứng dụng kết quả vào thực tiễn và tạo cơ hội cho sinh viên tham gia, góp phần xây dựng thương hiệu của

nhà trường. Việc tham gia các tổ chức xã hội sẽ giúp sinh viên hòa nhập với cộng đồng, mở rộng các mối quan hệ, tìm kiếm việc làm và cơ hội kinh doanh.

Thứ năm, trường cần tập trung vào kiện toàn cơ sở vật chất giáo dục đại học. Dựa vào tiềm lực hiện có, trường cần tiếp tục nâng cấp cơ sở vật chất nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho công tác dạy và học. Kèm theo đó, để khuyến khích tinh thần tự học của sinh viên, Trường cần xây dựng thêm nhiều khu học tập giúp sinh viên có thể trau dồi kiến thức, thỏa sức sáng tạo đam mê. Việc nâng cao cơ sở vật chất không chỉ đầu tư vào tiện ích mà còn là đầu tư vào hình ảnh thương hiệu của trường. Một trường học với cơ sở vật chất hiện đại sẽ tạo ấn tượng tốt trong mắt phụ huynh, sinh viên tiềm năng và các đối tác, từ đó nâng cao hình ảnh thương hiệu Trường, đạt được sự công nhận hơn từ cộng đồng.

Cùng với đó, việc tăng cường yếu tố nhận diện cũng cần được quan tâm. Các giải pháp được đưa ra bao gồm: Tăng cường sự hiện diện của các yếu tố thương hiệu trên các nền tảng website, mạng xã hội; xây dựng quy định, quy chế liên quan đến truyền thông và quản lý thương hiệu của trường. Logo và các thành phần khác trong bộ nhận diện thương hiệu cần được công khai và phổ biến rộng rãi để các cá nhân, tổ chức muốn sử dụng được biết.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chiến, T. Đ. (2005). *Quản trị thương hiệu hàng hóa: Lý luận và thực tiễn*. NXB Thống kê, Hà Nội.
- Dũng, V. T. & Dũng, N. T. (2014). Các thành tố của giá trị thương hiệu trường đại học. *Tạp chí Quản lý Kinh tế*, Số 60 (Tháng 5/2014), tr. 3-7. ISSN: 1859-039X.
- Dũng, N. T. (2012). CRM xã hội và giá trị thương hiệu. *Kỷ yếu Hội thảo Quốc gia: Quản trị quan hệ khách hàng: Lý thuyết và Thực tiễn ứng dụng ở Việt Nam*. Tháng 12/2012, tr. 74-90, Trường Đại học Kinh tế quốc dân. Hà Nội.
- Hà, D. T. (2008). *Thương hiệu Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên dưới quan điểm của sinh viên và người sử dụng lao động*. Luận văn Thạc sĩ. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Hà, D. T. (2017). Tác động của các yếu tố cấu thành bản sắc thương hiệu đến hình ảnh thương hiệu của trường đại học đào tạo về kinh tế - Nghiên cứu điển hình tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh thuộc Đại học Thái Nguyên. *Hội thảo khoa học Quốc gia: Hành vi mua sắm của người Việt Nam đối với hàng nội, hàng ngoại thời đại toàn cầu hóa*. NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
- Huệ, H. T. & Hoa, P. T. T. (2014). Phát triển thương hiệu Trường đại học Việt Nam thông qua việc gắn kết giữa đào tạo và nhu cầu doanh nghiệp. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, Số 205 (II) tháng 7/2014, tr. 65- 74.
- Keller, K.L. (1993). Conceptualizing, Measuring, Managing Customer-Based Brand Equity. *Journal of Marketing*, Vol. 57 (Jan 1993), 1-22.
- Keller, K.L. (2013). *Strategic Brand Management*. 4th edition, Pearson Education, Upper Saddle River, New Jersey, USA.
- Kim, K.H & cộng sự (2008). Brand equity in hospital marketing. *Journal of Business Research*, Vol. 61(2008), 75-82.
- Kotler, P. & Keller, K.L. (2012). *Marketing Management*, 13th edition, Pearson Education, New Jersey, USA.
- Krishnan, B.C. & Hartline, M.D. (2001). Brand equity: is it more important in services?. *Journal of Services Marketing*, Vol. 15 No. 5, pp. 328-342.
- Phương, H. T. T & Dũng, V. T. (2014). Xây dựng hình ảnh thương hiệu đại học: Gợi ý từ các nghiên cứu quốc tế. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, Số 204 (II) tháng 6/2014, tr. 74-81.
- Thọ, N. Đ & Trang, N. T. M. (2002). Giá trị thương hiệu - Đo lường trong thị trường dầu gội tại Việt Nam. *Đề tài nghiên cứu khoa học B2002-22-33*. Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
- Trang, N. T. T. (2014). *Xây dựng và phát triển thương hiệu của Trường Đại học Thăng Long*. Luận văn Thạc sĩ. Đại học Thăng Long
- Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội. Giới thiệu chung, <http://hict.edu.vn/>

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/>



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI