



TẠP CHÍ

# NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

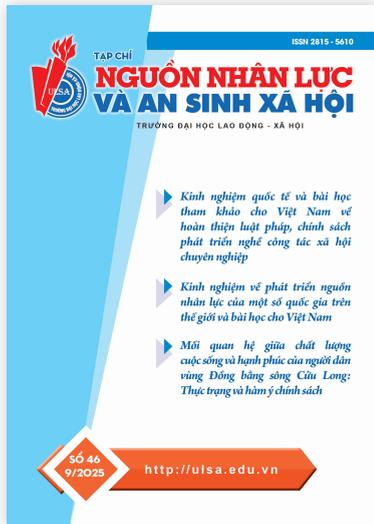
- ▶ *Kinh nghiệm quốc tế và bài học tham khảo cho Việt Nam về hoàn thiện luật pháp, chính sách phát triển nghề công tác xã hội chuyên nghiệp*
- ▶ *Kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực của một số quốc gia trên thế giới và bài học cho Việt Nam*
- ▶ *Mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống và hạnh phúc của người dân vùng Đồng bằng sông Cửu Long: Thực trạng và hàm ý chính sách*

SỐ 46  
9/2025

<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 46 - Tháng 9/2025**

**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

**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: phongkhhqt@uls.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 *Kinh nghiệm quốc tế và bài học tham khảo cho Việt Nam về hoàn thiện luật pháp, chính sách phát triển nghề công tác xã hội chuyên nghiệp*

**TS. Nguyễn Trung Hải, Nguyễn Thu Hà,  
PGS.TS. Nguyễn Trung Hải**

- 11 *Kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực của một số quốc gia trên thế giới và bài học cho Việt Nam*

**Nguyễn Thị Hương**

- 19 *Mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống và hạnh phúc của người dân vùng Đồng bằng sông Cửu Long: Thực trạng và hàm ý chính sách*

**Phan Thuận**

- 29 *CSR và ESG trong giáo dục đại học: Tổng quan nghiên cứu từ năm 2006 đến 2025*

**Tạ Thị Thúy Hằng, Phạm Thị Thu Phương,  
Trần Thị Kim Chi**

- 36 *Nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi từ khách hàng cá nhân của các chi nhánh Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam tại thành phố Hà Nội*

**Đinh Thị Chiên, Vũ Thùy Linh**

- 52 *Tác động của các nhân tố đến hiệu quả kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp dệt may*

**Lê Thị Hương Trâm, Vũ Thị Thê,  
Phạm Thị Thanh Hòa**

**JOURNAL OF HUMAN  
RESOURCES AND SOCIAL  
PROTECTION**



Monthly Publication

**Vol 46 - 9/2025**

**EDITOR-IN-CHIEF**

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

**DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF**

Dr. Doan Thi Mai Huong

**EDITORIAL BOARD**

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Asso. Prof. Dr. Do Thi Tuoi

Asso. Prof. Dr. Nguyen Trung Hai

**EDITORIAL SECRETARY**

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

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** *Global insights and lessons for Vietnam regarding the enhancement of legislation and policies for the development of professional social work*  
**Dr. Nguyen Trung Hai, Nguyen Thu Ha, Asso.Prof.Dr. Nguyen Trung Hai**
- 11** *Experiences in human resource development from some countries globally and insights for Vietnam*  
**Nguyen Thi Huong**
- 19** *The relationship between quality of life and happiness of people in the Mekong Delta region: Current situation and policy implications*  
**Phan Thuan**
- 29** *CSR and ESG in higher education: A research review from 2006 to 2025*  
**Ta Thi Thuy Hang, Pham Thi Thu Phuong, Tran Thi Kim Chi**
- 36** *Factors affecting the ability to mobilize deposits from individual customers of branches of the Joint Stock Commercial Bank for Foreign trade of Vietnam in Hanoi City*  
**Dinh Thi Chien, Vu Thuy Linh**
- 52** *The impact of factors on the effectiveness of internal control within textile and garment enterprises*  
**Le Thi Huong Tram, Vu Thi The, Pham Thi Thanh Hoa**

# KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC THAM KHẢO CHO VIỆT NAM VỀ HOÀN THIỆN LUẬT PHÁP, CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGHỀ CÔNG TÁC XÃ HỘI CHUYÊN NGHIỆP

**TS. Nguyễn Trung Hải**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haitc08ulsa@gmail.com

**TS. Nguyễn Thu Hà**

Bệnh viện Nhi Trung ương

thuha32005@gmail.com

**PGS.TS. Nguyễn Trung Hải**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hainguyentruong1979@gmail.com

---

**Tóm tắt:** Bài viết tập trung vào nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế từ những quốc gia được thừa nhận có nền công tác xã hội phát triển là Hoa Kỳ, Vương quốc Anh, Nhật Bản để phân tích, đối chiếu, so sánh, từ đó rút ra những bài học tham khảo cho Việt Nam. Kết quả nghiên cứu luật pháp, chính sách công tác xã hội tại các quốc gia này cho phép rút ra 5 bài học tham khảo, đó là: (1) Cần thiết kế hệ thống luật pháp, chính sách công tác xã hội dựa trên những giá trị cốt lõi của xã hội; (2) Cần thiết lập các nguyên tắc cơ bản cho việc phát triển nhân lực công tác xã hội, đào tạo, bồi dưỡng, cấp phép hành nghề, sử dụng nhân lực công tác xã hội, chế độ đãi ngộ và phát huy vai trò của các tổ chức, hiệp hội công tác xã hội; (3) Cần xác định các ưu tiên và mục tiêu phát triển nghề công tác xã hội chuyên nghiệp; (4) Cần đề cao tính chuyên nghiệp bằng những tiêu chuẩn nghiêm ngặt, đảm bảo chất lượng dịch vụ công tác xã hội; (5) Cần tránh kỳ vọng xây dựng một văn bản pháp lý công tác xã hội có tính bao trùm, toàn diện.

*Từ khóa:* Kinh nghiệm quốc tế, bài học tham khảo, luật pháp, chính sách, công tác xã hội

---

## GLOBAL INSIGHTS AND LESSONS FOR VIETNAM REGARDING THE ENHANCEMENT OF LEGISLATION AND POLICIES FOR THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL SOCIAL WORK

**Abstract:** This paper focuses on examining international experiences from countries with recognized advanced social work systems, namely the United States, the United Kingdom, and Japan, to analyze, compare, and draw lessons for Vietnam. The research findings on social work laws and policies in these countries allow the paper to identify five key lessons for reference: (1) It is essential to design a social

*work legal and policy framework based on the core values of society; (2) It is necessary to establish fundamental principles for the development of social work human resources, including training, professional development, licensing, workforce utilization, remuneration, and the promotion of the role of social work organizations and associations; (3) It is important to define priorities and goals for the development of the professional social work profession; (4) It is crucial to emphasize professionalism through strict standards, ensuring the quality of social work services; (5) It is advisable to avoid the expectation of creating an all-encompassing and comprehensive legal document for social work.*

**Keywords:** *International experiences, reference lessons, laws and policy, social work*

**Mã bài báo:** JHS - 282

**Ngày nhận bài sửa:** 20/06/2025

**Ngày nhận bài:** 30/05/2025

**Ngày duyệt đăng:** 20/08/2025

**Ngày nhận phản biện:** 13/06/2025

## 1. Đặt vấn đề

Nhiều công trình nghiên cứu khoa học, nhiều kết quả thực chứng cho thấy công tác xã hội (CTXH) đã có bề dày phát triển tại nhiều quốc gia trên thế giới. Đặc biệt các quốc gia được sử dụng tham chiếu trong bài viết này bao gồm: Hoa Kỳ, Vương quốc Anh và Nhật Bản đều là những quốc gia có nền CTXH chuyên nghiệp, gắn liền với hệ thống luật pháp, chính sách có tính bao trùm rộng, độ phổ quát cao, thấm thấu mạnh vào đời sống xã hội (Davis, 2024; Jones, 2018; Matsuda, 2021).

CTXH tại Hoa Kỳ bắt nguồn từ cuối thế kỷ 19, đầu thế kỷ 20, với sự phát triển của các phong trào từ thiện và cải cách xã hội. Theo thời gian, CTXH tại Hoa Kỳ chuyển dần sang tính chuyên nghiệp cao, với hệ thống đào tạo và cấp phép hành nghề chặt chẽ. Các nhân viên CTXH làm việc trong nhiều lĩnh vực đa dạng, bao gồm chăm sóc sức khỏe, dịch vụ trẻ em, gia đình, sức khỏe tâm thần, công tác cộng đồng. CTXH tại Hoa Kỳ chú trọng đến việc trao quyền cho cá nhân và cộng đồng, cũng như vận động chính sách để giải quyết các vấn đề xã hội (VĐXH) (National Association of Social Workers, 2023).

CTXH tại Vương quốc Anh có nguồn gốc từ hệ thống cứu trợ người nghèo từ thế kỷ 16. CTXH hiện đại phát triển mạnh mẽ sau Chiến tranh thế giới thứ hai, cùng với sự ra đời của nhà nước phúc lợi. CTXH tại Vương quốc Anh có sự kết hợp giữa vai trò của Nhà nước và các tổ chức phi Chính phủ. Các nhân viên CTXH làm việc trong nhiều lĩnh vực, bao gồm chăm sóc trẻ em, người khuyết tật, người cao tuổi, và những người có vấn đề về sức khỏe tâm thần. CTXH tại Vương quốc Anh chú trọng đến việc bảo vệ quyền con người và thúc đẩy công bằng xã hội (British Association of Social Workers, 2018; Jones, 2018).

CTXH tại Nhật Bản có lịch sử tương đối ngắn, nhưng phát triển mạnh sau Chiến tranh thế giới thứ hai. Sự phát triển của CTXH gắn liền với quá trình hiện đại hóa và công nghiệp hóa đất nước. CTXH tại Nhật Bản chịu sự ảnh hưởng của văn hóa truyền thống, chú trọng đến sự hòa hợp và trách nhiệm cộng đồng. Đội ngũ nhân viên CTXH làm việc trong nhiều lĩnh vực liên quan đến chăm sóc người cao tuổi, người khuyết tật, trẻ em có hoàn cảnh khó khăn. Hệ thống luật pháp, chính

sách quy định CTXH tại Nhật Bản có sự hợp tác chặt chẽ giữa nhà nước, các tổ chức xã hội và các tình nguyện viên (Matsuda, 2021).

Theo đó, cả ba quốc gia đều có hệ thống đào tạo và cấp phép hành nghề CTXH chuyên nghiệp. CTXH đóng vai trò quan trọng trong giải quyết các VĐXH, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân, hướng tới hỗ trợ các đối tượng yếu thế trong xã hội (Matsuda, 2021; National Association of Social Workers, 2023; Jones, 2018).

Theo đó, nghiên cứu kinh nghiệm hoàn thiện luật pháp, chính sách phát triển CTXH của Hoa Kỳ, Vương quốc Anh và Nhật Bản có giá trị tham khảo hữu ích. Trong khi đó, CTXH tại Việt Nam đang trong giai đoạn đầu của sự phát triển. Lợi thế mà Việt Nam có được đó là sự đi tắt đón đầu, học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia đi trước nhằm thúc đẩy sự phát triển chuyên nghiệp nền CTXH quốc gia.

Mục tiêu nghiên cứu: Bài viết tập trung vào phân tích, đánh giá kinh nghiệm của Hoa Kỳ, Vương quốc Anh và Nhật Bản về phát triển nghề CTXH, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm hữu ích cho Việt Nam nhằm hoàn thiện luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH chuyên nghiệp.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

*Phương pháp nghiên cứu tài liệu:* Nghiên cứu các bài báo, công trình khoa học về luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH của các quốc gia có nền CTXH phát triển (Hoa Kỳ, Vương quốc Anh, Nhật Bản). Những tài liệu này được công bố trên các tạp chí quốc tế có uy tín, như: The British Journal of Social Work, Asean Social Work Journal; hoặc do các tổ chức/hiệp hội CTXH có uy tín công bố, như: British Association of Social Workers, Social Work England, National Association of Social Workers.

*Phương pháp phân tích tài liệu:* nhằm phân tích kinh nghiệm quốc tế về các khía cạnh: Xây dựng khung pháp lý phát triển nghề CTXH; Chuẩn hóa đào tạo và cấp chứng chỉ hành nghề; Phát triển hệ thống dịch vụ CTXH chuyên nghiệp; Tăng cường vai trò của CTXH trong việc thực hiện chính sách xã hội, qua đó tổng hợp các bài học kinh nghiệm phù hợp với điều kiện của Việt Nam.

### 3. Khái niệm và tổng quan nghiên cứu

#### 3.1. Khái niệm nghề công tác xã hội chuyên nghiệp

Dẫn theo Loan và nnk (2020), Hiệp hội CTXH Quốc tế diễn giải, nghề CTXH chuyên nghiệp là một nghề được công nhận chính thức, được quản lý bởi Nhà nước, dựa trên nền tảng khoa học và đạo đức nghề nhằm:

Hỗ trợ cá nhân, gia đình, nhóm, cộng đồng giải quyết các VĐXH, bảo vệ quyền lợi và nâng cao chất lượng cuộc sống.

Thúc đẩy sự thay đổi xã hội hướng đến công bằng, bình đẳng và an sinh cho mọi người.

Tham gia vào quá trình xây dựng, thực thi chính sách xã hội, góp phần giải quyết các VĐXH một cách hiệu quả.

Theo ý nghĩa này, CTXH chuyên nghiệp là một hệ thống các giá trị, các lý thuyết và kỹ năng thực hành chuyên nghiệp, nhằm giải quyết các VĐXH. Bằng nhiều hình thức dịch vụ khác nhau, CTXH hỗ trợ nâng cao giá trị của các nhóm xã hội yếu thế, phòng ngừa, góp phần lành mạnh hóa các chức năng xã hội. Đồng thời, hướng đến giải quyết các VĐXH rộng lớn, như: thất nghiệp, nghèo đói, bất bình đẳng.

Thông qua luận giải các khái niệm, nhận định khoa học, dẫn chứng thực tiễn từ nhiều nghiên cứu của các tổ chức, cá nhân trong nước và quốc tế, Loan và cộng sự (2020) xây dựng cách hiểu về CTXH chuyên nghiệp bao gồm các yếu tố:

*Một là:* CTXH là một nghề chất lượng cao, nghề này cung cấp dịch vụ trợ giúp/can thiệp dành cho các nhóm xã hội đang đối diện với những vấn đề khó khăn mà chưa tìm ra cách thức/phương pháp giải quyết phù hợp, cũng như thiếu các nguồn lực cần thiết để vượt qua.

*Hai là:* Các hoạt động cung cấp dịch vụ CTXH đều chứa đựng các giá trị nhân văn, vì lợi ích và sự phát triển của con người.

*Ba là:* Các chuẩn mực đạo đức, nguyên tắc, giá trị, quy chuẩn nghề nghiệp, triết lý nhân văn luôn đóng vai trò kim chỉ nam định hướng mọi hoạt động cung cấp dịch vụ CTXH.

*Bốn là:* Nhân viên CTXH cần là những người được đào tạo bài bản, có chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc.

*Năm là:* Coi trọng năng lực tự thân của thân chủ (cá nhân, hộ gia đình, các nhóm xã hội và cộng đồng) trong giải quyết các vấn đề khó khăn, trợ giúp thân chủ khai phá các tiềm năng đó.

Theo tính chất nêu trên, CTXH chuyên nghiệp được hiểu bao gồm các hoạt động cung cấp dịch vụ trợ giúp các nhóm xã hội nâng cao năng lực tự giải quyết các vấn đề khó khăn. Sự can thiệp/trợ giúp đó được thực hiện một cách bài bản, dựa trên các chuẩn mực đạo đức, nguyên tắc, giá trị, quy chuẩn nghề nghiệp, triết lý nhân văn, coi trọng năng lực tự thân của thân chủ. Song trên hết, CTXH chuyên nghiệp cần là một nghề được công nhận chính thức, do Nhà nước quản lý.

#### 3.2. Tổng quan nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế về hoàn thiện luật pháp, chính sách phát triển nghề công tác xã hội chuyên nghiệp

##### *Trường hợp của Hoa Kỳ*

Hoa Kỳ có lịch sử lâu đời phát triển CTXH, có hệ thống luật pháp, chính sách phức tạp phản ánh sự thay đổi của nhu cầu xã hội và các giá trị. Từ những nỗ lực ban đầu cứu trợ người nghèo đến các chương trình toàn diện hơn được thiết kế để giải quyết các VĐXH phức tạp, Hoa Kỳ đã liên tục điều chỉnh cách tiếp cận của mình đối với CTXH. Các giai đoạn phát triển chính bao gồm: Giai đoạn đầu (thế kỷ 19 - đầu thế kỷ 20), thời kỳ New Deal (những năm 1930), thời kỳ Đại xã hội (những năm 1960) và những thay đổi gần đây (Martin, 2012; Davis, 2024; Reamer & Frederic, 2018; Sanner, 2020; Patterson & Swan, 2019):

Giai đoạn đầu (thế kỷ 19 - đầu thế kỷ 20): được đánh dấu bằng sự xuất hiện của các tổ chức từ thiện tư nhân và các nhà hoạt động xã hội, những người tập trung vào việc cứu trợ người nghèo và cải cách xã hội. Các luật liên quan đến CTXH thời kỳ này chủ yếu tập trung vào việc quản lý người nghèo và thiết lập các viện tế bần.

Thời kỳ New Deal (những năm 1930): Đây là thời kỳ gắn liền với cuộc Đại suy thoái, dẫn đến sự mở rộng đáng kể các chương trình phúc lợi xã hội của Chính phủ liên bang. Cụ thể, Luật An sinh xã hội năm 1935 đã thiết lập các chương trình như trợ cấp thất nghiệp, an sinh xã hội và hỗ trợ cho trẻ em phụ thuộc.

Thời kỳ Đại xã hội (những năm 1960): Trong giai đoạn này, tổng thống Lyndon B. Johnson đã đưa ra một loạt các chương trình xóa đói giảm nghèo và bất bình đẳng xã hội. Các đạo luật quan trọng bao gồm Đạo luật Cơ hội Kinh tế năm 1964 và các sửa đổi đối với Đạo luật An sinh xã hội.

Những năm gần đây, Hoa Kỳ đã chứng kiến sự thay đổi trong chính sách liên quan đến phát triển nghề CTXH, nhấn mạnh vào trách nhiệm cá nhân, cải cách phúc lợi và vai trò của các tổ chức phi lợi nhuận. Các đạo luật được ban hành như Đạo luật Trách nhiệm cá nhân và Cơ hội làm việc năm 1996 đã thay đổi đáng kể hệ thống phúc lợi.

Hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH của Hoa Kỳ theo đó tập trung chủ yếu vào an sinh xã hội, phúc lợi xã hội, chăm sóc sức khỏe, can thiệp trợ giúp chăm sóc sức khỏe tâm thần và lạm dụng chất gây nghiện. Những lĩnh vực này hướng tới cung cấp hỗ trợ tài chính cho người cao tuổi, người khuyết tật, người sống sót; bảo vệ trẻ em khỏi bị lạm dụng và bỏ rơi, cung cấp các dịch vụ cho trẻ em và gia đình có nhu cầu; cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho người có thu nhập thấp, người khuyết tật; cung cấp dịch vụ điều trị và hỗ trợ cho những người gặp vấn đề về sức khỏe tâm thần, lạm dụng chất gây nghiện (Davis, 2024; NASW, 2015; Reamer & Frederic, 2018; Sanner, 2020).

##### *Trường hợp của Vương quốc Anh*

Vương quốc Anh có nền móng lịch sử lâu dài phát triển CTXH. Ngay từ thế kỷ 16, Anh đã ban hành các

Luật Nghèo, đặt nền móng cho hệ thống phúc lợi xã hội. Các luật này quy định trách nhiệm của chính quyền địa phương trong hỗ trợ người nghèo. Vào cuối thế kỷ 19, đầu thế kỷ 20, CTXH bắt đầu được chuyên nghiệp hóa. Các tổ chức từ thiện và các nhà hoạt động xã hội đóng vai trò quan trọng thúc đẩy sự phát triển này. Sau Chiến tranh Thế giới thứ hai, Anh xây dựng Nhà nước phúc lợi, mở rộng đáng kể phạm vi và quy mô các dịch vụ xã hội (British Association of Social Workers, 2018; Harms - Smith, 2019; Social Work England, 2022; Davis, 2024).

Các đạo luật và chính sách quan trọng của Vương quốc Anh tập trung vào quy định điều kiện thành lập các sở dịch vụ xã hội (DVXH) địa phương, chịu trách nhiệm cung cấp dịch vụ cho trẻ em, người cao tuổi, người khuyết tật, các điều khoản bảo vệ trẻ em, đặt lợi ích của trẻ em lên hàng đầu, quy định về trách nhiệm của chính quyền địa phương trong bảo vệ trẻ em khỏi bị ngược đãi và bỏ rơi, quy định việc cung cấp các dịch vụ chăm sóc cho người lớn có nhu cầu (British Association of Social Workers, 2018; Jones, 2018; Social Work England, 2022; Davis, 2024).

Việc ban hành luật pháp, chính sách liên quan đến nghề CTXH của Vương quốc Anh luôn chú trọng đến sự kết hợp giữa nhà nước và khu vực tư nhân trong việc cung cấp DVXH. Theo đó, các tổ chức từ thiện và các tổ chức phi Chính phủ đóng vai trò quan trọng bổ sung cho các dịch vụ do Nhà nước cung cấp. Luật pháp, chính sách của Vương quốc Anh cũng khuyến khích sự tham gia của người dân vào xây dựng và thực hiện chính sách xã hội, đặt ra các tiêu chuẩn cao về chất lượng DVXH nhằm đáp ứng sự gia tăng nhu cầu và sự phức tạp của các VDXH (Social Work England, 2022; Davis, 2024; Aidan et al., 2020).

#### *Trường hợp của Nhật Bản*

CTXH ở Nhật Bản bắt đầu phát triển từ cuối thế kỷ 19, chịu ảnh hưởng của các phong trào xã hội phương Tây. Các văn bản luật pháp, chính sách đầu tiên tập trung vào cứu trợ người nghèo, bảo vệ trẻ em. Sau Chiến tranh Thế giới thứ hai, Nhật Bản đã tiến hành cải cách sâu rộng hệ thống an sinh xã hội, xây dựng luật pháp, chính sách toàn diện hơn, đặt nền móng cho hệ thống CTXH hiện đại. Để đối phó với những thách thức mới như già hóa dân số, suy giảm kinh tế, và các VDXH phức tạp, Chính phủ Nhật Bản tiếp tục cải thiện, điều chỉnh hệ thống CTXH để đáp ứng những thách thức này (Asano, 2019; Matsuda, 2021; Shinohara, 2017).

Các đặc điểm chính của hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH Nhật Bản, đó là: Nhật Bản có một hệ thống phúc lợi xã hội rộng khắp, bao gồm các lĩnh vực như bảo hiểm y tế, bảo hiểm hưu trí, trợ cấp thất nghiệp, và các dịch vụ chăm sóc xã hội; Nhà nước đóng vai trò chủ đạo trong việc xây dựng, thực thi chính sách liên quan đến nghề CTXH; Các tổ chức phi Chính phủ (NGO) cũng đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp DVXH; Nhật Bản chú trọng đến việc phòng ngừa các VDXH, thay vì chỉ tập trung vào việc giải quyết hậu quả; Nhật Bản rất coi trọng tính cộng đồng và sự hỗ trợ lẫn nhau trong xã

hội (Asano, 2019; Ayako et al., 2022; Nakao et al., 2024; Shinohara, 2017).

Nhật Bản có một quy trình xây dựng chính sách chuyên nghiệp, nghiêm túc, bao gồm nghiên cứu thực tiễn, thu thập thông tin, tham khảo kinh nghiệm quốc tế, lấy ý kiến người dân. Các bộ ngành liên quan phối hợp chặt chẽ với nhau trong xây dựng và thực thi chính sách. Chính phủ Nhật Bản thường xuyên đánh giá, điều chỉnh chính sách để đảm bảo tính hiệu quả (Asano, 2019; Ayako et al., 2022).

*Khoảng trống nghiên cứu:* thực tiễn tổng quan trên phân ánh Hoa Kỳ, Vương quốc Anh và Nhật Bản đều là những quốc gia có sự quan tâm cao đến việc thiết kế hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH chuyên nghiệp. Các nghiên cứu đó tập trung vào phân tích quá trình hình thành và phát triển của CTXH, từ những nỗ lực cứu trợ ban đầu đến các chương trình toàn diện, phức tạp hơn, và chỉ ra các lĩnh vực ưu tiên mà luật pháp và chính sách tập trung vào, như an sinh xã hội, phúc lợi xã hội, chăm sóc sức khỏe, can thiệp sức khỏe tâm thần và lạm dụng chất gây nghiện, cũng như vai trò của Nhà nước và khu vực tư nhân, sự tham gia của người dân, tiêu chuẩn chất lượng dịch vụ, cũng như quy trình xây dựng chính sách chuyên nghiệp, nghiêm túc. Tuy nhiên, các nghiên cứu trên chưa thực sự đi sâu, phân tích, đối chiếu, qua đó rút ra các bài học tham khảo cho các quốc gia khác khác. Theo đó, bài viết này tập trung vào nghiên cứu những quy định pháp lý trong hệ thống luật pháp, chính sách tại các quốc gia này, từ đó rút ra các bài học tham khảo hữu ích cho Việt Nam.

## **4. Kết quả nghiên cứu**

### **4.1. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ**

Hoa Kỳ có một hệ thống luật pháp, chính sách phức tạp được thiết lập để điều chỉnh các lĩnh vực CTXH. Các luật pháp, chính sách này có thể được ban hành theo cấp tiểu bang hoặc liên bang, nhưng chúng đều hướng mục tiêu bảo vệ người sử dụng dịch vụ CTXH, đảm bảo các nhà cung cấp dịch vụ đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn, tiêu chuẩn đạo đức nghề.

Ở cấp độ liên bang (Martin, 2012; Davis, 2024), Hoa Kỳ thiết kế một số đạo luật quan trọng điều chỉnh dịch vụ CTXH, tiêu biểu trong số đó là Đạo luật về người khuyết tật (ADA). Đạo luật này cấm thực hiện các hành vi phân biệt đối xử dựa trên khuyết tật, yêu cầu các nhà tuyển dụng, các cơ sở công cộng cung cấp chỗ ở hợp lý cho người khuyết tật, nhân viên CTXH căn cứ vào các quy định trong đạo luật để triển khai các hoạt động cung cấp dịch vụ phù hợp. Đạo luật Bảo mật và trách nhiệm giải trình bảo hiểm y tế (HIPAA) cũng được coi là một đạo luật quan trọng. Luật này tập trung vào các quy định bảo mật thông tin sức khỏe của bệnh nhân, nhân viên CTXH cũng theo đó thực hiện trách nhiệm bảo mật khi tiếp xúc và làm việc với thân chủ. Đạo luật về ngược đãi trẻ em cũng có tính phổ cập cấp liên bang. Đạo luật này quy định nhân viên CTXH có trách nhiệm báo cáo các trường hợp bị nghi ngờ là ngược đãi trẻ em. Những đạo luật cơ bản

nêu trên định hình khung pháp lý cho các tổ chức/cá nhân cung cấp dịch vụ CTXH.

Ở cấp tiểu bang, thể chế của Hoa Kỳ công nhận các tiểu bang đều có quyền ban hành luật riêng, phù hợp với tính chất, đặc thù, sự ưu tiên của bang, trong đó bao gồm cả những điều luật điều chỉnh nghề CTXH. Các luật CTXH được ban hành ở cấp tiểu bang tập trung hơn vào các quy định về giấy phép hành nghề, phạm vi quyền hạn thực hành nghề, đạo đức nghề cho nhân viên CTXH. Trên thực tế, hầu hết các tiểu bang của Hoa Kỳ đều đặt ra quy định về việc cấp phép hành nghề. Nhân viên CTXH cần đáp ứng những quy định chuyên môn, nghiệp vụ, tác phong, đạo đức để được cấp giấy phép, chứng chỉ hành nghề. Mặc dù luật pháp cấp tiểu bang có sự khác nhau, nhưng cơ bản chúng thường đề ra quy định nhân viên CTXH cần hoàn thành chương trình thạc sĩ về CTXH, có thời gian thực hành dưới sự kiểm huấn của những nhân viên kỳ cựu, phải vượt qua các kỳ thi sát hạch chuyên môn, nghiệp vụ. Những quy định này nhằm đảm bảo nhân viên CTXH là những người được đào tạo bài bản, nghiêm túc thực hiện các quy định về đạo đức nghề nghiệp, tác nghiệp bằng tác phong chuyên nghiệp, bảo vệ lợi ích cho người sử dụng dịch vụ (Davis, 2024; Suzanne & Natalia, 2022; Sanner, 2020).

Xét về mặt chính sách, các chính sách phát triển nghề CTXH của Hoa Kỳ được tổ hợp thành một lĩnh vực phức tạp, luôn thay đổi. Chúng bao gồm nhiều chương trình, sáng kiến được thiết kế, điều chỉnh nhằm thúc đẩy phúc lợi của cá nhân, gia đình, cộng đồng. Hệ thống chính sách phát triển nghề CTXH tập trung vào một số khái niệm cốt lõi, đề cập đến các yếu tố thuộc hệ thống phúc lợi xã hội, vai trò của nhân viên CTXH. Các quy định của chính sách phản ánh nhân viên CTXH đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện, vận động chính sách về phúc lợi xã hội, kết nối mọi người với các nguồn lực hỗ trợ, vận động thay đổi chính sách, nỗ lực giải quyết bất công xã hội, qua đó tăng cường khả năng can thiệp của nhân viên CTXH trong trợ giúp người dân sử dụng dịch vụ được tiếp cận thành công với các dịch vụ thiết yếu (Martin, 2012; Reamer & Frederic, 2018).

Chính sách phát triển nghề CTXH của Hoa Kỳ chịu ảnh hưởng sâu sắc của chính sách phúc lợi xã hội, tập trung vào mảng hỗ trợ giảm nghèo, chăm sóc sức khỏe, phúc lợi trẻ em, người cao tuổi, người khuyết tật, chăm sóc sức khỏe tâm thần... (Martin, 2012; Reamer & Frederic, 2018).

Căn cứ theo hệ thống pháp lý, các chính sách phát triển nghề CTXH của Hoa Kỳ có thể do các cơ quan Chính phủ, các tổ chức chuyên môn hoặc các tổ chức tư nhân ban hành. Chẳng hạn như, Hiệp hội CTXH Quốc gia (NASW) ban hành bộ quy chuẩn thực hành, quy tắc đạo đức cho nhân viên CTXH. Một số công ty bảo hiểm yêu cầu nhân viên CTXH phải được cấp phép hành nghề thì mới được bồi hoàn chi phí dịch vụ. Hội đồng giáo dục CTXH (CSWE) xây dựng bộ tiêu chuẩn công nhận những chương trình đào tạo CTXH đáp ứng yêu cầu. Quỹ

CTXH ban hành bộ quy chuẩn về hỗ trợ nghiên cứu, giáo dục trong lĩnh vực CTXH... Những quy định này được áp dụng phổ biến tại Hoa Kỳ, qua đó, tạo tác dụng tích cực thúc đẩy phát triển nghề CTXH (Reamer & Frederic, 2018; NASW, 2023; Davis, 2024).

Hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH của Hoa Kỳ được thiết kế chứa đựng các nguyên tắc cơ bản, bao gồm: công lý xã hội là cốt lõi, phẩm giá và giá trị của con người cần được đề cao, dịch vụ CTXH cần chuyên nghiệp (Martin, 2012; Reamer & Frederic, 2018; NASW, 2023). Nguyên tắc công lý xã hội là cốt lõi thúc đẩy hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH được thiết kế nhằm mục đích theo đuổi các giá trị của một xã hội công lý, thúc đẩy sự công bằng cho mọi cá nhân, xóa bỏ tình trạng phân biệt đối xử, áp bức và các rào cản hạn chế mọi người phát huy tiềm năng của bản thân. Nguyên tắc phẩm giá và giá trị của con người cần được đề cao thúc đẩy luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH tập trung vào việc tôn trọng phẩm giá, giá trị vốn có của mỗi cá nhân, bất kể hoàn cảnh của họ, đối xử với mọi người bằng sự tôn trọng, đồng cảm, công nhận quyền tự quyết của họ. Nguyên tắc dịch vụ CTXH cần chuyên nghiệp để cao giá trị cốt lõi là phục vụ những người có nhu cầu và giải quyết các VDXH, tận tụy giúp đỡ cá nhân, gia đình, cộng đồng vượt qua thách thức, cải thiện phúc lợi, thừa nhận vai trò quan trọng của các mối quan hệ trong cuộc sống con người, củng cố, thúc đẩy phát triển các mối quan hệ lành mạnh.

Thực tế trên cho thấy luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH của Hoa Kỳ là một lĩnh vực rộng và phức tạp, bao gồm nhiều khuôn khổ pháp lý, điều lệ, chính sách ảnh hưởng đến hoạt động CTXH, cung cấp nền tảng pháp lý hướng dẫn nhân viên CTXH cung cấp dịch vụ cho cá nhân, gia đình, cộng đồng, đồng thời đảm bảo các tiêu chuẩn đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp, khả năng tiếp cận các DVXH cho các nhóm xã hội (Davis, 2024; Reamer, 2018).

#### 4.2. Kinh nghiệm của Vương quốc Anh

Vương quốc Anh là một trong những quốc gia có lịch sử lâu dài về phát triển nghề CTXH, nhờ đó hình thành một hệ thống luật pháp, chính sách mạnh. Trong số những đạo luật cơ bản chi phối hoạt động CTXH, có thể kể tên Đạo luật Dịch vụ xã hội 1970. Đạo luật này đánh dấu một bước ngoặt quan trọng trong sự phát triển CTXH ở Vương quốc Anh, thiết lập các nguyên tắc cơ bản cho việc cung cấp DVXH và trách nhiệm của chính quyền địa phương trong đảm bảo phúc lợi cho người dân. Đạo luật kế tiếp là Đạo luật Trẻ em 1989. Đạo luật này tập trung vào bảo vệ trẻ em, đặt lợi ích của trẻ em lên hàng đầu trong các quyết định liên quan đến trẻ em, quy định trách nhiệm của các cơ quan chức năng trong việc bảo vệ trẻ em khỏi nguy hiểm và đảm bảo các em được chăm sóc đầy đủ. Nhân viên CTXH là những người nằm ở vị trí tuyến đầu thực thi trách nhiệm bảo vệ, chăm sóc trẻ em theo luật định. Đạo luật Sức khỏe và Chăm sóc xã hội

2008 của Vương quốc Anh cũng là một trong những đạo luật cơ bản chi phối hoạt động CTXH. Đạo luật này nhằm mục đích cải thiện chất lượng, hiệu quả các dịch vụ chăm sóc sức khỏe và xã hội, đồng thời tăng cường sự tham gia của người dân vào việc lập kế hoạch và cung cấp dịch vụ. Nhân viên CTXH cũng là lực lượng cơ bản được huy động bảo vệ quyền lợi của cá nhân, gia đình, cộng đồng, trợ giúp họ tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ được quy định trong đạo luật (Social Work England, 2022; Jones, 2018).

Để phát triển nghề CTXH ngày càng chuyên nghiệp, hiệu quả, Vương quốc Anh ban hành nhiều chính sách khác nhau, bao gồm nhiều chiến lược quốc gia về CTXH, nhằm xác định các ưu tiên và mục tiêu phát triển, đồng thời đưa ra nhiều biện pháp để đạt các mục tiêu đó. Chính phủ và các tổ chức chuyên nghiệp về CTXH cũng đã triển khai mạnh mẽ nhiều chính sách đầu tư vào việc đào tạo, phát triển nghề nghiệp cho nhân viên CTXH, đảm bảo cho họ có đủ kiến thức, kỹ năng, năng lực đáp ứng yêu cầu công việc. Vương quốc Anh cũng ban hành nhiều chính sách tài trợ cho các tổ chức CTXH. Những chính sách này quy định Chính phủ và các tổ chức từ thiện cung cấp những gói tài trợ lớn cho các tổ chức CTXH, giúp cung cấp dịch vụ chất lượng cho cộng đồng (Lucas & Acar, 2021).

Để xây dựng nhân lực CTXH chuyên nghiệp, Vương quốc Anh ban hành nhiều chính sách phát triển nghề CTXH, bao gồm các chính sách quy định về tiêu chuẩn nghề nghiệp, giáo dục và đào tạo. Căn cứ theo đó, Hội đồng Chăm sóc sức khỏe và Chuyên nghiệp (HCPC) đặt ra các tiêu chuẩn cho giáo dục, đào tạo và hành nghề CTXH, đảm bảo tính chuyên nghiệp cùng trách nhiệm giải trình của các bên liên quan. Hệ thống chính sách của Vương quốc Anh quy định các trường đào tạo được yêu cầu thiết kế chương trình đào tạo hệ đại học và sau đại học đáp ứng các tiêu chí nghiêm ngặt để được công nhận hợp thức trong cung cấp nền tảng giáo dục, đào tạo nhân viên CTXH, khuyến khích nhân viên CTXH tham gia các chương trình đào tạo liên tục để duy trì, nâng cao kỹ năng, kiến thức nghề. Trong quá trình đó, Chính phủ đóng vai trò quan trọng tài trợ, giám sát các DVXH, cũng như ban hành các chính sách, hướng dẫn phát triển nghề CTXH (Social Work England, 2022).

Những điểm nhấn nổi bật trong hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH của Vương quốc Anh phản ánh sự gắn kết chặt chẽ của nghề này trong việc đảm bảo thực hiện hiệu quả các chính sách phúc lợi xã hội, để cao tính chuyên nghiệp bằng những tiêu chuẩn nghiêm ngặt, đảm bảo chất lượng dịch vụ CTXH, thừa nhận giáo dục và đào tạo liên tục đóng vai trò quan trọng duy trì lực lượng lao động CTXH có năng lực đáp ứng yêu cầu (Harms - Smith et al., 2019; Davis, 2024).

Về mặt quản lý Nhà nước, Vương quốc Anh ban hành chính sách quy định Hội đồng Chăm sóc sức khỏe và Chăm sóc xã hội chịu trách nhiệm quản lý, giám sát hoạt động của nhân viên CTXH, đảm bảo họ tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn, thừa nhận Hiệp hội CTXH Anh là tổ

chức chuyên nghiệp đại diện cho nhân viên CTXH, chịu trách nhiệm hỗ trợ, tư vấn cho thành viên, thúc đẩy sự phát triển của ngành, đảm bảo mọi người dân đều được tiếp cận các dịch vụ CTXH có chất lượng (Aidan, 2020; British Association of Social Workers, 2018).

### 4.3. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Nhật Bản cũng là một trong những quốc gia có hệ thống luật pháp, chính sách phát triển CTXH được đánh giá cao trên thế giới. Để đạt được bước tiến và sự thừa nhận như hiện nay, Nhật Bản đã chú trọng không ngừng hoàn thiện hệ thống luật pháp, chính sách quốc gia.

Về mặt luật pháp, Nhật Bản ban hành luật phát triển nghề CTXH và phúc lợi xã hội. Đây là luật cơ bản điều chỉnh các hoạt động CTXH gắn bó mật thiết với việc thực hiện phúc lợi xã hội. Luật này quy định vai trò, chức năng của nhân viên CTXH, các loại hình dịch vụ CTXH, cũng như tiêu chuẩn đào tạo, cấp phép hành nghề. Luật Bảo vệ trẻ em của Nhật Bản cũng đóng vai trò quan trọng điều chỉnh nghề CTXH. Luật này quy định về quyền trẻ em, trách nhiệm của gia đình, xã hội và nhà nước trong bảo vệ trẻ em, quy định các dịch vụ CTXH dành cho trẻ em và gia đình có hoàn cảnh khó khăn. Luật phúc lợi dành cho người cao tuổi của Nhật Bản cũng quy định các dịch vụ CTXH dành cho người cao tuổi, bao gồm chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ sinh hoạt, tư vấn tâm lý và các hoạt động xã hội khác. Luật phúc lợi dành cho người khuyết tật cũng có vai trò tương tự. Luật này quy định quyền của người khuyết tật, các dịch vụ CTXH dành cho người khuyết tật, bao gồm hỗ trợ phục hồi chức năng, giáo dục, việc làm... Những văn bản pháp lý này đóng vai trò nền tảng chi phối hoạt động của nhân viên CTXH trong cung cấp, đảm bảo quyền thụ hưởng các dịch vụ phúc lợi xã hội của người dân (Nakao et al., 2024; Ayako et al., 2022; Shinohara, 2017; Ministry of Health, Labour and Welfare, 2020).

Về mặt chính sách, Nhật Bản ban hành nhiều chính sách khác nhau về CTXH, bao gồm chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân viên CTXH, chính sách hỗ trợ tài chính cho các tổ chức CTXH, chính sách khuyến khích sự tham gia của cộng đồng vào các hoạt động CTXH... Nhờ hiệu ứng từ những chính sách này, Nhật Bản triển khai nhiều chương trình hỗ trợ tài chính cho sinh viên theo học ngành CTXH, chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho nhân viên CTXH đang hành nghề, chương trình hỗ trợ tài chính cho các tổ chức CTXH, chương trình khuyến khích người dân tham gia các hoạt động CTXH tình nguyện, các hoạt động xã hội, các tổ chức cộng đồng và nhiều chương trình xã hội khác (Matsuda, 2021; Asano, 2019).

Kết quả từ việc triển khai đồng bộ hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH, Nhật Bản đã xây dựng một cách bài bản hệ thống cung cấp dịch vụ CHXH hiệu quả, chuyên nghiệp, có chất lượng cho xã hội, bao gồm sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, các cơ sở đào tạo. Đồng thời, Nhật Bản cũng phát triển một hệ thống đào tạo nhân viên CTXH chuyên nghiệp, từ đại học đến sau đại học. Nhân viên CTXH

ở Nhật Bản theo đó được đào tạo bài bản, có kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành cao. Các dịch vụ CTXH ở Nhật Bản cũng theo đó phát triển đa dạng, đáp ứng nhu cầu của nhiều nhóm xã hội (trẻ em, người cao tuổi, người khuyết tật, người có vấn đề về sức khỏe tâm thần...). Các tôn chỉ, quy định trong hệ thống luật pháp, chính sách của Nhật Bản thúc đẩy hoạt động CTXH để cao giá trị nhân văn, tôn trọng quyền con người, tạo điều kiện cho mọi người phát triển tối đa tiềm năng (Matsuda, 2021; Ministry of Health, Labour and Welfare, 2020).

### **5. Bài học tham khảo cho Việt Nam**

Nội dung nêu trên phản ánh hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH tại các quốc gia trên thế giới có sự đa dạng, song cũng có những điểm tương đồng. Những kinh nghiệm đó trở thành bài học tham khảo hữu ích cho Việt Nam trong quá trình xây dựng và hoàn thiện hệ thống luật pháp, chính sách quốc gia nhằm thúc đẩy phát triển nghề CTXH chuyên nghiệp. Tập hợp những thông tin nêu trên cho phép rút ra những bài học tham khảo dưới đây.

*Một là: Thiết kế hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH dựa trên những giá trị cốt lõi của xã hội*

Kinh nghiệm tại các quốc gia trên thế giới, trường hợp của Mỹ, Anh, Nhật Bản phản ánh những giá trị cốt lõi của xã hội được sử dụng làm căn cứ xây dựng luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH, tập trung vào tôn trọng phẩm giá con người, đề cao yếu tố công bằng xã hội, đoàn kết xã hội, tính chuyên nghiệp, đạo đức nghề và tính bền vững.

Những kinh nghiệm này hàm ý mọi chính sách, luật pháp CTXH phải đặt con người làm trung tâm, tôn trọng quyền con người, nhất là những nhóm yếu thế trong xã hội. Các quy định được thiết kế đảm bảo mọi dịch vụ CTXH đều được cung cấp một cách tôn trọng, không phân biệt đối xử và bảo vệ quyền riêng tư của người sử dụng. Tính chất công bằng xã hội phản ánh hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH cần hướng đến giảm thiểu bất bình đẳng xã hội, tạo cơ hội công bằng cho mọi người. Đặc biệt là người nghèo, người khuyết tật, người cao tuổi, trẻ em. Tập trung ưu tiên hỗ trợ những người có hoàn cảnh khó khăn, đảm bảo họ có thể tiếp cận các dịch vụ CTXH cần thiết. Tinh thần đoàn kết xã hội bao hàm trong đó ý nghĩa luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH cần khuyến khích sự tham gia của cộng đồng vào giải quyết các VĐXH, chứa đựng cơ chế tăng cường sự hợp tác giữa các tổ chức Chính phủ, phi Chính phủ và cộng đồng trong cung cấp dịch vụ CTXH. Tính chuyên nghiệp, đạo đức để cao yếu tố coi trọng tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn CTXH. Theo đó, luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH cần đảm bảo nhân viên CTXH được đào tạo tốt, có đủ nguồn lực cần thiết thực hiện hiệu quả công việc. Tính bền vững đặt ra yêu cầu hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH cần hướng đến xây dựng một xã hội bền vững, nơi mọi người có thể trải nghiệm một cuộc sống khỏe mạnh, an toàn, có ý nghĩa.

*Hai là: Thiết lập các nguyên tắc cơ bản cho việc phát triển nhân lực CTXH, đào tạo, bồi dưỡng, cấp phép hành nghề, sử*

*dụng nhân lực CTXH, chế độ đãi ngộ và phát huy vai trò của các tổ chức, hiệp hội CTXH*

Kinh nghiệm này hàm ý phản ánh thực tế luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH cần tập trung vào chuẩn hóa, xây dựng chương trình đào tạo CTXH dựa trên khung năng lực nghề. Các chính sách nâng cao chất lượng đào tạo cần tập trung vào tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho nhân viên CTXH, khuyến khích họ tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học, thực tiễn để nâng cao kiến thức, kinh nghiệm. Các chính sách phát triển đào tạo cần tập trung vào tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu cho nhân viên CTXH đang hành nghề, xây dựng hệ thống đào tạo trực tuyến, tạo điều kiện cho nhân viên CTXH tiếp cận kiến thức, kỹ năng mới.

Những quy định về việc cấp phép hành nghề hàm ý cần đảm bảo rõ ràng các tiêu chuẩn, điều kiện cấp phép, tổ chức các kỳ thi, kiểm tra năng lực, đánh giá trình độ của người hành nghề, quản lý chặt chẽ việc cấp phép hành nghề, đảm bảo chất lượng nhân viên CTXH. Những quy định này cần đảm bảo tính công khai, minh bạch, công bằng, bao gồm công khai tiêu chuẩn, điều kiện cấp phép hành nghề, đảm bảo việc xây dựng quy trình cấp phép đủ rõ ràng, minh bạch, thành lập hội đồng cấp phép độc lập, khách quan.

Về sử dụng nhân lực CTXH, kinh nghiệm thiết kế luật pháp, chính sách tại các quốc gia nêu trên phản ánh hàm ý cần xác định rõ vị trí việc làm CTXH trong các cơ quan, tổ chức, xây dựng chi tiết bản mô tả công việc cho từng vị trí việc làm, tuyển dụng nhân viên CTXH có trình độ, năng lực phù hợp với yêu cầu, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, cùng cơ hội phát triển cho nhân viên CTXH. Chế độ đãi ngộ cũng cần được thiết kế tương xứng với trình độ, năng lực, trách nhiệm của vị trí việc làm. Hệ thống tiền lương, phụ cấp cần được xây dựng dựa trên hiệu quả công việc. Đồng thời, thực hiện các hoạt động tôn vinh, khen thưởng nhân viên CTXH có thành tích xuất sắc.

Luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH cũng cần được thiết kế bao gồm các quy định tạo điều kiện cho các tổ chức, hiệp hội CTXH hoạt động, các quy định tập trung vào hỗ trợ kinh phí, cơ sở vật chất, tạo điều kiện cho các tổ chức, hiệp hội CTXH tham gia đào tạo, bồi dưỡng, cấp phép hành nghề, sử dụng nhân lực CTXH, phát huy vai trò bảo vệ quyền lợi hợp pháp của nhân viên CTXH, tham gia xây dựng luật pháp, chính sách liên quan đến CTXH.

*Ba là: Xác định các ưu tiên và mục tiêu phát triển nghề CTXH chuyên nghiệp*

Kinh nghiệm tại các quốc gia nêu trên hàm ý phản ánh luật pháp, chính sách phát triển CTXH chuyên nghiệp cần tập trung vào xác định các vấn đề ưu tiên cùng mục tiêu phát triển, trong đó nhấn mạnh vào tính pháp lý, tính hiệu lực, những định hướng phát triển cùng phân bổ nguồn lực đầu tư, nâng cao vị thế nghề CTXH. Những ưu tiên và mục tiêu phát triển nghề CTXH, theo kinh nghiệm từ các quốc gia nêu trên, hàm ý tập trung vào:

Mở rộng mạng lưới cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH.

Nâng cao chất lượng dịch vụ CTXH.

Đa dạng hóa các loại hình dịch vụ CTXH.

Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhân viên CTXH.

Xây dựng đội ngũ nhân viên CTXH chuyên nghiệp, có năng lực.

Tăng cường công tác tuyển dụng, sử dụng nhân viên CTXH.

Nâng cao nhận thức cộng đồng về dịch vụ CTXH.

Xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp của nghề CTXH.

Đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất của hệ thống luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH.

*Bốn là: Để cao tính chuyên nghiệp bằng những tiêu chuẩn nghiêm ngặt, đảm bảo chất lượng dịch vụ CTXH*

Bài học tham khảo từ các quốc gia tham chiếu nêu trên hàm ý rằng việc ban hành luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH cần nhấn mạnh vào tiêu chuẩn nghề nghiệp. Các tiêu chuẩn đó được thiết lập rõ ràng, được pháp luật công nhận, qua đó góp phần nâng cao vị thế, uy tín nghề CTXH, đảm bảo nhân viên CTXH có đủ năng lực, kiến thức, kỹ năng cần thiết trong cung cấp dịch vụ chất lượng cao, nhất là khi làm việc với các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương.

Các yếu tố hàm ý cần được đưa vào trong khung luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH bao gồm: tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, quy tắc đạo đức nghề, quy trình cung cấp dịch vụ tiêu chuẩn, cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động CTXH. Những yếu tố này đảm bảo luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH có những quy định rõ ràng về trình độ học vấn, chứng chỉ, kinh nghiệm cần thiết để hành nghề, khuyến khích các hoạt động đào tạo liên tục và cập nhật kiến thức, chứa đựng các nguyên tắc về bảo mật thông tin, tôn trọng quyền riêng tư, tránh xung đột lợi ích... Quy định rõ ràng các biện pháp xử lý khi vi phạm đạo đức nghề, thiết lập quy trình chuẩn cho các hoạt động CTXH, từ tiếp nhận, đánh giá nhu cầu, lập kế hoạch can thiệp đến theo dõi, đánh giá hiệu quả, đảm bảo tính minh bạch, trách nhiệm trong cung cấp dịch vụ. Cơ chế giám sát, đánh giá cần bao gồm các quy định mạnh, tạo căn cứ pháp lý thành lập các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giám sát việc tuân thủ tiêu chuẩn nghề nghiệp. Những đơn vị này thực hiện đánh giá định kỳ về chất lượng dịch vụ CTXH.

*Năm là: Tránh kỳ vọng xây dựng một văn bản pháp lý CTXH có tính bao trùm, toàn diện*

Thực tiễn kinh nghiệm tại các quốc gia phát triển (như Mỹ, Anh, Nhật Bản) cho thấy việc xây dựng một văn bản pháp lý CTXH có tính bao trùm, toàn diện là một thách thức lớn, và việc tránh kỳ vọng quá cao vào một văn bản pháp lý cụ thể là điều quan trọng.

Kinh nghiệm thực tiễn tại các quốc gia này hàm ý phản ánh CTXH bao gồm nhiều lĩnh vực khác nhau (trẻ em, người khuyết tật, người cao tuổi...) với những nhu cầu và đặc thù riêng biệt. Do đó, một văn bản pháp lý duy nhất khó có thể bao quát hết mọi khía cạnh, đáp ứng đầy đủ nhu cầu của các nhóm xã hội. Điều đó hàm chứa thông

điệp là các quốc gia cần chấp nhận luôn có những trường hợp đặc biệt hoặc những vấn đề mới phát sinh mà văn bản pháp lý hiện hành chưa thể bao trùm, để cập.

Kinh nghiệm thực tiễn nêu trên hàm ý cho thấy xã hội liên tục thay đổi, kéo theo đó là sự xuất hiện của những VDXH mới. Một văn bản pháp lý được xây dựng tại một thời điểm nhất định có thể nhanh chóng trở nên lỗi thời, tính phù hợp với thực tiễn giảm thiểu. Khi đó, các quốc gia cần linh hoạt cập nhật, điều chỉnh văn bản pháp lý.

Hơn thế, kinh nghiệm tại các quốc gia tham chiếu cũng hàm ý cho thấy xã hội là đa dạng, tồn tại nhiều sự khác biệt về quan điểm, giá trị sống giữa các nhóm xã hội. Trong khi đó, CTXH là lĩnh vực liên quan đến các vấn đề đạo đức, giá trị, quan điểm khác nhau của nhiều bên. Việc đạt được sự đồng thuận tuyệt đối về những quy định được đề cập trong một văn bản pháp lý theo đó là rất khó khăn, thậm chí được coi là điều không tưởng. Các hoạt động tìm kiếm sự cân bằng giữa các quan điểm khác nhau và xây dựng một văn bản pháp lý có tính khả thi, được chấp nhận rộng rãi lúc này trở nên cần thiết. Ngoài ra, tại những thời điểm khác nhau thì nguồn lực đầu tư và năng lực thực thi luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH cũng khác nhau. Một văn bản pháp lý dù được cho là hoàn thiện cũng không thể đạt hiệu quả nếu thiếu hụt nguồn lực và năng lực thực thi. Do vậy, cần đánh giá kỹ lưỡng khả năng tài chính, nhân lực, cơ sở vật chất trước khi xây dựng, ban hành văn bản pháp lý đó.

Cuối cùng luật pháp, chính sách phát triển CTXH theo kinh nghiệm tại các quốc gia tham chiếu cần được thiết kế trong sự phối hợp liên ngành, bởi CTXH liên quan đến nhiều lĩnh vực khác nhau (y tế, giáo dục, tư pháp, phúc lợi xã hội...). Việc xây dựng, thực thi văn bản pháp lý CTXH đòi hỏi cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ, ngành, tổ chức liên quan nhằm đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ.

Do đó, bài học rút ra là thay vì kỳ vọng xây dựng một văn bản pháp lý có tính toàn diện, bao trùm, các quốc gia, trong đó có Việt Nam, nên tập trung vào:

Xây dựng một khung pháp lý cơ bản, linh hoạt, có khả năng thích ứng với sự thay đổi của xã hội.

Tăng cường sự phối hợp liên ngành để giải quyết các vấn đề CTXH một cách toàn diện.

Đầu tư vào nguồn lực và năng lực thực thi để đảm bảo hiệu quả của các chính sách, chương trình CTXH.

Thường xuyên cập nhật thông tin và nghiên cứu về các hoạt động CTXH để thay đổi các quy định luật pháp, chính sách cho phù hợp với thời cuộc.

## 6. Kết luận

Từ kinh nghiệm của Hoa Kỳ, Vương quốc Anh và Nhật Bản, có thể thấy việc hoàn thiện luật pháp và chính sách phát triển nghề CTXH chuyên nghiệp là yếu tố then chốt nâng cao chất lượng DVXH. Đối với Việt Nam, việc tham khảo và áp dụng linh hoạt những bài học này là vô cùng cần thiết trong bối cảnh đất nước đang đổi mới và hội nhập sâu rộng. Những kinh nghiệm này hàm chứa ý nghĩa Việt Nam cần tập trung vào:

Xây dựng khung pháp lý đồng bộ, rõ ràng, bao gồm việc ban hành các luật, nghị định và thông tư hướng dẫn cụ thể về nghề CTXH, đảm bảo tính pháp lý và chuyên nghiệp cho hoạt động nghề nghiệp.

Chuẩn hóa chương trình đào tạo và cấp chứng chỉ hành nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo CTXH, đảm bảo người hành nghề có đủ kiến thức, kỹ năng và phẩm chất đạo đức cần thiết. Đồng thời, thiết lập hệ thống cấp chứng chỉ hành nghề minh bạch, khách quan.

Phát triển hệ thống dịch vụ CTXH đa dạng, đáp ứng nhu cầu thực tiễn nhằm khuyến khích sự tham gia của các tổ chức xã hội, doanh nghiệp và cá nhân vào cung cấp dịch vụ CTXH, đa dạng hóa các loại hình dịch vụ, chú trọng đến các nhóm đối tượng yếu thế và dễ bị tổn thương.

Nâng cao nhận thức xã hội về vai trò của nghề CTXH nhằm tăng cường truyền thông, giáo dục để nâng cao nhận thức của cộng đồng về vai trò và ý nghĩa của nghề CTXH trong việc giải quyết các VĐXH.

Đầu tư nguồn lực cho phát triển nghề CTXH nhằm tăng cường đầu tư tài chính, cơ sở vật chất và nguồn nhân lực cho các cơ sở đào tạo, cung cấp dịch vụ CTXH.

Việc hoàn thiện luật pháp, chính sách phát triển nghề CTXH chuyên nghiệp tại Việt Nam theo kinh nghiệm từ các quốc gia tham chiếu là một quá trình lâu dài, đòi hỏi sự chung tay của các cấp, các ngành và toàn xã hội. Điều này đòi hỏi sự quyết tâm cao, sự nỗ lực lớn từ các cấp trong hệ thống chính trị nhằm thúc đẩy Việt Nam xây dựng một hệ thống CTXH chuyên nghiệp, hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Aidan Worsley, Liz Beddoe, Ken McLaughlin, Barbra Teater (2020). Regulation, Registration and Social Work: An International Comparison. *The British Journal of Social Work*, Volume 50, Issue 2, Pages 308-325.
- Asano, T. (2019). Open window into professional learning: Post-qualifying learning among Japanese social workers. *Qualitative Social Work*, 18(6), 1034-1050.
- Ayako Sasaki, Reiko Ogawa, & Hanako Okawara. (2022). Social Work with Transnational Families in Japan – Transnational Social Work in the Multicultural and Integrated Community. *Asean Social Work Journal*, 10(1), 5-16
- British Association of Social Workers (2018). *Regulators & professional registration*. <https://new.basw.co.uk/about-social-work/what-social-work/regulators-professional-registration> British Association of Social Workers. (2022, November). How to become a social worker. <https://new.basw.co.uk/careers/how-become-social-worker>
- Davis, N.B. (2024). Regulation of social work practice in the United States, United Kingdom, and European economic area: A perspective on governance. *International Journal on Social and Education Sciences (IJonSES)*, 6(1), 103-116.
- Harms – Smith, L., Martinez-Herrero, M.I., Arnell, P., Bolger, J., Butler-Warke, A., Cook, W., Downie, M., Farmer, N., Nicholls, J. and Macdermott, D. (2019). *Social work and human rights: a practical guide*. Birmingham: BASW.
- Jones, D. N. (2018). *Regulation of social work and social workers in the United Kingdom*. Birmingham, BASW.
- Kodaka, M., Hikitsuchi, E., Takai, M., Okada, S., Watanabe, Y., Fukushima, K., Matsumoto, T. (2017). Current Implementation of and Opinions and Concerns Regarding Suicide Education for Social Work Undergraduate Students in Japan: A Cross-Sectional Study. *Journal of Social Work Education*, 54(1), 79–93.
- Loan, N. H. và cộng sự. (2020). Đề tài cấp Nhà nước - mã số KX.01.36/16-20 - *Thực hiện quyền an sinh xã hội của người dân thông qua hoạt động công tác xã hội chuyên nghiệp ở Việt Nam hiện nay*. Bộ Khoa học và Công nghệ. Hà Nội
- Lucas, S., Acar, H. (2021). *Social Work Education in the United Kingdom*. In: Laging, M., Žganec, N. (eds) *Social Work Education in Europe*. European Social Work Education and Practice. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-69701-3\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-030-69701-3_11)
- Martin Davies (2012). *Social work with adults: policy, law, theory, research, practice*. Semantic scholar.org/CorpusID:152795844
- Matsuda, Y. (2021). Social education and social work in Japan: from an education welfare theory perspective. *International Journal of Social Pedagogy*. 10(1).
- Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). (2020). *Certified Social Worker and Certified Care Worker Act*. Accessed 13 September 2021. [https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=82021000&dataType=0](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=82021000&dataType=0).
- Nakao, S., Fukumori, Y., Takahashi, Y., Ogura, H., & Oda, J. (2024). Medical social worker support for elderly patients in a tertiary care hospital in Japan. *Journal of Social Work*, 24(1), 114-125.
- Natsuko Minamino, Paul Norby, Sheeja Remani B Karalam, Ingvild Synnøve Huse. (2023). *The Guidelines on Social Work Practice Education & Internationalization: A Critical Review with Reference to Japan, Kenya, Norway and India*. IASSW.
- NASW. (2015). *Standards and Indicators for Cultural competence in Social work Practice*. Washinton, DC 20002-4241.
- National Association of Social Workers. (2023). *Interstate licensure compact*. <https://www.socialworkers.org/Advocacy/Social-Justice/Interstate-Licensure-Compact-for-Social-Work>
- Patterson, G.T and Swan, P.G., (2019). Police social work and social service collaboration strategies one hundred years after Vollmer: A systematic review. *Policing: An International Journal*, Vol. 42 No. 5, pp. 863-886.
- Reamer, Frederic (2018). *Ethical Dilemmas in Social Work: Clinical Practice*. Social Work Values and Ethics, New York Chichester, West Sussex: *Columbia University Press*, pp. 109-169.
- Sanner, C. (2020). US social work regulations and licensure exemptions. ASWB Member Services.
- Shinohara Takuya (2017). Theoretical Position of Social Work in Japan and its Role in Democracy: Discourse on the Crisis of Democracy Today. *Journal of Higashi Nippon International University*. Vol.27 №1, pp. 125 - 134.
- Social Work England. (2022). The social workers regulations 2018. <https://www.socialworkengland.org.uk/about/publications/the-social-workers-regulations-2018/> Social Work England.

# KINH NGHIỆM VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Thị Hương

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

huongnt@ldxh.edu.vn

---

**Tóm tắt:** Phát triển nguồn nhân lực (NNL) luôn giữ vai trò trung tâm trong chiến lược phát triển quốc gia, là yếu tố quyết định đến sự thịnh vượng và bền vững của mỗi dân tộc. Nhiều quốc gia như Nhật Bản, Hoa Kỳ, Singapore, Hàn Quốc và Trung Quốc đã triển khai các chiến lược phát triển NNL toàn diện, gắn kết giữa giáo dục - đào tạo với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Họ đặc biệt chú trọng đầu tư vào các lĩnh vực then chốt như khoa học công nghệ, công nghiệp kỹ thuật cao, trí tuệ nhân tạo và quản lý hiện đại. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, thể chế chính sách nhất quán, sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo, cùng với môi trường phát triển công bằng và sáng tạo là những yếu tố quyết định để hình thành lực lượng lao động chất lượng cao. Từ bài học của các nước, Việt Nam cần tiếp tục cải cách giáo dục, đẩy mạnh đào tạo nghề, phát triển NNL gắn với chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, qua đó nâng cao vị thế và sức cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh toàn cầu đầy biến động. Bài viết tập trung trình bày kinh nghiệm phát triển NNL của một số quốc gia trên thế giới, từ đó đưa ra bài học cho Việt Nam.

*Từ khóa:* nguồn nhân lực; phát triển nguồn nhân lực; Việt Nam; kinh nghiệm quốc tế

---

## EXPERIENCES IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FROM SOME COUNTRIES GLOBALLY AND INSIGHTS FOR VIETNAM

**Abstract:** Human resource development has consistently been a pivotal element in the national development strategy, serving as a crucial determinant for the prosperity and sustainability of every nation. Numerous countries, including Japan, the United States, Singapore, South Korea, and China, have adopted comprehensive human resource development strategies that integrate education and training with the actual demands of the labor market. These nations place significant emphasis on investing in critical sectors such as science and technology, high-tech industries, artificial intelligence, and modern management practices. International experiences indicate that stable policy frameworks, effective collaboration among the State, enterprises, and educational institutions, along with a fair and innovative development environment, are essential for cultivating a high-quality workforce. Drawing from the experiences of other nations, Vietnam must persist in reforming its education system, enhancing vocational training, and advancing human resource development in conjunction with digital transformation and

*international integration, thus elevating the country's standing and competitiveness in an unpredictable global landscape. This article aims to highlight the agricultural human resource development experiences of various countries worldwide, providing valuable lessons for Vietnam.*

**Keywords:** human resources; human resource development; Vietnam; international experiences.

Mã bài báo: JHS - 283

Ngày nhận bài sửa: 23/06/2025

Ngày nhận bài: 15/04/2025

Ngày duyệt đăng: 20/07/2025

Ngày nhận phản biện: 18/06/2025

## 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra sâu rộng, phát triển nguồn nhân lực (PTNNL), nhất là NNL chất lượng cao đã và đang trở thành một trong những thách thức trọng yếu của mọi quốc gia. NNL không chỉ là yếu tố quyết định sự tăng trưởng kinh tế mà còn là nền tảng nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, góp phần củng cố vị thế của mỗi quốc gia trên trường quốc tế. Do đó, PTNNL không còn là một lựa chọn, mà là nhiệm vụ chiến lược, đòi hỏi sự đầu tư toàn diện từ hệ thống chính sách giáo dục - đào tạo đến mô hình quản trị nhân lực phù hợp với đặc thù phát triển của từng quốc gia. Các quốc gia phát triển như Nhật Bản, Hoa Kỳ, Singapore và Trung Quốc đã đạt được nhiều thành tựu nổi bật nhờ sớm xây dựng và triển khai các chiến lược PTNNL phù hợp, dài hạn và linh hoạt. Điểm chung trong chính sách của các quốc gia này là xác định giáo dục là nền tảng cho sự phát triển bền vững, đồng thời chú trọng đào tạo nghề, thúc đẩy tư duy sáng tạo, đổi mới công nghệ và nâng cao kỹ năng thực hành cho người lao động. Họ cũng chủ động điều chỉnh mô hình PTNNL theo hướng gắn với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động toàn cầu, từ đó nâng cao hiệu quả sử dụng lao động và đảm bảo khả năng thích ứng trước sự thay đổi nhanh chóng của khoa học - công nghệ. Thực tiễn từ những quốc gia điển hình nêu trên cho thấy, việc PTNNL không thể tách rời khỏi bối cảnh lịch sử - xã hội và đặc điểm cấu trúc kinh tế của từng quốc gia. Mỗi nước đều lựa chọn con đường riêng để xây dựng mô hình PTNNL phù hợp, nhưng đều có điểm chung là sự chủ động, đồng bộ trong chiến lược, cùng với cơ chế chính sách hỗ trợ hiệu quả từ phía Nhà nước và sự tham gia tích cực của các chủ thể xã hội, đặc biệt là doanh nghiệp và cơ sở đào tạo. Đối với Việt Nam, trong tiến trình hội nhập quốc tế và chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng dựa vào khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo, yêu cầu PTNNL chất lượng ngày càng trở nên cấp thiết. Đặc biệt, trong các lĩnh vực như công nghiệp kỹ thuật cao, công nghệ thông tin, nghiên cứu khoa học, y tế, và quản lý nhà nước, khoảng cách về chất lượng NNL so với các nước phát triển vẫn còn đáng kể. Những tồn tại này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động và khả năng cạnh tranh quốc gia, mà còn đặt ra thách thức lớn đối với sự phát triển bền vững trong tương lai. Do vậy, việc nghiên cứu, tiếp thu và vận dụng có chọn lọc kinh nghiệm từ các quốc gia đã thành công trong việc PTNNL là yêu cầu khách quan và cần thiết.

## 2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Trong hệ thống các nguồn lực phát triển quốc gia như con người, vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất và khoa học - kỹ thuật, nguồn lực con người giữ vai trò then chốt và có ý nghĩa quyết định. Không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động, nguồn lực con người còn là yếu tố chủ đạo trong việc tạo ra giá trị gia tăng cho xã hội. Trong bối cảnh chuyển đổi mạnh mẽ sang nền kinh tế tri thức, khi các yếu tố như vốn, công nghệ và nguyên liệu ngày càng có khả năng thay thế hoặc biến đổi, thì nguồn lực con người - với tính năng động, sáng tạo và khả năng thích ứng cao - ngày càng khẳng định vai trò trung tâm trong quá trình phát triển bền vững. Đây là nguồn lực mang tính tái tạo liên tục, khi thế hệ trước dần già đi sẽ có lực lượng lao động trẻ kế cận thay thế. Đặc biệt, NNL chất lượng cao là yếu tố then chốt góp phần nâng cao năng suất, hiệu quả và năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp cũng như toàn bộ nền kinh tế. Do đó, PTNNL không chỉ là nền tảng của chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước mà còn là yếu tố quyết định thành công trong tiến trình hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay.

Về nguồn nhân lực, theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO): NNL của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động (ILO, 2010). Tác giả Nicolas Henry cho rằng: NNL là nguồn lực con người của những tổ chức (với quy mô, loại hình, chức năng khác nhau) có khả năng và tiềm năng tham gia vào quá trình phát triển của tổ chức cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, khu vực, thế giới (Henry, 2010, p.256). Cũng theo George T. Milkovich và cộng sự cho rằng: NNL là tổng thể các yếu tố bên trong và bên ngoài của mỗi cá nhân bảo đảm nguồn sáng tạo cùng các nội dung khác cho sự thành công, đạt mục tiêu chung của tổ chức (Milkovich & Boudreau, 1997, p.9).

Về phát triển nguồn nhân lực, theo Leonard Nadler: PTNNL là các kinh nghiệm học tập có tổ chức được diễn ra trong những khoảng thời gian nhất định nhằm tăng khả năng cải thiện kết quả thực hiện công việc, tăng khả năng phát triển của tổ chức và cá nhân (Nadler, 1984, p.1). Tác giả Sredl & Rothwell cho rằng: PTNNL đề cập đến kinh nghiệm học tập có tổ chức do người chủ doanh nghiệp tài trợ. Nó được thiết kế và thực hiện với mục tiêu nâng cao kết quả thực hiện công việc và cải thiện điều kiện con người thông qua việc đảm bảo kết hợp giữa mục tiêu của tổ chức và mục tiêu cá nhân (Sredl & Rothwell, 1997,

p.3). Hay Gilley và cộng sự cho rằng: PTNNL 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, Egglan, & Gilley, 2002, p.6-7). Bên cạnh đó, tác giả Trần Xuân Cầu cho rằng: PTNNL 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, PTNNL là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) NNL và nâng cao về mặt chất lượng NNL, tạo ra cơ cấu NNL ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, PTNNL 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 (Cầu, 2008, tr.104).

Như vậy, có rất nhiều học giả, tổ chức quan tâm nghiên cứu về PTNNL. Ở Việt Nam, có nhiều công trình nghiên cứu về lĩnh vực này, trong đó có các tác giả đề cập đến kinh nghiệm của các nước trên thế giới về PTNNL. Bài viết: Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số nước Đông Á và định hướng cho Việt Nam (Việt, 2024), tác giả đề cập kinh nghiệm về PTNNL của các nước như Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Trung Quốc và nhận định những điểm tương đồng trong PTNNL chất lượng cao như: luôn đề cao vai trò định hướng của Nhà nước, coi trọng giáo dục và đào tạo, sử dụng NNL hợp lý, khoa học, luôn đảm bảo NNL được bổ sung đầy đủ. Bài viết: Kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số quốc gia trên thế giới - Bài học cho Việt Nam (Oanh, 2022), tác giả dẫn ra kinh nghiệm của một số nước như Nhật Bản, Thụy Điển, Singapore và xác định bài học cho Việt Nam: thực hiện mô hình giáo dục đại học đại chúng, xây dựng hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực, thu hút và trọng dụng nhân tài, PTNNL phải dựa trên cơ sở kế thừa và phát huy giá trị văn hóa truyền thống kết hợp với việc tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại, huy động sự đóng góp của toàn xã hội, tăng cường mối liên kết vùng. Bài viết: Kinh nghiệm của Trung Quốc trong việc huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực phục vụ phát triển đất nước (Tuyết, 2023), tác giả cho rằng Trung Quốc đã triển khai nhiều biện pháp huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực phục vụ phát triển đất nước và đây chính là những bài học tham khảo hữu ích: Đi sâu cải cách và hoàn thiện nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa; kiện toàn chế độ đối với người lao động, thúc đẩy đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn và thu hút nhân tài; chú trọng tăng cường đổi mới sáng tạo, phát triển khoa học - công nghệ; phát huy và sử dụng hiệu quả một số nguồn lực khác. Bài viết: Phát triển nhân lực khu vực công ở Nhật Bản (Hòa, 2020), tác giả khẳng định: Chính phủ Nhật Bản luôn coi trọng việc phát triển nhân lực khu vực công và xác định đây là nhiệm vụ quốc

gia. Trong đó, có việc thi tuyển để lựa chọn, bố trí đúng người, đúng việc; bên cạnh đó, việc luân chuyển công chức giữa các cấp chính quyền là một trong những đặc trưng quan trọng của khu vực công Nhật Bản; hệ thống đánh giá đối với công chức theo năng lực làm việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ được thiết kế riêng cho từng vị trí công việc như trưởng phòng, trưởng nhóm... và áp dụng theo định kỳ; ngoài tiền lương cơ bản và tiền thưởng, công chức còn được hưởng phụ cấp nuôi dưỡng, phụ cấp khu vực và nhà ở điều này đã khuyến khích và tạo động lực cho NNL ở khu vực này. Ngoài ra, còn có các công trình: Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Nhật Bản và Hàn Quốc: Gợi ý cho Việt Nam (Lợi, 2018); Phát triển nguồn nhân lực ở Singapore và những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam hiện nay (Đào, 2023). Đề cập đến PTNNL Việt Nam có các công trình như: Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế (Phúc & Hùng, 2012); Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên vươn mình của dân tộc (Hiển, 2025); Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam (Hải & Đồng, 2025)... các tác giả đã tập trung phân tích thực trạng, thách thức và đề xuất các giải pháp PTNNL ở Việt Nam. Một số nghiên cứu khác cũng tập trung vào các khía cạnh khác nhau của NNL như: doanh nghiệp, quân đội, Logistics... (Trung, 2023; Đạo, 2016; Đào và cộng sự, 2024). Các luận điểm của các tác giả trên là cơ sở để làm rõ hơn vấn đề nghiên cứu của bài viết này.

### **3. Phương pháp nghiên cứu**

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích tài liệu, gồm sách báo, tạp chí, công trình nghiên cứu về NNL, PTNNL, kinh nghiệm của các nước trên thế giới về PTNNL để làm sáng tỏ những điểm mạnh trong PTNNL ở một số quốc gia có thể trở thành kinh nghiệm cho Việt Nam trong quá trình PTNNL. Bài viết phân tích và tổng hợp những tư liệu, số liệu thống kê từ Tổng cục Thống kê và các công trình nghiên cứu đi trước về cách thức PTNNL tại một số quốc gia tiêu biểu về PTNNL như Nhật Bản, Singapore, Hoa Kỳ, Trung Quốc, từ đó rút ra bài học hữu ích cho Việt Nam trong PTNNL phù hợp xu thế phát triển hiện đại.

### **4. Kết quả và thảo luận**

#### **4.1. Kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực của các quốc gia trên thế giới**

##### *Kinh nghiệm của Nhật Bản*

Nhật Bản là một trong những quốc gia có nền kinh tế phát triển mạnh mẽ. Tuy nhiên, sự phát triển đó không chỉ dựa vào tài nguyên thiên nhiên mà còn nhờ vào sự chú trọng đặc biệt vào PTNNL. Trong suốt quá trình phát triển, Nhật Bản đã xây dựng những mô hình giáo dục và đào tạo nhân lực vô cùng hiệu quả, trở thành một bài học quý giá cho nhiều quốc gia trong đó có Việt Nam.

Chính phủ Nhật Bản nhận thức rõ ràng PTNNL chất lượng cao là yếu tố cốt lõi giúp đất nước phát triển. Chính phủ Nhật Bản đã xây dựng hệ thống giáo dục toàn diện (Việt, 2024), bao gồm giáo dục phổ thông bắt buộc từ bậc tiểu học và trung học cơ sở. Điều này giúp tạo ra một

lớp lao động có trình độ cơ bản, đồng thời tăng cường khả năng tiếp thu kiến thức và công nghệ tiên tiến trong tương lai. Việc miễn phí giáo dục ở các cấp này giúp tất cả các học sinh có cơ hội tiếp cận tri thức, không phân biệt hoàn cảnh gia đình.

Nhật Bản luôn chú trọng việc cải tiến chương trình đào tạo, đặc biệt là sau khi chiến tranh kết thúc. Để nâng cao chất lượng NNL và tiếp thu công nghệ từ các nước phát triển, Nhật Bản đã áp dụng chính sách “du học tại chỗ”. Chính phủ hợp tác với các trường đại học và tổ chức giáo dục của phương Tây, đặc biệt là Mỹ, để mở các chi nhánh trường học tại Nhật Bản. Các giảng viên nước ngoài được mời đến giảng dạy và chương trình giảng dạy được điều chỉnh sao cho phù hợp với nhu cầu và điều kiện thực tế của Nhật Bản. Chính phủ Nhật hiểu rằng thị trường lao động không ngừng thay đổi, vì vậy họ đặc biệt chú trọng đến việc đào tạo lại và bồi dưỡng kỹ năng cho người lao động trong suốt sự nghiệp của họ. Các doanh nghiệp Nhật Bản thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo nâng cao để giúp công nhân có thể thích ứng với các công nghệ mới, đồng thời tạo cơ hội cho họ thăng tiến trong công việc.

Nhật Bản rất chú trọng việc sử dụng nguồn lao động trẻ (Oanh, 2022) và năng động. Mặc dù thiếu kinh nghiệm, nhưng lực lượng lao động trẻ có khả năng sáng tạo, nhiệt huyết và khả năng học hỏi nhanh chóng. Chính phủ và các doanh nghiệp tạo ra các chính sách linh hoạt trong việc luân chuyển công việc giữa các bộ phận trong công ty, giúp người lao động phát triển nhiều kỹ năng và trở thành lực lượng lao động đa năng. Điều này không chỉ giúp nâng cao năng suất lao động mà còn giúp các công ty dễ dàng thích ứng với những thay đổi nhanh chóng trong môi trường kinh doanh. Bên cạnh việc chú trọng đến đào tạo chuyên môn, Nhật Bản cũng đặc biệt quan tâm đến việc khuyến khích tinh thần sáng tạo và cải tiến trong công việc. Các công ty Nhật Bản không chỉ chú trọng đến các phúc lợi vật chất như lương thưởng mà còn đặc biệt khuyến khích nhân viên phát huy khả năng sáng tạo, tìm ra những giải pháp mới để giải quyết công việc hiệu quả hơn. Chính sách này không chỉ giúp người lao động gắn bó với công ty mà còn tạo ra những bước đột phá trong công việc.

Khu vực tư nhân đóng vai trò rất quan trọng trong công tác đào tạo NNL (Oanh, 2022). Các công ty Nhật Bản chú trọng việc giáo dục phong cách làm việc chuyên nghiệp, kỷ luật lao động và tinh thần tập thể. Các công ty thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng mềm và kỹ năng thực tế cho nhân viên, giúp họ không chỉ nắm vững kiến thức chuyên môn mà còn phát huy được tinh thần làm việc nhóm và khả năng ứng xử trong môi trường công sở. Nhật Bản luôn duy trì mối liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo, đặc biệt là các trường đại học và trung tâm dạy nghề. Chính phủ khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào các hoạt động giáo dục và đào tạo ngay từ khi người lao động còn ở trong môi trường học đường. Các công ty cũng tham gia vào việc xây dựng chương trình đào tạo nghề để đảm bảo rằng sinh viên và

người lao động sau khi ra trường có thể đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

#### *Kinh nghiệm của Singapore*

Singapore, một quốc gia nhỏ bé nhưng với nền kinh tế phát triển mạnh mẽ, đã chứng minh rằng yếu tố quyết định cho sự thành công của đất nước chính là NNL chất lượng cao. Chính phủ Singapore luôn coi việc PTNNL là ưu tiên hàng đầu để đạt được sự phát triển bền vững.

Singapore coi giáo dục là nền tảng quan trọng nhất để PTNNL. Chính phủ đầu tư khoảng 20% ngân sách quốc gia hàng năm cho lĩnh vực giáo dục (Việt, 2024), thể hiện rõ cam kết của mình đối với sự phát triển lâu dài của NNL. Hệ thống giáo dục của Singapore rất linh hoạt và chú trọng phát triển toàn diện cho học sinh. Các trường học không chỉ đào tạo kiến thức mà còn chú trọng rèn luyện kỹ năng tư duy sáng tạo, phân biện và khả năng giải quyết vấn đề. Chương trình học được thiết kế để giúp học sinh phát triển theo năng lực và sở thích cá nhân, từ đó phát huy tối đa tiềm năng của từng người. Một trong những chiến lược quan trọng của Singapore là khuyến khích học sinh và sinh viên phát triển tư duy sáng tạo và khả năng phân biện. Chính phủ đã áp dụng phương pháp “tư duy các trường học quốc gia”, với mục tiêu cải cách và phát triển các kỹ năng mềm, đồng thời giảm bớt việc quá chú trọng vào lý thuyết học thuật. Điều này giúp học sinh không chỉ học cách tiếp thu kiến thức mà còn biết cách áp dụng vào thực tế, nâng cao khả năng sáng tạo trong công việc sau khi tốt nghiệp. Hệ thống đào tạo nghề ở Singapore rất được chú trọng và liên kết chặt chẽ với nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Chính phủ phối hợp với các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo để đảm bảo rằng chương trình đào tạo nghề luôn phản ánh đúng nhu cầu phát triển của nền kinh tế. Điều này giúp giảm thiểu tình trạng thiếu hụt lao động có kỹ năng, đồng thời tạo ra lực lượng lao động có thể thích ứng nhanh với sự thay đổi của nền kinh tế toàn cầu.

Singapore đặc biệt chú trọng đến việc thu hút nhân tài quốc tế (Oanh, 2022), đặc biệt là trong các lĩnh vực công nghệ, khoa học và nghiên cứu. Chính phủ Singapore tạo ra môi trường thuận lợi cho các chuyên gia quốc tế, thông qua chính sách visa ưu đãi, miễn thị thực cho du học sinh, và hỗ trợ về tài chính cho các nghiên cứu khoa học. Singapore khuyến khích các chuyên gia quốc tế và sinh viên từ các quốc gia khác đến học tập và làm việc tại đây, giúp bổ sung nguồn lực lao động chất lượng cao và thúc đẩy sự phát triển khoa học công nghệ.

Cơ chế tiền lương ở Singapore được xây dựng một cách minh bạch và công bằng, với sự tham gia của các bên liên quan như Chính phủ, các tổ chức lao động và các doanh nghiệp (Trà, 2021). Tòa trọng tài lao động, Ủy ban năng suất quốc gia và Hội đồng quốc gia về tiền lương là những cơ quan có vai trò quan trọng trong việc xác định mức lương hợp lý và các phúc lợi cho người lao động. Cơ chế này giúp duy trì một môi trường làm việc công bằng, minh bạch, tạo động lực cho người lao động làm việc hiệu quả. Chính phủ Singapore cũng rất chú trọng đến việc tạo điều kiện sống tốt

cho người lao động, đặc biệt là đối với lao động nước ngoài. Singapore cung cấp các chính sách bảo hiểm, chăm sóc sức khỏe và các phúc lợi khác nhằm đảm bảo rằng người lao động có môi trường làm việc và sống tốt. Điều này không chỉ giúp cải thiện chất lượng cuộc sống cho người lao động mà còn tạo ra động lực để họ cống hiến cho sự phát triển của đất nước.

Singapore đã xây dựng một hệ thống phối hợp chặt chẽ giữa Chính phủ, các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo để PTNNL chất lượng cao (Đào, 2023). Chính phủ không chỉ đầu tư vào hệ thống giáo dục mà còn chủ động liên kết với các doanh nghiệp để phát triển các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Điều này giúp giảm thiểu sự thiếu hụt nhân lực có tay nghề cao, đồng thời giúp các công ty dễ dàng tuyển dụng được lao động có chất lượng. Chính phủ Singapore rất chú trọng phát triển kỹ năng lãnh đạo và sáng tạo cho thế hệ lao động tương lai. Các chương trình đào tạo, hội thảo và các khóa học về quản lý, lãnh đạo và đổi mới sáng tạo luôn được tổ chức để phát triển đội ngũ lãnh đạo có khả năng đưa ra những quyết định chiến lược, sáng tạo và thích ứng với sự thay đổi của nền kinh tế toàn cầu. Điều này góp phần không nhỏ vào việc tạo dựng một lực lượng lao động có khả năng dẫn dắt các doanh nghiệp và ngành công nghiệp phát triển bền vững.

#### *Kinh nghiệm của Hoa Kỳ*

Hoa Kỳ là một trong những quốc gia phát triển hàng đầu thế giới, nổi bật với nền kinh tế mạnh mẽ và là nơi tập trung của nhiều tập đoàn và công ty lớn toàn cầu. Một trong những yếu tố quyết định sự phát triển bền vững và thịnh vượng của Hoa Kỳ chính là NNL chất lượng cao.

Hoa Kỳ có một hệ thống giáo dục rất linh hoạt và đa dạng (Thắng, 2018), từ giáo dục phổ thông đến giáo dục đại học và dạy nghề. Hệ thống giáo dục Mỹ chú trọng đến sự phát triển toàn diện của học sinh, không chỉ trong lĩnh vực học thuật mà còn trong các kỹ năng xã hội, sáng tạo và tư duy phản biện. Các trường học và đại học tại Hoa Kỳ rất chú trọng vào việc giúp học sinh, sinh viên phát triển khả năng sáng tạo và kỹ năng giải quyết vấn đề. Đặc biệt, các trường đại học ở Hoa Kỳ có chất lượng đào tạo rất cao và luôn dẫn đầu trong các bảng xếp hạng thế giới. Các trường đại học này cũng luôn đổi mới chương trình giảng dạy để phù hợp với xu hướng công nghệ và nhu cầu thực tế của nền kinh tế toàn cầu. Hoa Kỳ luôn duy trì sự đầu tư mạnh mẽ vào nghiên cứu và phát triển (R&D). Các công ty lớn

như Google, Apple, Microsoft và các tổ chức nghiên cứu quốc gia đều rất chú trọng đến việc tạo ra những công nghệ mới và cải tiến các sản phẩm hiện có. Chính phủ Hoa Kỳ cũng luôn có các chương trình hỗ trợ tài chính cho nghiên cứu khoa học và công nghệ, giúp khuyến khích các sáng kiến và phát minh mới. Điều này giúp đất nước không chỉ duy trì vị thế dẫn đầu về khoa học công nghệ mà còn tạo ra một lực lượng lao động có năng lực và chuyên môn cao.

Một trong những yếu tố giúp Hoa Kỳ PTNNL hiệu quả chính là sự kết nối chặt chẽ giữa giáo dục và ngành công nghiệp. Các trường dạy nghề và các chương trình đào tạo nghề tại Mỹ rất đa dạng và linh hoạt, từ các chương trình đào tạo nghề cho lao động phổ thông đến các khóa đào tạo chuyên sâu về kỹ năng công nghệ cao. Điều này giúp cung cấp nguồn lao động chất lượng cao cho các ngành công nghiệp như công nghệ thông tin, sản xuất, y tế và các lĩnh vực khác. Các doanh nghiệp lớn của Mỹ cũng thường xuyên hợp tác với các cơ sở giáo dục để đào tạo nhân viên phù hợp với nhu cầu thực tế của công ty. Sự hợp tác này đảm bảo rằng người lao động khi tốt nghiệp sẽ có đủ kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Hoa Kỳ luôn khuyến khích sự di chuyển của NNL chất lượng cao từ các quốc gia khác. Chính sách visa của Hoa Kỳ dành cho các chuyên gia quốc tế (Thắng, 2018) rất linh hoạt, giúp thu hút nhân tài từ khắp nơi trên thế giới. Những người có chuyên môn cao và có khả năng đóng góp vào sự phát triển của các ngành công nghiệp tiên tiến như công nghệ thông tin, khoa học, y tế, tài chính... có cơ hội lớn để nhập cư và làm việc tại Hoa Kỳ. Các công ty Mỹ cũng rất chủ động trong việc tuyển dụng nhân viên quốc tế, đặc biệt là trong các lĩnh vực đòi hỏi kỹ năng đặc biệt mà lao động trong nước khó đáp ứng. Điều này giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong nước và giúp các công ty tiếp cận với những ý tưởng và kỹ năng mới từ các chuyên gia quốc tế.

Ngoài việc tạo ra cơ hội học hỏi và phát triển kỹ năng, Chính phủ và các công ty ở Hoa Kỳ còn chú trọng đến các phúc lợi cho người lao động. Các phúc lợi này không chỉ bao gồm bảo hiểm y tế, lương hưu mà còn có các chương trình phát triển nghề nghiệp, khuyến khích nhân viên học hỏi thêm kỹ năng mới để thăng tiến trong sự nghiệp. Các chương trình đào tạo liên tục là một phần quan trọng trong việc PTNNL của Hoa Kỳ, giúp người lao động luôn sẵn sàng đối mặt với sự thay đổi của công nghệ và thị trường lao động.

**Bảng 1.** Một số chỉ tiêu kinh tế xã hội của các quốc gia năm 2023

Quốc gia	Diện tích (Nghìn km <sup>2</sup> )	Dân số (Triệu người)	Tuổi thọ bình quân	Chỉ số bất bình đẳng giới	Chỉ số phát triển con người	GDP bình quân đầu người (USD)
Việt Nam	331,3	100,3	75	0,378	0,726	4.346
Mỹ	9147,4	335,0	76	0,180	0,927	81.695
Trung Quốc	9388,2	1411,3	79	0,186	0,788	12.614
Nhật Bản	364,5	124,5	84	0,078	0,920	33.834
Singapore	0,7	5,8	83	0,036	0,949	84.734

*Nguồn: Tổng cục Thống kê 2024*

### *Kinh nghiệm của Trung Quốc*

Trung Quốc, với dân số hơn 1,4 tỷ người, là một trong những nền kinh tế lớn và phát triển nhanh nhất thế giới. Để đạt được sự phát triển kinh tế mạnh mẽ như hiện nay, Trung Quốc đã tập trung vào PTNNL, coi đây là yếu tố quan trọng trong chiến lược phát triển quốc gia.

Trung Quốc luôn coi giáo dục là nền tảng để PTNNL (Thủy và nnk, 2020). Chính phủ Trung Quốc đã thực hiện nhiều cải cách và đầu tư mạnh mẽ vào hệ thống giáo dục, từ giáo dục tiểu học đến giáo dục đại học, nhằm nâng cao chất lượng NNL. Kể từ những năm 1980, Trung Quốc đã tiến hành cải cách giáo dục sâu rộng, cải thiện hệ thống giáo dục từ phổ thông đến đại học. Chất lượng giáo dục đã được nâng cao qua các chương trình giảng dạy đổi mới, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất và cải thiện chất lượng giảng dạy. Chính phủ Trung Quốc đã đẩy mạnh việc phát triển các trường đại học và viện nghiên cứu, đặc biệt là các trường đại học danh tiếng như Đại học Bắc Kinh, Đại học Thanh Hoa. Các trường đại học này đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo nhân tài cho các ngành công nghiệp trọng điểm của quốc gia như công nghệ, y tế, khoa học và kỹ thuật. Trung Quốc cũng chú trọng phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp để cung cấp nguồn lao động có kỹ năng cho các ngành công nghiệp. Các trường nghề được nâng cấp và mở rộng, tạo cơ hội học nghề cho nhiều đối tượng, đặc biệt là những người lao động trẻ.

Trung Quốc đã phát triển các chính sách khuyến

khích nghiên cứu và phát triển (R&D), với mục tiêu đưa quốc gia này trở thành trung tâm sáng tạo và công nghệ toàn cầu. Chính phủ Trung Quốc đã đẩy mạnh đầu tư vào các lĩnh vực nghiên cứu khoa học và công nghệ, tạo ra một môi trường thuận lợi cho các nhà khoa học và kỹ sư phát triển. Trung Quốc không chỉ chú trọng PTNNL trong nước mà còn đặt ra chiến lược thu hút nhân tài từ các quốc gia khác. Chính sách thu hút nhân tài quốc tế (Tuyết, 2023) đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện chất lượng NNL và nâng cao khả năng cạnh tranh quốc gia. Chính phủ Trung Quốc đã triển khai nhiều chương trình nhằm thu hút các nhà khoa học, chuyên gia và doanh nhân quốc tế. Các chính sách Visa ưu đãi và hỗ trợ tài chính đã tạo điều kiện thuận lợi cho các chuyên gia quốc tế làm việc và nghiên cứu tại Trung Quốc. Trung Quốc đã trở thành một điểm đến phổ biến cho sinh viên quốc tế, với nhiều chương trình học bổng và cơ hội học tập tại các trường đại học hàng đầu của quốc gia. Việc thu hút sinh viên quốc tế giúp Trung Quốc không chỉ PTNNL trong nước mà còn nâng cao trình độ giáo dục và tạo cơ hội giao lưu văn hóa. Ngoài ra, một trong những yếu tố quan trọng giúp Trung Quốc PTNNL chất lượng cao là sự hợp tác chặt chẽ giữa Chính phủ, doanh nghiệp và các tổ chức giáo dục. Chính phủ Trung Quốc đã tạo ra một môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp phát triển và hợp tác với các trường đại học và viện nghiên cứu để đào tạo nhân lực phù hợp với nhu cầu thị trường.

**Bảng 2.** Tóm tắt mô hình phát triển nguồn nhân lực một số quốc gia

<b>Quốc gia</b>	<b>Mô hình về phát triển nguồn nhân lực</b>
Nhật Bản	Xây dựng hệ thống giáo dục toàn diện, miễn phí giáo dục, cải tiến chương trình đào tạo; sử dụng NNL trẻ; chú trọng giáo dục kỹ năng cho người lao động; kết nối doanh nghiệp - cơ sở đào tạo.
Singapore	Giáo dục là nền tảng, hệ thống giáo dục linh hoạt, chú trọng phát triển toàn diện cho người học, chú trọng rèn luyện kỹ năng; thu hút NNL quốc tế; cơ chế tiền lương minh bạch, công bằng; sự phối hợp Chính phủ - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo.
Hoa Kỳ	Hệ thống giáo dục đa dạng, linh hoạt; chú trọng giáo dục kỹ năng cho người học, đầu tư khoa học - công nghệ; kết nối doanh nghiệp - cơ sở đào tạo; thu hút NNL quốc tế; quan tâm phúc lợi cho người lao động.
Trung Quốc	Giáo dục là nền tảng, đẩy mạnh phát triển các trường đại học, viện nghiên cứu, phát triển giáo dục nghề nghiệp; đầu tư khoa học - công nghệ; thu hút NNL quốc tế; sự hợp tác Chính phủ - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo.

*Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các nghiên cứu*

Thực tiễn phát triển của nhiều quốc gia như Nhật Bản, Singapore, Hoa Kỳ và Trung Quốc cho thấy điểm tương đồng nổi bật trong chính sách PTNNL, đó là xác định giáo dục là nền tảng của sự phát triển bền vững. Các quốc gia này đều chú trọng đầu tư cho giáo dục phổ thông và đại học, đồng thời quan tâm đến việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và năng lực thích ứng cho người học - yếu tố quyết định chất lượng lao động trong bối cảnh kinh tế tri thức và toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng. Một đặc điểm đáng chú ý khác là việc triển khai các chính sách thu hút

NNL quốc tế, đặc biệt là lao động chất lượng cao, nhằm bổ sung nguồn lực cho những lĩnh vực then chốt và thúc đẩy chuyển giao tri thức, công nghệ. Bên cạnh đó, mô hình phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo được triển khai hiệu quả, góp phần nâng cao tính thực tiễn trong đào tạo, đồng thời giúp tiết kiệm chi phí, rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng, cũng như tăng cường khả năng dự báo, điều chỉnh cung - cầu lao động trên thị trường. Tuy nhiên, chính sách PTNNL trong các quốc gia này cũng cho thấy một số thách thức.

Việc tập trung quá mức vào đào tạo kỹ năng thực hành mà thiếu nền tảng kiến thức chuyên môn và tư duy lý luận có thể dẫn đến sự thiếu hụt các năng lực nền tảng cần thiết, khiến hiệu quả lao động suy giảm và gia tăng chi phí tái đào tạo cho cả doanh nghiệp lẫn người lao động. Mặt khác, chính sách thu hút NNL quốc tế nếu không được điều tiết hợp lý có thể tạo ra sự cạnh tranh không lành mạnh, làm gia tăng áp lực đối với lực lượng lao động trong nước, dẫn đến bất bình đẳng trong cơ hội việc làm và phát sinh các vấn đề xã hội. Đặc biệt, mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp tuy rất cần thiết trong bối cảnh thị trường lao động luôn biến động, song nếu chỉ tập trung đào tạo theo nhu cầu ngắn hạn của thị trường mà xem nhẹ các ngành khoa học cơ bản, khoa học xã hội - nhân văn, vốn là nền tảng của tri thức quốc gia thì sẽ gây mất cân đối trong cơ cấu ngành nghề và ảnh hưởng lâu dài đến định hướng phát triển bền vững của đất nước. Do đó, bài học kinh nghiệm từ các quốc gia phát triển cần được tiếp thu một cách chọn lọc, phù hợp với điều kiện lịch sử, văn hóa, kinh tế - xã hội của Việt Nam trong từng giai đoạn cụ thể.

#### 4.2. Bài học kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực đối với Việt Nam

Từ thực tiễn PTNNL ở các quốc gia như Nhật Bản, Singapore, Hoa Kỳ và Trung Quốc, có thể rút ra những bài học có giá trị thiết thực cho Việt Nam trong quá trình

đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa gắn với chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo. Trước hết, điểm chung nổi bật của các quốc gia này là xem giáo dục là nền tảng cho phát triển bền vững. Họ chú trọng đầu tư dài hạn vào hệ thống giáo dục phổ thông và đại học, đồng thời không ngừng đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy nhằm hình thành tư duy sáng tạo và năng lực thích ứng cho người học. Trong bối cảnh Việt Nam đang thúc đẩy chuyển đổi số toàn diện, bài học này càng trở nên cấp thiết. Đổi mới giáo dục theo hướng mở, linh hoạt, tích hợp công nghệ là chìa khóa để hình thành đội ngũ lao động có khả năng làm chủ tri thức mới, thích nghi nhanh với yêu cầu của nền kinh tế số và thị trường lao động toàn cầu.

Thứ hai, sự hợp tác chặt chẽ giữa Chính phủ - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo được các quốc gia tiên tiến như Singapore và Nhật Bản thực hiện một cách hiệu quả, qua đó tạo nên mối liên kết hữu cơ giữa cung và cầu về lao động, giảm thiểu khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng, đồng thời nâng cao khả năng dự báo và điều chỉnh chính sách nhân lực. Đối với Việt Nam, mô hình này cần được phát triển mạnh hơn trong thời kỳ hiện nay, đặc biệt thông qua các cơ chế đối thoại công - tư, các chương trình đào tạo gắn với thực tiễn doanh nghiệp, và khuyến khích các doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào quá trình xây dựng chương trình, đánh giá đầu ra của hệ thống giáo dục - đào tạo.

**Bảng 3.** Một số chỉ tiêu lao động và việc làm Việt Nam năm 2023

Dân số (Người)	100.309.209
Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên (triệu người)	52,4
Lao động có việc làm (triệu người)	51,3
Lao động từ 15 tuổi trở lên qua đào tạo (%)	27,2
Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động (%)	2,28

*Nguồn: Tổng cục Thống kê 2024*

Thứ ba, bài học từ Hoa Kỳ và Trung Quốc cho thấy đầu tư vào khoa học - công nghệ chính là trụ cột để nâng cao chất lượng NNL và thúc đẩy tăng trưởng dài hạn. Cả hai quốc gia đều ưu tiên phát triển nhân lực trong các lĩnh vực công nghệ cao như trí tuệ nhân tạo, công nghệ sinh học, vật liệu mới... gắn với hệ sinh thái đổi mới sáng tạo quốc gia. Việt Nam trong những năm gần đây đã có nhiều nỗ lực trong việc xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo và phát triển các trung tâm đổi mới sáng tạo quốc gia. Tuy nhiên, để chính sách đi vào thực chất, cần đồng bộ hơn nữa giữa đào tạo nhân lực khoa học - công nghệ với chiến lược phát triển công nghệ quốc gia và nhu cầu của doanh nghiệp công nghệ trong nước.

Cuối cùng, chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao là yếu tố quan trọng để bổ sung nguồn lực tri thức và công nghệ cho sự phát triển. Singapore và Hoa Kỳ là những ví dụ điển hình về chính sách thị thực linh hoạt, đãi ngộ cạnh tranh và môi trường làm việc chuyên nghiệp để thu hút chuyên gia quốc tế. Đối với Việt Nam, việc thu hút nhân tài trong và ngoài nước, nhất là người Việt Nam ở nước ngoài có chuyên môn cao, cần gắn với cải cách thủ tục

hành chính, chính sách lương thưởng hợp lý, và tạo điều kiện cho họ đóng góp lâu dài vào các lĩnh vực mũi nhọn như giáo dục, khoa học - công nghệ, y tế và chuyển đổi số.

Từ các bài học nêu trên, có thể đề xuất một mô hình tổng hợp PTNNL cho Việt Nam trong bối cảnh hiện nay, bao gồm 4 trụ cột cơ bản: (1) Xây dựng nền giáo dục hiện đại, mở và gắn với chuyển đổi số; (2) Thúc đẩy cơ chế phối hợp hiệu quả giữa Nhà nước - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo; (3) Ưu tiên đầu tư vào đào tạo và sử dụng NNL trong lĩnh vực khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo; và (4) Triển khai chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ NNL chất lượng cao một cách đồng bộ, minh bạch. Việc vận dụng các bài học quốc tế một cách linh hoạt, có chọn lọc, phù hợp với điều kiện lịch sử - xã hội của Việt Nam sẽ là cơ sở quan trọng để hình thành một chiến lược PTNNL bền vững, góp phần thực hiện thành công các mục tiêu phát triển quốc gia trong thời kỳ mới.

#### 5. Kết luận

PTNNL luôn là yếu tố then chốt trong chiến lược phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Các quốc gia như Nhật Bản, Trung Quốc, Singapore, Hoa Kỳ đã đạt được

những thành công vượt bậc trong việc PTNNL, không chỉ nhờ vào các chính sách giáo dục và đào tạo khoa học, mà còn nhờ vào việc chú trọng đến phát triển kỹ năng mềm, khuyến khích đổi mới sáng tạo và thúc đẩy hợp tác giữa doanh nghiệp, chính phủ và các cơ sở giáo dục. Những kinh nghiệm này cung cấp cho Việt Nam những bài học quý giá trong việc nâng cao chất lượng NNL, cải thiện năng suất lao động và hướng đến một nền kinh tế phát triển bền vững. Việt Nam, với tiềm năng nhân lực dồi dào, cần nhận thức rõ tầm quan trọng của việc đầu tư vào giáo dục, đào tạo kỹ năng nghề, phát triển các ngành

công nghệ cao và cải cách hệ thống tiền lương đãi ngộ để thu hút và giữ chân nhân tài. Đồng thời, Việt Nam cũng cần xây dựng một môi trường khởi nghiệp thuận lợi và tăng cường hợp tác quốc tế để học hỏi và tiếp cận các thành tựu khoa học, công nghệ tiên tiến. Trong tương lai, với những bài học kinh nghiệm từ các quốc gia tiên tiến, nếu Việt Nam có những chính sách phù hợp và quyết liệt trong việc PTNNL chất lượng cao, chắc chắn sẽ góp phần quan trọng vào việc đạt được mục tiêu trở thành một quốc gia phát triển, vững mạnh và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Câu, T. X. (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực. Trường Đại học Kinh tế quốc dân*. NXB. Đại học Kinh tế quốc dân.
- Đào, Đ. V. (2016). *Phát triển nguồn nhân lực quân sự chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa quân đội nhân dân Việt Nam*. NXB. Chính trị quốc gia - Sự thật.
- Đào, L. T. A. (2023). Phát triển nguồn nhân lực ở Singapore và những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*. Tập 19, số 8, tr.76-80.
- Đào, Đ. Đ, Diệp, N. Đ, Chi, N. T. D, Yên, N. T. H, Hồng, Đ. T. T. (Đồng chủ biên). (2024). *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực Logistics ở Việt Nam*. NXB. Bách Khoa Hà Nội.
- Hải, T. H, Đông, B. V. (2025). *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/03/20/phan-trien-nguon-nhan-luc-viet-nam/>
- Hòa, N. T. T. (2020). *Phát triển nhân lực khu vực công ở Nhật Bản*. <https://tcnn.vn/news/detail/48967/Phat-trien-nhan-luc-khu-vuc-cong-o-Nhat-Ban.html>.
- Hiển, P. Q. (2025). *Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*. [https://www.tapchiconsan.org.vn/media-story/-/asset\\_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/xay-dung-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-ky-nguyen-vuon-minh-cua-dan-toc](https://www.tapchiconsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/xay-dung-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-ky-nguyen-vuon-minh-cua-dan-toc)
- Lợi, H. M. (Chủ biên). (2018). *Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Nhật Bản và Hàn Quốc: Gợi ý cho Việt Nam*. NXB. Khoa học Xã hội.
- ILO. (2010). *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth*, Geneva, Switzerland.
- Gilley, J. W., Eggland, S. A., & Gilley, A. M. (2002). *Principles of human resource development* (2nd ed.). Perseus Publishing.
- Henry, N. (2010). *Public administration and public affairs*. Longman Publishing.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1997). *Human resources management*. Irwin Publishing.
- Nadler, L. (1984). *The handbook of human resource development*. Wiley-Interscience.
- Oanh, N. T. (2022). *Kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số quốc gia trên thế giới - Bài học cho Việt Nam*, <https://chinhtrivaphattrien.vn/kinh-nghiem-ve-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-cua-mot-so-quoc-gia-tren-the-gioi-bai-hoc-cho-viet-nam-a1810.html>.
- Phúc, V. V, Hùng, N. D. (Đồng chủ biên). (2012). *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*. NXB. Chính trị quốc gia - Sự thật.
- Thắng, N. B. (2018). Kinh nghiệm một số nước về phát triển nguồn nhân lực và vận dụng vào Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, số 3, tr.117-120.
- Thùy, N. T & Thùy, T. T. T. (2020). *Phát triển nguồn nhân lực quốc gia của Trung Quốc và bài học kinh nghiệm*, <https://tapchi.ftu.edu.vn/c%3%A1c-s%E1%BB%91-t%E1%BA%A1p-ch%3%AD-kt%C4%91n/183-t%E1%BA%A1p-ch%3%AD-kt%C4%91n-s%E1%BB%91-110-%C4%91%E1%BA%BFn-s%E1%BB%91-119/t%E1%BA%A1p-ch%3%AD-kt%C4%91n-s%E1%BB%91-115.html>.
- Tổng cục Thống kê. (2024). *Niên giám Thống kê 2023*. NXB. Thống kê.
- Tuyết, T. A. (2023). *Kinh nghiệm của Trung Quốc trong việc huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực phục vụ phát triển đất nước*, <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/the-gioi-van-de-su-kien/-/2018/857602/kinh-nghiem-cua-trung-quoc-trong-viec-huy-dong-va-su-dung-hieu-qua-cac-nguon-luc-phuc-vu-phat-trien-dat-nuoc.aspx#>.
- Trà, T. K. (2021). *Cơ chế tiền lương “thông minh” của Singapore*, <https://diendanđoanhnghep.vn/co-che-tien-luong-thong-minh-cua-singapore-202208.html>.
- Trung, T. N. (Chủ biên). (2023). *Phát triển nguồn nhân lực thông qua đào tạo tại chỗ trong các doanh nghiệp*. NXB. Khoa học Xã hội.
- Việt, T. X. (2024). *Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số nước Đông Á và định hướng cho Việt Nam*, <https://kinhtevedubao.vn/kinh-nghiem-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-cua-mot-so-nuoc-dong-a-va-dinh-huong-cho-viet-nam-28258.html>.
- Sredl, H. J., & Rothwell, W. J. (1997). *The ASTD reference guide to professional training roles and competencies*. Human Resource Development Press.

# MỐI QUAN HỆ GIỮA CHẤT LƯỢNG CUỘC SỐNG VÀ HẠNH PHÚC CỦA NGƯỜI DÂN VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG: THỰC TRẠNG VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

TS. Phan Thuận

Học viện Chính trị khu vực IV  
phanthuanhv482@gmail.com

**Tóm tắt:** Mục đích của bài viết là phân tích mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống với hạnh phúc của người dân vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Bằng phương pháp khảo sát xã hội học với 600 người dân được lựa chọn ngẫu nhiên ở thành phố Cần Thơ và các tỉnh: Tiền Giang, Sóc Trăng và Cà Mau. Bài viết đã phân tích mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống với hạnh phúc thông qua nhận thức và thực tiễn. Kết quả cho thấy, đa số người dân đều thống nhất với quan điểm chất lượng cuộc sống càng tốt thì càng hạnh phúc. Người dân có cảm nhận chất lượng cuộc sống càng tốt thì cảm nhận hạnh phúc càng cao. Như vậy, chất lượng cuộc sống có quan hệ cùng với hạnh phúc. Mức độ mạnh yếu của mối liên hệ này còn phụ thuộc vào các đặc trưng nhân khẩu học. Phát hiện của nghiên cứu về mối liên hệ có ý nghĩa đối với hoạch định và thực thi các chính sách nâng cao chất lượng cuộc sống và hạnh phúc của người vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

**Từ khóa:** Chất lượng cuộc sống, hạnh phúc, mối quan hệ, đồng bằng sông Cửu Long

## THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF LIFE AND HAPPINESS OF PEOPLE IN THE MEKONG DELTA REGION: CURRENT SITUATION AND POLICY IMPLICATIONS

**Abstract:** The objective of this paper is to examine the correlation between quality of life and happiness among the inhabitants of the Mekong Delta. Employing a sociological survey methodology with 600 randomly chosen participants from Can Tho City and the provinces of Tien Giang, Soc Trang, and Ca Mau, the research investigates the relationship between quality of life and happiness from both awareness and practice viewpoints. The results reveal that a majority of participants concur with the notion that an improved quality of life contributes to increased happiness. The higher the quality of life experienced by individuals, the greater their sense of happiness; similarly, the more positively quality of life is perceived, the greater the happiness. Therefore, there is a connection between quality of life and happiness. The degree of this relationship is also influenced by demographic factors. The results of the study carry significant implications for the development and execution of policies aimed at enhancing the quality of life and well-being of individuals in the Mekong Delta.

**Keywords:** Quality of life, happiness, the relationship, Mekong Delta

Mã bài báo: JHS - 284

Ngày nhận bài sửa: 13/08/2025

Ngày nhận bài: 05/06/2025

Ngày duyệt đăng: 20/08/2025

Ngày nhận phản biện: 23/07/2025

## 1. Giới thiệu nghiên cứu

Trong những năm qua, Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) đã cất cánh nhờ chủ trương đổi mới của Đảng một cách kịp thời, các chính sách nhà nước phù hợp với điều kiện, tiềm năng của vùng. Mặc dù vậy, ĐBSCL vẫn đối diện với nhiều khó khăn, hạn chế. Kinh tế - xã hội của vùng phát triển chưa tương xứng với tiềm năng, lợi thế. Tăng trưởng kinh tế vùng đang chậm lại. Văn hóa - xã hội còn những bất cập, có nơi vẫn là “vùng trũng” về y tế, giáo dục của cả nước. Tỷ lệ người dân được sử dụng nước sạch thấp; đời sống của một bộ phận đồng bào dân tộc thiểu số còn khó khăn; giảm nghèo chưa bền vững (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2022). Sở dĩ do nhiều nguyên nhân nhưng trong đó phải kể đến tác động của an ninh phi truyền thống. Tình trạng di cư của vùng còn diễn biến phức tạp, tỷ suất di cư thuần của vùng là - 17,6‰, cao nhất cả nước (TCTK, 2024a, tr.210), sở dĩ là do sự chênh lệch thu nhập giữa vùng ĐBSCL với Đông Nam bộ. Thu nhập bình quân của người dân vùng ĐBSCL năm 2024 là 4,8 triệu đồng/người/tháng so với 7,1 triệu đồng/người/tháng ở Đông Nam bộ (TCTK, 2024b: tr.1013) và điều này đã tác động trực tiếp đến đời sống của hộ gia đình. Tình trạng này đã trở thành nguyên nhân của xu hướng già hóa dân số của vùng tăng nhanh so với cả nước (Thuận, 2024). Già hóa dân số đã khiến người cao tuổi rơi vào tình trạng cô đơn và hạnh phúc của họ bị suy giảm (Adu-bediaka, 2013). Biến đổi khí hậu là một trong thách thức tác động trực tiếp chất lượng cuộc sống (CLCS) của người dân vùng ĐBSCL. Tình trạng xâm nhập mặn diễn ra ngày càng phức tạp để khiến cho nguy cơ mất sinh kế (Dũng & Thuận, 2024). Tất cả điều này đã ảnh hưởng một cách tiêu cực CLCS và hạnh phúc của người dân. Vì thế, nghiên cứu CLCS và hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL có ý nghĩa quan trọng đối với quản lý phát triển xã hội bền vững ở ĐBSCL, bởi vì việc nghiên cứu CLCS và hạnh phúc giúp cho các nhà quản lý xem xét lại tính hiệu quả của các chính sách đối với nâng cao CLCS và chỉ số hạnh phúc của nhân dân.

Hơn nữa, các thế lực thù địch không ngừng xuyên tạc về khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc của Đảng ta. Chúng cho rằng, khát vọng đó là hoàn toàn ảo tưởng, không thực, thậm chí mỉa dân, ru ngủ người dân trong “lâu đài hạnh phúc” ảo. Do đó, nghiên cứu về CLCS và hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL để có cơ sở thực tiễn đấu tranh, phản bác lại luận điệu xuyên tạc của các thế lực thù địch. Đồng thời, nghiên cứu này được triển khai để có giải pháp chuyển từ khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc trở thành hiện thực cuộc sống. Qua đó, góp phần hiệu quả trong công tác đấu tranh, phản bác luận điệu xuyên tạc, sai trái, thù địch nhằm bảo vệ nền tảng tư tưởng của đảng trong tình hình mới.

Ngoài ra, nghiên cứu mối quan hệ giữa CLCS và hạnh phúc có ý nghĩa quan trọng đối với quản lý phát triển bền vững trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Việc đo

lường CLCS và hạnh phúc được thực hiện trong dân cư, để từ đó có những can thiệp chính sách phù hợp và điều này có ý nghĩa to lớn đối với địa phương, bởi lẽ nó cho thấy được hiệu quả thực thi chính sách phát triển mà địa phương triển khai trong thời gian. Thông qua CLCS và hạnh phúc, địa phương có thể điều chỉnh các hoạt động, biện pháp thực thi chính sách xã hội. Đồng thời, nghiên cứu này còn để tìm hiểu tác động của những chương trình, chính sách vĩ mô và chính sách công đối với CLCS và hạnh phúc của người dân.

Xuất phát từ thực tiễn và lý luận trên, nghiên cứu mối quan hệ CLCS và hạnh phúc của người dân có ý nghĩa quan trọng đối với quản lý phát triển xã hội bền vững vùng ĐBSCL trong thời gian. Mục đích của bài viết là phân tích mối quan hệ giữa CLCS và hạnh phúc từ nhận thức đến hiện thực, từ đó đề xuất các giải pháp để phát huy tính tích cực của mối quan hệ này, góp phần hiện thực hóa khát vọng hạnh phúc của Đảng ta trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

## 2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Chất lượng cuộc sống (CLCS) và hạnh phúc là khái niệm còn rất nhiều tranh cãi giữa các nhà nghiên cứu. Theo tổ chức Y tế thế giới - WHO (1997), CLCS là những cảm nhận của mỗi cá nhân về vị trí của họ trong bối cảnh văn hóa mà họ đang sống và hệ thống các giá trị có liên quan đến mục tiêu, kỳ vọng, tiêu chuẩn và những mối quan tâm khác. Theo Schalock (2000) “CLCS là một khái niệm phản ánh các điều kiện sống mong muốn của một người liên quan đến tám khía cạnh cốt lõi trong cuộc sống: sự an lành về cảm xúc, các mối quan hệ giữa cá nhân, sự đầy đủ về vật chất, phát triển cá nhân, sự an lành về thể chất, quyền tự quyết, hòa nhập xã hội và quyền lợi”. Như vậy, CLCS là trạng thái đánh giá cảm nhận về những gì mà con người đang sống trong bối cảnh văn hóa - xã hội nhất định.

Theo Veenhoven (2015), hạnh phúc là mức độ mà một cá nhân đánh giá chất lượng tổng thể về cuộc sống hiện tại của mình, hay nói khác hạnh phúc là mức độ người đó yêu thích cuộc sống mà mình đang sống. Hạnh phúc cũng được hiểu là việc mỗi cá nhân tự đánh giá dựa trên nhận thức và tình cảm về sự hài lòng, dễ chịu đối với cuộc sống của họ, về mức độ đáp ứng các nhu cầu cảm xúc tích cực (Casas và cộng sự, 2013; Diener và cộng sự, 2002). Như vậy, hạnh phúc là một cảm nhận chủ quan, một trạng thái có ý thức của con người. Là cảm nhận chủ quan nhưng hạnh phúc lại dựa trên những yếu tố khách quan - cơ sở tạo nên cảm nhận hạnh phúc, đó là mức độ thỏa mãn của con người trong các mối quan hệ với môi trường xung quanh: môi trường tự nhiên, môi trường xã hội và môi trường nội tâm của con người.

Mối quan hệ giữa CLCS với hạnh phúc đã được nghiên cứu trước đó quan tâm. Diener và Suh (1997) đã từng nhấn mạnh rằng: những quốc gia có chỉ số CLCS cao

(thu nhập bình quân, tuổi thọ, tự do cá nhân...) cũng có mức độ hạnh phúc trung bình cao hơn. Theo Protti và cộng sự (2015) cho rằng, CLCS và hạnh phúc có mối quan hệ cùng chiều với nhau. Tuy nhiên, có một số nghiên cứu còn chỉ ra rằng, những người đánh giá CLCS cao nhưng mức độ hạnh phúc thấp. Ngược lại, có nhiều người hạnh phúc nhưng điểm số về CLCS của họ không cao. Một người có chỉ số CLCS cao vẫn có thể cảm thấy không hạnh phúc, và ngược lại, hạnh phúc vẫn có thể được trải nghiệm ngay cả khi rất nghèo (Susniene & Jurkauskas, 2009). Nghiên cứu của Badri và cộng sự (2022) cho rằng, mức độ hài lòng cuộc sống có vai trò nền tảng đối với hạnh phúc, và ngược lại, cảm nhận hạnh phúc góp phần nâng cao sự hài lòng với cuộc sống. Theo López-Ruiz (2022), những người có mức độ hạnh phúc hoặc CLCS cao nhất ở các khía cạnh quan trọng thường cho rằng họ hạnh phúc.

Ở Việt Nam, nghiên cứu về mối quan hệ này còn khiêm tốn. Các nghiên cứu của Hạc và cộng sự (2005), Minh và cộng sự (2020) đã thống nhất rằng, CLCS đóng vai trò quan trọng đối với hạnh phúc. Mối quan hệ này còn có sự khác nhau bởi vì nó phụ thuộc vào các yếu tố chủ quan như sự gắn kết xã hội, cảm xúc và khách quan (sức khỏe...). Theo Dũng (2022), mức độ hài lòng cuộc sống cao thì làm tăng mức cảm nhận hạnh phúc và ngược lại sinh viên có mức cảm nhận hạnh phúc cao thì cũng làm tăng mức độ hài lòng cuộc sống hơn.

Ở Đồng bằng sông Cửu Long, nghiên cứu về mối quan hệ giữa CLCS và hạnh phúc của người dân chưa được quan tâm một cách thỏa đáng. Qua rà soát tài liệu cho thấy, nghiên cứu của Khang và cộng sự (2014), Thuận (2021), Thâm và cộng sự (2019) có đề cập đến CLCS và sự hài lòng cuộc sống của người dân vùng ĐBSCL, tuy nhiên các nghiên cứu này chỉ đề cập đến nhóm người cao tuổi (Thuận, 2021), dân tộc thiểu số (Thâm và cộng sự, 2019) hoặc chưa khai thác ở chiều cạnh mối quan hệ giữa CLCS với hạnh phúc của người dân.

Như vậy, các nghiên cứu đã phản ánh CLCS và hạnh phúc có mối quan hệ với nhau. Tuy nhiên, mối quan hệ còn phụ thuộc bối cảnh, không gian mà mối quan hệ này thuận hay nghịch chiều với nhau. Mối quan hệ CLCS và hạnh phúc chưa được kiểm chứng một cách một thỏa đáng từ các nghiên cứu trước đó trong cả nước, đặc biệt ở ĐBSCL hoàn toàn thiếu vắng nghiên cứu về mối quan hệ này. Vì thế, nghiên cứu về mối quan hệ giữa CLCS và hạnh phúc ở ĐBSCL không chỉ bổ sung cho đối tượng nghiên cứu về CLCS và hạnh phúc mà còn có ý nghĩa quan trọng thực thi chính sách góp phần nâng cao CLCS và hạnh phúc của người dân. Do đó, bài viết phân tích mối quan hệ giữa CLCS với hạnh phúc của người dân với mục tiêu vừa là nhận diện xu hướng của mối quan hệ này, để góp phần đề xuất giải pháp phát huy tính tích cực của mối quan hệ này, vừa góp phần bổ sung, lấp đầy khoảng trống nghiên cứu đó.

### **3. Cơ sở lý thuyết về chất lượng cuộc sống và hạnh phúc**

#### **3.1. Tiêu chí đánh giá chất lượng cuộc sống và hạnh phúc**

Cho đến nay, đánh giá CLCS được sử dụng theo nhiều tiêu chí khác nhau. Theo WHOQOL-BREF của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), CLCS được đánh giá dựa vào 4 yếu tố cơ bản: (1) sức khỏe thể chất, (2) sức khỏe tâm thần, (3) môi trường và (4) quan hệ xã hội. Theo Theofilou (2013), đo lường và đánh giá CLCS của cá nhân được đánh giá thông qua các tiêu chí gồm thu nhập bình quân trên đầu người hoặc hộ gia đình. Theo đó, nghiên cứu phân tích CLCS thông qua các tiêu chí, gồm: sức khỏe, thu nhập, quan hệ xã hội, môi trường sống. Các tiêu chí này vừa có tính kế thừa vừa phản ánh sự phù hợp với điều kiện kinh tế, văn hóa - xã hội ở vùng ĐBSCL.

Hạnh phúc khái niệm “mờ” (fuzzy) cho nên muốn đánh giá được hạnh phúc thì phải thao tác hóa khái niệm này một cách cụ thể. Theo Veenhoven (2009), hạnh phúc của con người được đánh giá từ hai chiều cạnh: (i) cảm xúc (ví dụ: con người cảm thấy cuộc sống họ tốt như thế nào?) và (ii), nhận thức (mức độ một người đạt được những gì họ mong muốn trong cuộc sống). Điều này có nghĩa rằng, đánh giá hạnh phúc không chỉ dựa vào cảm nhận về hạnh phúc (tức là hạnh phúc chủ quan) mà còn đánh giá thông qua chỉ số hạnh phúc, tức đánh giá chủ yếu dựa vào cảm nhận cá nhân và thường được đo lường thông qua các khảo sát về cảm xúc, sự hài lòng, sự thỏa mãn với các chiều cạnh của đời sống xã hội. Chỉ số hạnh phúc được đánh giá thông qua đo lường hạnh phúc là “Chỉ số Hạnh phúc thế giới”, dựa trên các yếu tố như thu nhập, hỗ trợ xã hội, tự do cá nhân, và sự vắng mặt của tham nhũng. Hoặc, chỉ số hạnh phúc cá nhân (Personal Wellbeing Index - PWI) cũng là một công cụ được sử dụng rộng rãi để đo lường mức độ hài lòng trong cuộc sống của cá nhân. PWI được phát triển bởi International Wellbeing Group, đứng đầu là Tiến sĩ Robert A. Cummins (Đại học Deakin, Úc) vào đầu những năm 2000, gồm có 8 tiêu chí: sức khỏe, thành tựu trong cuộc sống, các mối quan hệ cá nhân, an toàn cá nhân, cảm giác thuộc cộng đồng, an ninh tương lai, mức sống (Cummins et al, 2005). Theo đó, chỉ số hạnh phúc trong nghiên cứu ở bối cảnh ĐBSCL được đánh giá thông qua những trải nghiệm về sự hài lòng, sự thỏa mãn của con người vùng ĐBSCL đối với các chiều cạnh trong đời sống như sức khỏe, đời sống kinh tế - vật chất, hoạt động thư giãn và giải trí, môi trường sống, quan hệ xã hội và cá nhân, hỗ trợ xã hội.

#### **3.2. Mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống và hạnh phúc**

Theo các tác giả Bartram (2012); Seligman (2013), hạnh phúc và CLCS không ngang nhau và không thể hoán đổi cho nhau; hạnh phúc và CLCS không giống nhau, đây là hai điều khác nhau, những khái niệm không thể thay thế

cho nhau. CLCS là một cấu trúc nhận thức, không giống như hạnh phúc, vốn là một cấu trúc tình cảm (Hall, 2014; Minarovičová, 2018; Siry, 2012). Hạnh phúc là vấn đề “cảm xúc”, còn CLCS là “vấn đề phán xét” (Haybron, 2013). Mặc dù vậy, CLCS và hạnh phúc có mối liên hệ với nhau, khái niệm CLCS và khái niệm hạnh phúc có mối tương quan nhưng không giống nhau (Susniene & Jurkauskas, 2009).

Theo Veenhoven (2001), CLCS đề cập đến cuộc sống bên ngoài, chẳng hạn như môi trường hoặc hiệu suất, đồng thời cũng hiện hữu là cảm giác chủ quan của cá nhân bên trong, khi tận hưởng CLCS. “Cảm giác chủ quan” ở đây chính là hạnh phúc. Như vậy, CLCS là cảm giác hạnh phúc của cá nhân, có nguồn gốc từ những trải nghiệm của họ thông qua nhiều khía cạnh như sức khỏe, gia đình, việc nhà, công việc, thư giãn (Harvey, 1993). Ở đây có thể thấy, CLCS là cơ sở để tạo nên cảm nhận hạnh phúc. Vì thế, Veenhove (2000) khẳng định rằng, CLCS là cơ sở khách quan của hạnh phúc.

Bên cạnh đó, một số khác lại cho rằng, hạnh phúc là một bộ phận của CLCS. Trong 4 cuộc khảo sát CLCS Châu Âu (EQLS) các năm 2003, 2007, 2011 và 2016 do Eurofound thực hiện, hạnh phúc được coi là một thành tố/chỉ số của CLCS (Eurofound, 2017).

Từ phân tích này cho thấy, CLCS và hạnh phúc có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. CLCS là cơ sở khách quan để đánh giá hạnh phúc, nhưng đồng thời, hạnh phúc cũng được xem là tiêu chí đánh giá CLCS. Việc đánh giá mối quan hệ này cần được xây dựng các chỉ báo cụ thể và phương pháp kiểm định phù hợp với từng bối cảnh cụ thể. Trong bối cảnh nghiên cứu ở ĐBSCL, việc đánh giá mối quan hệ này được nghiên cứu phân tích dựa trên nhận thức và hiện thực.

#### 4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp phân tài liệu sẵn có từ các kết quả nghiên cứu trước đó. Mục đích của phương pháp này là hình thành khung lý thuyết cho vấn đề nghiên cứu và cơ sở để cụ thể hóa khái niệm nhằm xây dựng các chỉ báo thực nghiệm.

Các nghiên cứu của Hằng và cộng sự (2021), Tuấn và cộng sự (2022) đã đánh giá CLCS thông qua câu hỏi đánh giá chung về CLCS theo thang đo Likert 5 bậc. Từ đó, nghiên cứu xây dựng công cụ khảo sát bằng bảng hỏi đánh giá CLCS với câu hỏi “đánh giá như thế nào về CLCS hiện tại của ông/bà” với thang đo 5 bậc, gồm: (1): Rất không tốt, (2): Không tốt, (3): Bình thường, (4): Tốt và (5): Rất tốt.

Các nghiên cứu đã cho thấy, hạnh phúc có thể đánh giá bằng cảm xúc chủ quan của mình cho nên nghiên cứu đã đánh giá hạnh phúc chủ quan với câu hỏi “Ông/Bà đánh giá về hạnh phúc hiện tại của mình ở mức độ nào”. Ngoài ra, đánh giá hạnh phúc còn thông qua chỉ số hạnh phúc. Theo Hải (2017), chỉ số hạnh phúc giúp đánh giá

hạnh phúc của con người một cách khách quan hơn và có ý nghĩa trong hoạch định chính sách. Theo Văn (2019), chỉ số hạnh phúc của con người Việt Nam được đo lường ở 3 chiều cạnh: sự hài lòng cuộc sống về kinh tế - vật chất và môi trường, sự hài lòng quan hệ gia đình và xã hội, sự hài lòng về đời sống cá nhân, với 33 chỉ báo cơ sở. Tuy nhiên, việc mở rộng hay thu hẹp các chỉ báo đo lường còn phụ thuộc vào mục đích, tính chất của nghiên cứu nhưng không làm ảnh hưởng đến phương pháp tính chỉ số hạnh phúc (Hải, 2017). Theo đó, nghiên cứu đã xây dựng 33 chỉ báo cơ sở để đánh giá chỉ số hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL ở 06 chiều cạnh gồm: đời sống kinh tế - vật chất (KTVC), môi trường sống (MTS), sức khỏe (SK), quan hệ gia đình và xã hội (QHXH&CN), hoạt động thư giãn và giải trí (GT); hỗ trợ xã hội (HT). Thang đo đánh giá về sự hài lòng cuộc sống được tính theo thang 4 điểm (0 điểm: rất không hài lòng, 1 điểm: không hài lòng, 2 điểm: tương đối hài lòng, 3 điểm: hài lòng và 4 điểm: rất hài lòng).

Trọng số của các lĩnh vực để đánh giá hạnh phúc tùy thuộc vào mục đích nghiên cứu, không gian, văn hóa - xã hội của địa phương và có thể do nhà nghiên cứu quyết định. Do đó, nghiên cứu đã giả định các trọng số của các chiều cạnh bằng nhau. Mục đích là xem xét sự bình đẳng của các chiều cạnh này đóng góp vào hạnh phúc của người dân. Từ đó, công thức tính chỉ số hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL được tính như sau:

$$HI = \sum_{j=1}^m w_j s_j = \frac{1}{6} (SK + KTVC + QHXH\&CN + HT + MTS + GT)$$

Trong đó:

$s_j$ : điểm số của nhân tố trong lĩnh vực  $j$

$w_j$ : trọng số do người khảo sát (hoặc người nghiên cứu) quyết định ( $\sum w_j = 1$ )

$m$ : số tiêu chí đánh giá (6 lĩnh vực theo nhóm nghiên cứu)

Để đánh giá CLCS và hạnh phúc, nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 600 người dân ở thành phố Cần Thơ và các tỉnh Tiền Giang, Sóc Trăng và Cà Mau vào Quý 2/2025, trong đó mỗi địa phương có 150 người dân. Sở dĩ nghiên cứu lựa chọn 600 đối tượng để khảo sát là do khả năng về nguồn lực của nhóm nghiên cứu và số lượng này đủ lớn để có thể phân tích một cách tốt nhất. Việc chọn các địa phương có số lượng bằng nhau là giúp cho nghiên cứu có thể so sánh một cách hiệu quả nhất. Các địa phương được lựa chọn mẫu theo phân tầng có tiêu chí, gồm khu vực thành thị - nông thôn, giới tính. Trước hết, nghiên cứu lựa chọn địa phương khảo sát dựa tiêu chí: địa phương thủ phủ của vùng, các địa phương đại diện cho các nhóm thu nhập theo kết quả điều tra mức sống dân cư năm 2022. Nhóm địa phương có thu nhập trung bình từ 4,1 triệu/tháng trở lên (nhóm 1, gồm Cần Thơ, Đồng Tháp, Bạc Liêu,

Kiên Giang, Tiền Giang) và từ 4 triệu/tháng trở xuống (nhóm 2, gồm Bến Tre, Cà Mau, Sóc Trăng, An Giang, Trà Vinh, Long An). Lựa chọn ngẫu từ 2 nhóm thu nhập này cho thấy, nhóm 1 gồm thành phố Cần Thơ, Tiền Giang và nhóm 2 gồm Cà Mau và Sóc Trăng. Tiếp đến lựa chọn các huyện/thành phố của các tỉnh/thành phố này, mỗi tỉnh/thành phố lựa chọn 2 thành phố/huyện. Mỗi thành phố/huyện lựa chọn 02 thị trấn/phường/xã. Kết quả lựa chọn địa phương khảo sát gồm: 4 phường/thị trấn và 4 xã. Sở dĩ nghiên cứu chỉ lựa chọn 4 thành phố/tỉnh là do nguồn lực hạn chế.

Ngoài ra, để làm phong phú và giải thích các thông tin thống kê thì nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn sâu đến khi thông tin phỏng vấn được bảo hòa. Theo đó, nghiên cứu đã phỏng vấn được 15 đối tượng theo đặc trưng: giới tính, mức sống, nơi sinh sống.

Giả thuyết nghiên cứu đặt ra rằng, CLCS và chỉ số hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL có mối quan hệ cùng chiều với nhau và mối quan hệ mạnh yếu còn phụ thuộc đặc điểm nhân khẩu học. Để khẳng định hay bác bỏ giả thuyết, nghiên cứu đã sử dụng nhiều phép kiểm

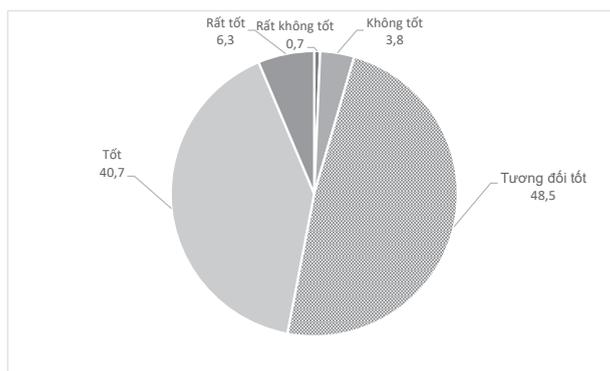
định Correlation và các phép tính toán học để xử lý thông tin khảo sát với mục đích phân tích tần suất, thống kê và đặc biệt kiểm định mối quan hệ giữa biến số độc lập với phụ thuộc thông qua kiểm định T-Test, kiểm định Anova, hồi quy tuyến tính đơn biến.

## 5. Kết quả nghiên cứu

### 5.1. Khái quát về chất lượng cuộc sống và chỉ số hạnh phúc của người dân vùng đồng bằng sông Cửu Long

Về chất lượng cuộc sống, nghiên cứu đánh giá CLCS của người dân vùng ĐBSCL với câu hỏi “Ông/Bà có cảm nhận như thế nào CLCS hiện tại của mình? Kết quả khảo sát cho thấy, mức độ tương đối tốt chiếm gần ½ (48,5%) tổng số người trả lời, tỷ lệ người đánh giá ở mức độ tốt chiếm 40,7%. Điều này cho thấy, cảm nhận về CLCS của người dân vùng ĐBSCL là khá tích cực. Mặc dù vậy, vẫn còn một bộ phận đánh giá chưa tích cực về CLCS của họ (chiếm tỷ lệ 4,5%) (xem biểu 1). Kết quả này phản ánh người dân vùng ĐBSCL đã đánh giá khá tích cực về CLCS của họ ở hiện tại nhưng mức độ chỉ dừng lại mức độ tương đối tốt.

**Hình 1.** Đánh giá CLCS của người dân vùng ĐBSCL (%)



*Nguồn: Kết quả khảo sát 600 người dân ĐBSCL, 2025*

Về hạnh phúc, hạnh phúc của người dân được đánh giá thông qua cảm nhận chủ quan với câu hỏi: “Sau khi đánh giá toàn bộ các nội dung liên quan đời sống của mình, Ông/Bà cho biết cảm nhận hạnh phúc của mình ở mức độ nào? Kết quả khảo sát cho thấy, có 47,3% tổng số người trả lời đánh giá hạnh phúc của họ ở mức độ hạnh phúc và rất hạnh phúc; có 49,2% người khảo sát đánh giá hạnh phúc của họ ở mức độ bình thường và vẫn còn 3,5% tổng số người trả lời đánh giá họ không hạnh phúc và rất không hạnh phúc. Điều này cho thấy, người dân vùng ĐBSCL cảm nhận hạnh phúc tập trung ở mức độ tương đối hạnh phúc. Kết luận này được củng cố từ những bằng chứng định tính cho thấy, đa số người dân tham gia phỏng vấn vẫn còn phân vân về mức độ hạnh phúc của họ. Cuộc sống của họ vẫn còn đan xen nhiều niềm vui lẫn lo lắng, bất an.

*Tôi đánh giá mức độ hạnh phúc của mình chỉ ở mức độ bình thường, bởi vì cuộc sống của tôi không hẳn mọi thứ đều tốt đẹp mà vẫn còn nhiều vấn đề phải lo. Ví dụ, tôi là công chức Nhà nước, tương ổn định suốt đời nhưng trong tình hình sáp nhập, tin gọn thì tôi cũng không chắc mình rơi vào đối tượng bị tin giản (PVS Nam, 45 tuổi, Sóc Trăng, thành thị, Công chức).*

*Em nghĩ hạnh phúc của mình chỉ ở mức bình thường thôi ạ. Bởi vì cuộc sống hiện tại của em chưa phải hoàn toàn là tốt, đôi lúc cũng đối diện với nhiều khó khăn (PVS Nam, 32 tuổi, Cà Mau, thành thị, nghề tự do).*

Hạnh phúc không chỉ đánh giá qua cảm nhận mà còn phản ánh qua trải nghiệm về những chiều cạnh trong đời sống của họ. Kết quả khảo sát cho thấy, quan hệ xã hội và cá nhân (2,748 điểm), tiếp đến là môi trường sống (2,689

điểm), sức khỏe (2,641 điểm); thấp nhất là đời sống kinh tế (2,386 điểm), hoạt động giải trí, thư giãn (2,373 điểm) và hỗ trợ xã hội (2,537 điểm). Các chỉ số thành phần này đã tạo thành chỉ số hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL. Kết quả cho thấy chỉ số hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL là 2,563/4 điểm. Điều này cho thấy, chỉ số hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL chỉ ở mức độ hạnh phúc. Tuy nhiên, chỉ số này tiệm cận dưới của mức độ hạnh phúc. Chỉ số hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL thấp hơn chỉ số chỉ số hạnh phúc của cả nước (2,583/4 điểm) theo cách đo lường của Văn (2019). Sở dĩ có sự khác biệt này là do cách đo lường của nghiên cứu này hoặc cũng do vùng ĐBSCL là vùng kinh tế - xã hội chịu tác động từ các vấn đề an ninh phi truyền thống. Chính điều này đã khiến chỉ số hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL thấp hơn so với cả nước.

## **5.2. Thực trạng về mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống và hạnh phúc của người dân vùng đồng bằng sông Cửu Long**

Để kiểm định giả thuyết trên, nghiên cứu phân tích ở hai chiều cạnh: (1) nhận thức của người dân về mối quan hệ giữa CLCS với hạnh phúc và (2) mối quan hệ này từ kết quả hiện thực

### **5.2.1. Nhận thức của người dân về mối quan hệ giữa CLCS với hạnh phúc**

Nghiên cứu đã khảo sát 600 người vùng ĐBSCL với câu hỏi nghiên cứu còn khảo sát với câu hỏi “Ông/Bà có đồng ý với ý kiến: Chất lượng cuộc sống không quyết định hạnh phúc?”. Kết quả khảo sát cho thấy, có 21,0% người dân tham gia khảo sát đã “rất không đồng ý” và có 52,2% người dân “đồng ý” với nhận định này. Tuy nhiên, vẫn còn 14,8% người dân đang phân vân và 12,0% người dân “đồng ý và rất đồng ý”. Kết quả khảo sát này đã phản ánh đa số người dân (khoảng 2/3 tổng số người dân tham gia khảo sát) đã không đồng ý với nhận định này. Có thể thấy, người dân vùng ĐBSCL đã nhận thức được CLCS quyết định đến hạnh phúc của con người.

Câu hỏi đặt ra, sự quyết định của CLCS đến hạnh phúc như thế nào? Để trả lời cho câu hỏi này, nghiên cứu đã khảo sát người dân với câu hỏi “Ông/Bà có đồng ý với ý kiến: Chất lượng cuộc sống càng tốt thì con người càng hạnh phúc?”. Mục đích của việc xem xét là đánh giá nhận thức của người dân về mối quan hệ giữa CLCS và hạnh phúc. Kết quả khảo sát cho thấy, có 20,5% người dân tham gia khảo sát đã “rất đồng ý” và 61,2% người dân đã “đồng ý” với nhận định này. Nếu tính tỷ lệ cộng gộp thì có 81,7% người dân khảo sát với nhận định này. Tuy nhiên vẫn còn 8,0% người dân đang phân vân và 10,3% người dân không đồng ý và rất không đồng ý. Mặc dù vậy, tỷ lệ người dân đồng ý với nhận định trên chiếm 2/3 tổng số người dân tham gia khảo sát. Có thể thấy, đa số người dân vùng ĐBSCL đã thống nhất với nhận định “CLCS càng cao thì con người càng hạnh phúc”. Điều này cho thấy, CLCS có mối quan hệ cùng chiều với hạnh phúc của con người.

Các bằng chứng định tính từ phỏng vấn sâu đã góp phần củng cố cho kết luận về mối quan hệ giữa CLCS và hạnh phúc. Đa số người dân tham gia phỏng vấn sâu đều thống nhất rằng, CLCS và hạnh phúc là mối quan hệ không thể tách rời. Nếu người dân có CLCS tốt thì họ sẽ sống thoải mái, an yên hơn, khi đó người dân cảm thấy hạnh phúc. Ngược lại, hạnh phúc không thể đạt được. Thật vậy:

*Nếu cuộc sống khó khăn, thiếu trước hụt sau; gia đình bất hòa, con cái thất học thì làm sao có được hạnh phúc (PVS Nữ, 29 tuổi, Sóc Trăng, nông thôn, làm nông).*

*Cô nghĩ rằng CLCS có mối quan hệ với hạnh phúc bởi vì CLCS là cái đảm bảo cuộc sống của mình tốt hơn. Nếu CLCS không tốt, không đảm bảo thì con người ta có vui vẻ, hạnh phúc hay không!? Hoặc ngược lại, hạnh phúc sẽ làm cho người ta vui vẻ, thoải mái khi đó người ta sẽ làm ra tiền (PVS Nữ, 63 tuổi, Tiền Giang, giáo viên nghỉ hưu, thành thị).*

Như vậy, các bằng chứng cả định tính và định lượng đã phản ánh được mối quan hệ giữa CLCS và hạnh phúc. Theo đó, CLCS và hạnh phúc có mối quan hệ cùng chiều với nhau. Phát hiện này là cơ sở có giá trị tham khảo cho các nhà quản lý xã hội ở ĐBSCL để xuất những chính sách góp phần nâng cao CLCS để gia tăng hạnh phúc của người dân vùng Cửu Long Giang trong thời gian tới. Để khẳng định mang tính khách quan hơn, nghiên cứu cần phải phân tích mối quan hệ thông qua phép kiểm định thống kê.

### **5.2.2 Mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống với hạnh phúc từ hiện thực**

Phương pháp kiểm định mối quan hệ giữa CLCS và hạnh phúc là phân tích mối liên hệ Correlation và phân tích mối tương quan chéo để góp phần khẳng định hay bác bỏ giả thuyết nghiên cứu trước đó. Việc kiểm định này được nghiên cứu phân tích mối liên hệ giữa các biến số: (1) cảm nhận về CLCS và cảm nhận hạnh phúc, (2) phân tích mối liên hệ giữa đánh giá cảm nhận CLCS, sự hài lòng cuộc sống với chỉ số hạnh phúc. Mục đích của phân tích là để đánh giá một cách đầy đủ về mối quan hệ giữa CLCS và chỉ số hạnh phúc, làm cơ sở để đề xuất các chính sách góp phần nâng cao CLCS và chỉ số hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL.

*Trước hết, mối quan hệ giữa cảm nhận về CLCS và cảm nhận hạnh phúc. Kết quả kiểm định cho thấy, người dân vùng ĐBSCL có cảm nhận CLCS càng tốt thì họ cảm nhận về mức độ hạnh phúc càng cao ( $r = 0,309$  và  $p = 0,000$ ). Mối quan hệ được xây ra với xác suất là 30,9%. Điều này cho thấy, cảm nhận của người dân vùng ĐBSCL về CLCS có mối quan hệ cùng chiều với cảm nhận hạnh phúc. Thật vậy, kết quả khảo sát ở bảng số liệu 1 cho thấy, có 44,7% người dân tham gia khảo sát có đánh giá CLCS của họ tốt thì cho rằng họ rất hạnh phúc. Trong khi đó, có 45,9% đánh giá CLCS của họ không tốt thì cho rằng họ không hạnh phúc. Kiểm định mối tương quan chéo ở bảng số liệu 1 đã góp phần củng cố thêm cho mối quan hệ cùng chiều giữa cảm nhận đánh giá CLCS với cảm nhận hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL.*

**Bảng 1.** Tương quan giữa cảm nhận CLCS và cảm nhận hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL (%)

	Không hạnh phúc	Bình thường	Hạnh phúc	Rất hạnh phúc	Tổng
Không tốt	45,9	44,4	3,8	5,9	100
Tương đối tốt	2,1	67,0	22,7	8,2	100
Tốt	3,3	33,2	43,8	19,7	100
Rất tốt	0,0	18,4	36,9	44,7	100
<b>Ý nghĩa thống kê: <math>P &lt; 5\%</math></b>					

Nguồn: Kết quả khảo sát 600 người dân vùng ĐBSCL, 2025

Thứ hai, mối quan hệ giữa cảm nhận CLCS với chỉ số hạnh phúc. Giả thuyết nghiên cứu đưa ra rằng: “cảm nhận càng tốt về CLCS thì chỉ số hạnh phúc càng tăng”. Để kiểm định giả thuyết này, nghiên cứu đã sử dụng phương pháp kiểm định One-Way Anova và kết quả cho thấy, có sự khác biệt về chỉ số hạnh phúc theo mức độ CLCS, có ý nghĩa thống kê. Theo đó, chỉ số hạnh phúc của người dân tăng lên theo mức độ đánh giá của CLCS. Khi người dân đánh giá CLCS ở mức độ không tốt thì chỉ số hạnh phúc chỉ có 2,202 điểm, nhỏ hơn so với người dân đánh giá ở mức độ trung bình (chỉ số hạnh phúc là 2,387 điểm, sig = 0,047) và ở mức độ tốt (chỉ số hạnh phúc là 2,747 điểm, sig = 0,000). Ngoài ra, nghiên cứu còn sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính để kiểm định giả thuyết này. Ở bảng số liệu 2 cho thấy, các biến số trong mô hình có thể giải thích sự thay đổi của chỉ số hạnh phúc. Mối quan

hệ giữa các biến này và chỉ số hạnh phúc là tiêu cực, có nghĩa là sự gia tăng của nhóm người dân đánh giá CLCS ở mức độ “trung bình” và sự xuất hiện của nhóm người dân đánh giá CLCS ở mức độ “không tốt” đều liên quan đến việc giảm chỉ số hạnh phúc. Ngoài ra, hệ số Beta chuẩn hóa (-0,361 cho nhóm đánh giá CLCS ở mức độ “trung bình” và -0,227 cho nhóm đánh giá CLCS ở mức độ “không tốt” cho thấy nhóm đánh giá CLCS ở mức độ “trung bình có ảnh hưởng mạnh hơn đến chỉ số hạnh phúc so với nhóm đánh giá CLCS ở mức độ “không tốt” khi các biến được chuẩn hóa. Điều này có thể có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng các can thiệp hoặc chính sách, vì việc cải thiện mức độ đánh giá “trung bình” sang mức độ cao hơn thì có thể mang lại hiệu quả lớn hơn trong việc cải thiện chỉ số hạnh phúc.

**Bảng 2.** Mối quan hệ giữa CLCS với chỉ số hạnh phúc

	B	Beta	Sig	Tolerance	VIF
Hằng số	2,747		0,000		
Tốt	-	-	-	-	-
Trung bình	-0,360	-0,361	0,000	0,955	1,047
Không tốt	-0,545	-0,227	0,000	0,955	1,047

Nguồn: Kết quả khảo sát 600 người dân vùng ĐBSCL, 2025

Thứ ba, mối quan hệ giữa các chiều cạnh của hạnh phúc với chất lượng cuộc sống. Kết quả ở bảng số liệu 3 cho thấy, đánh giá cuộc sống có tương quan mạnh nhất với đời sống kinh tế - vật chất (0,51), cho thấy yếu tố kinh tế - vật chất vẫn là một trong những trụ cột quan trọng để nâng cao mức sống và cảm nhận hạnh phúc. Ngoài ra, các yếu tố môi trường, sức khỏe và quan hệ xã hội, cá

nhân đều có tác động tích cực đến CLCS, nhưng mức độ thấp hơn đời sống kinh tế - vật chất. Yếu tố hỗ trợ xã hội có ảnh hưởng yếu nhất nhưng vẫn có ý nghĩa thống kê - hàm ý rằng tăng cường kết nối cộng đồng, hỗ trợ tinh thần cũng là một hướng đi quan trọng. Phát hiện này cho phép khẳng định CLCS có mối quan hệ với các chiều cạnh cấu thành hạnh phúc.

**Bảng 3.** Mối quan hệ giữa CLCS với các chiều cạnh của chỉ số hạnh phúc

Biến	Tương quan với đánh giá CLCS	Mức ý nghĩa	Diễn giải
Đời sống kinh tế - vật chất	0,508**	0,000	Điều kiện vật chất tốt góp phần tăng CLCS
Môi trường sống	0,371**	0,000	Môi trường sống càng tốt, CLCS càng cao
Hoạt động thư giãn, giải trí	0,397**	0,000	Đời sống tinh thần có ảnh hưởng đáng kể đến CLCS.
Sức khỏe	0,302**	0,000	Sức khỏe tốt sẽ góp phần mang lại sự tích cực của CLCS
Quan hệ xã hội và cá nhân	0,341**	0,000	Quan hệ xã hội/cá nhân ảnh hưởng tích cực.
Hỗ trợ xã hội	0,195**	0,000	Hỗ trợ xã hội góp phần vào gia tăng CLCS

Nguồn: Kết quả khảo sát 600 người dân vùng ĐBSCL, 2025

Trên cơ sở này, nghiên cứu đã phân tích mối quan hệ đánh giá CLCS với chỉ số hạnh phúc và kết quả cho thấy, người dân vùng ĐBSCL càng đánh giá cao về CLCS thì chỉ số hạnh phúc của họ càng cao ( $r=0,470$  và  $p=0,000$ ). Kết quả này đã góp phần khẳng định giả thuyết “người dân vùng ĐBSCL có CLCS càng tốt thì hạnh phúc của họ càng cao”.

Câu hỏi đặt ra rằng, mối liên hệ giữa đánh giá về CLCS với chỉ số hạnh phúc có sự khác biệt theo đặc trưng nhân khẩu của người dân vùng ĐBSCL? Và kết

quả nghiên cứu cho thấy, mối quan hệ này ở nam giới có xác suất là 47,5% so với 47,6% của nữ giới (có ý nghĩa thống kê), điều này cho thấy mối quan hệ giữa CLCS với chỉ số hạnh phúc ở nữ giới mạnh hơn so với nam giới. Tương tự, mối quan hệ này lần lượt ở thành thị, người di cư, nhóm người dân có tôn giáo, nhóm cận nghèo/ nghèo, tộc người Hoa, nhóm tuổi từ 30-45, nhóm học vấn trung học cơ sở, nhóm công nhân và nhóm người dân chưa kết hôn được diễn ra mạnh mẽ hơn so với các nhóm còn lại (xem bảng 4).

**Bảng 4.** Mối liên hệ giữa CLCS với chỉ số hạnh phúc theo đặc trưng nhân khẩu của người dân vùng ĐBSCL

Đặc điểm	Hệ số tương quan		Hệ số tương quan
<b>Giới tính**</b>		<b>Khu vực sống**</b>	
Nam**	0,475	Thành thị**	0,477
Nữ**	0,476	Nông thôn**	0,443
<b>Nơi sinh sống</b>		<b>Tôn giáo</b>	
Người bản địa**	0,462	Có***	0,494
Di cư**	0,494	Không***	0,361
<b>Mức sống*</b>		<b>Dân tộc**</b>	
Khá giả*	0,210	Kinh**	0,472
Trung bình**	0,473	Khmer*	0,388
Cận nghèo/Nghèo**	0,593	Hoa*	0,715
<b>Nhóm tuổi***</b>		<b>Học vấn</b>	
Dưới 30 tuổi**	0,462	Tiểu học	0,119
Từ 30-45 tuổi**	0,516	Trung học cơ sở***	0,590
Từ 46-59 tuổi**	0,424	Trung học phổ thông***	0,434
Từ 60 tuổi trở lên	0,199	Trung cấp trở lên***	0,463
<b>Nghề nghiệp*</b>		<b>Tình trạng hôn nhân*</b>	
Nông dân**	0,444	Đang có vợ chồng**	0,484
Công nhân**	0,734	Ly thân/ly hôn*	0,318
Lao động tự do**	0,507	Góa	0,428
Cán bộ CCVC**	0,475	Chưa kết hôn**	0,496
Học sinh, sinh viên	0,224		
Khác (nội trợ, hưu trí,...)*	0,453		
Ghi chú: **: $p<5\%$ ; *: $p<10\%$			

Nguồn: Kết quả khảo sát 600 người dân vùng ĐBSCL

Như vậy, kết quả kiểm định về đánh giá CLCS với chỉ số hạnh phúc có mối quan hệ với nhau. Độ mạnh yếu của mối quan hệ này còn chi phối của các đặc trưng nhân khẩu của người dân vùng ĐBSCL. Điều này cho thấy, mối quan hệ này có sự chi phối của các đặc điểm nhân khẩu của người dân. Do đó, các biện pháp đưa ra để nâng cao CLCS và chỉ số hạnh phúc cần chú ý đến đặc trưng nhân khẩu của người dân vùng ĐBSCL.

#### 6. Kết luận và kiến nghị hàm ý chính sách

Các bằng chứng nghiên cứu người dân vùng ĐBSCL đánh giá CLCS và hạnh phúc có sự tích cực nhưng mức độ chưa cao. Kết quả nghiên cứu đã khẳng định mối quan hệ giữa CLCS và hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL là mối quan hệ cùng chiều, tức là đánh giá CLCS càng cao

thì hạnh phúc càng cao. Phát hiện của nghiên cứu này khá thống nhất với các nghiên cứu trước đó (Diener và Suh, 1997; Proti và cộng sự, 2015; Dũng, 2022). Trong các chỉ báo thành phần cấu thành chỉ số hạnh phúc thì chỉ báo về đời sống kinh tế - vật chất và đời sống tinh thần có mối quan hệ mạnh mẽ đối với đánh giá CLCS. Điều này gợi ý rằng, việc cải thiện chất lượng đời sống vật chất và tinh thần có ý nghĩa quan trọng để cải thiện CLCS của người dân. Ngoài ra, mối quan hệ giữa CLCS và hạnh phúc mạnh yếu còn phụ thuộc vào đặc trưng nhân khẩu học của người dân. Sự chi phối của đặc trưng nhân khẩu đối với mối quan hệ này có hàm ý chính sách đối với các nhóm xã hội, đặc biệt là nhóm dễ bị tổn thương như nhóm di cư, nhóm người nghèo/cận nghèo. Có thể nói, phát hiện

về mối quan hệ này có ý nghĩa quan trọng đối với hoạch định và thực thi chính sách cho Vùng và các địa phương. Theo đó, các chính sách, biện pháp nâng cao CLCS hiệu quả sẽ trở thành bệ đỡ cho hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL. Vì thế, một số biện pháp hàm ý chính sách được gợi mở như sau:

*Thứ nhất*, tập trung cải thiện điều kiện kinh tế (thu nhập, việc làm ổn định) sẽ có hiệu quả trực tiếp lớn nhất đến sự hài lòng. Trong đó, chú ý đến cải thiện điều kiện kinh tế của các nhóm có mức sống thấp (mức sống trung bình và mức sống cận nghèo/ngheo). Tăng cường chuyển đổi sinh kế cho người dân theo hướng bền vững, ổn định. Hỗ trợ tư vấn học nghề, đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động, đặc biệt lao động đồng bào Khmer. Chú ý lồng ghép tôn giáo vào thực hiện các hoạt động an sinh xã hội.

*Thứ hai*, cải thiện môi trường sống là một trong những biện pháp quan trọng. ĐBSCL là vùng chịu ảnh hưởng nặng nề từ biến đổi khí hậu, xâm nhập mặn, cho nên các biện pháp thích ứng với biến đổi khí hậu nhằm đảm bảo

sinh kế, giảm tính dễ tổn thương góp phần cải thiện CLCS và chỉ số hạnh phúc của người dân.

*Thứ ba*, tiếp tục xây dựng các mối quan hệ xã hội để tăng sự gắn kết cộng đồng cũng là một trong những biện pháp quan trọng để cải thiện hạnh phúc của người dân vùng ĐBSCL, đặc biệt chú ý đến tăng cường các mối quan hệ xã hội tích cực ở thành thị. Tăng cường hỗ trợ xã hội và xây dựng mạng lưới quan hệ cộng đồng có thể là giải pháp gián tiếp bền vững hơn trong trung - dài hạn. Tuyên truyền vận động xây dựng gia đình văn hóa và phát huy vai trò của các câu lạc bộ gia đình văn hóa, hạnh phúc. Phát huy vai trò của các nguồn lực tôn giáo trong xây dựng gắn kết cộng đồng.

*Thứ tư*, chú trọng đầu tư và phát triển dịch vụ xã hội để đảm bảo chất lượng đời sống tinh thần của người dân. Cuộc sống của người dân không chỉ có kinh tế, vật chất mà còn có yếu tố tinh thần. Thực tế cho thấy, hoạt động giải trí, thư giãn ở các địa phương vùng ĐBSCL còn hạn chế, đặc biệt ở nông thôn. Do đó, phát triển dịch vụ giải trí, thư giãn góp phần nâng cao đời sống tinh thần cho người dân, qua đó cải thiện CLCS và chỉ số hạnh phúc của người dân.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Adu-bediaka, I. (2013). *Causes and interventions of loneliness and isolation on wellbeing of elderly in Finland*. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/69558/final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Bartram, D. (2012). Elements of a sociological contribution to happiness studies. *Sociology Compass*, 6(8): 644–656.
- Badri, A.M, Alkhaili, M., Aldhaheri, H., Yang, G., Albahar, M., Alrashdi, A. (2022). Exploring the Reciprocal Relationships between Happiness and Life Satisfaction of Working Adults-Evidence from Abu Dhabi. *Int J Environ Res Public Health*, 2022 Mar 17;19(6):3575. doi: 10.3390/ijerph19063575
- Casas F., Bello A., González M., & Aligué M. (2013). *Children's Subjective Well Being*
- Cummins, R. A., & Lau, A. L. D. (2005). *Personal Wellbeing Index: Manual* (4th ed.). International Wellbeing Group, Australian Centre on Quality of Life, Deakin University. <https://www.acqol.com.au>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49: 71-75.
- Diener, E., & Suh, E. M. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1-2), 189-216. <https://doi.org/10.1023/A:1006859511756>
- Diener E, Oishi S. & Lucas R. E. (2002). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. In Handbook of Positive Psychology (p. 63). Oxford University Press.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2022). Nghị quyết số 13-NQ/TW, ngày 2/4/2022, của Bộ Chính trị, “Về phương hướng phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”.
- Dũng, H. V. (2022). Mối quan hệ giữa cảm nhận hạnh phúc với sự hài lòng cuộc sống của sinh viên trường Đại học Sư phạm. *Tạp chí Khoa học*. Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế, Số 1(61), tr.139-145
- Dũng, N.T & Thuận, P. (2024). *Sinh kế bền vững của cư dân vùng hạn mặn thích ứng với biến đổi khí hậu ở Đồng bằng sông Cửu Long* (sách chuyên khảo), Nxb LLCT, Hà Nội.
- Eurofound. (2017). *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*. Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Hạc, P. M. (Chủ biên). (2005). *Chất lượng cuộc sống - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Hall, A. (2014). Concept of life satisfaction. In A.C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 3599-3601). Springer.
- Haybron, D. M., 2013. *Happiness. A very short introduction*. Oxford University Press.
- Harvey. S.A. (1993). Quality of Life and the Use of Time Theory Measurement. *Journal of Occupational Science, Australia*, Vol 1, No 2: 27-30.
- Hải, H.M. (2017). Phương pháp xây dựng và tính toán chỉ số hạnh phúc của Việt Nam. *Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới*, Quyển 27, số 2: 15-27.
- Hàng, L.T, Giang, K.B, Quân, Đ.N, Hải, P.V. (2021). Chất lượng cuộc sống của ngư dân huyện đảo Bạch Long Vĩ, thành phố Hải Phòng và một số yếu tố liên quan. *Tạp chí Y học Việt Nam*, Tập 509, tháng 12- Số chuyên đề -2021, tr.241-248.
- López-Ruiz, V., Nuria Huete-Alcocer, N., José-Luis Alfaro-Navarro, J., Nevado-Peña, D. (2021). *The relationship between happiness and quality of life: A model for Spanish society*. PLoS One, Nov 3;16(11):e0259528, doi: 10.1371/journal.pone.0259528

- Minh, N.H (Chủ biên) và cộng sự. (2020). *Gia đình và chất lượng cuộc sống ở Việt Nam*. NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
- Khang, N. T.N, Tuyền, T. T. M, Nhu, D. Q. và Yến, N. T. H. (2014). Chất lượng cuộc sống của người dân tại các địa bàn chịu tác động của du lịch Vĩnh Long. *Tạp chí Khoa học*, trường Đại học Cần Thơ, 30 (2014): 100-105.
- Proti, E.L, Dinescu, M.M., Grigore, I.A., Manole, S.R.; Panait-Popescu, A., Iancu, C. (2015). The relationship between quality of life and perception of happiness. *Romanian Journal of Cognitive Behavioral Therapy and Hypnosis*. Volume 2, Issue 2: 1-8.
- Mai, N. T. X. (2019). Đo lường sự hài lòng của cuộc sống. <http://consosukien.vn/do-luong-su-hai-long-voi-cuoc-song.htm>.
- Minarovičová, K. (2018). Remediation of dysfunctional families. *Clinical Social Work and Health Intervention*, 2: 70-74. [https://doi.org/10.22359/cswhi\\_9\\_2\\_10](https://doi.org/10.22359/cswhi_9_2_10).
- Schalock, R.L, (2000). Three Decades of Quality of Life, *Focus Autism Other Dev Disabl*; 15(2): 116-27.
- Sirgy, M.J. (2012). *The psychology of quality of life. Hedonic well-being, life satisfaction, and eudaimonia*. Springer.
- Seligman, M.E.P. (2013). *Flourish: A vision of a new understanding of happiness and well-being*. First Atria Paperback.
- Susniene, D., Jurkauskas, A. (2009). The Concepts of Quality of Life and Happiness - Correlation and Differences. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics* (3). 2009, p.58-66.
- Thâm, T.C, Nhung, L.V., Khả, H.H., Hiệu, L.V., Phúc, N.T.N., Trần, N.N., và Thủy, H.T.T. (2019). Đánh giá chất lượng cuộc sống của đồng bào dân tộc thiểu số ở thành phố Cần Thơ và tỉnh Kiên Giang qua một số tiêu chí. *Tạp chí Khoa học Đại học Cần Thơ*, Tập 55, số 6c(2019), tr.62-73.
- Thuận, P. (2021). Mối quan hệ giữa khuôn mẫu sử dụng thời gian thư giãn với sự hài lòng cuộc sống của người cao tuổi thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học xã hội và Nhân văn*, Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Hà Nội, Tập 7, số 3b (12/2021): 533-547.
- Thuận, P. (2024). *Vấn đề xuất cư ở đồng bằng sông Cửu Long* (sách chuyên khảo), NXB KHXH, Hà Nội.
- Tuấn, N. T., Vũ, Đ.T.A., Mai, T.T.T, Trinh, N.L., Nhi, N.T., Giang, V.T.H., và Duy, N.C.(2022). Chất lượng cuộc sống của người dân từ 40 tuổi trở lên tại tỉnh Hà Nam năm 2019 và một số yếu tố liên quan. *Tạp chí Nghiên cứu Y học*, 156 (8), tr.173-182.
- Theofilou, P. (2013). Quality of life: Definition and measurement. *Europe's Journal of Psychology*, 9(1): 150-162
- TCTK. (2024a). *Kết quả điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ vào thời điểm 0 giờ ngày 1/4/2024*, Nxb Thống Kê, Hà Nội.
- TCTK. (2024b). *Niên giám Thống kê năm 2024*. NXB Thống Kê, Hà Nội.
- Veenhoven, R. (2000). The four qualities of life: Ordering concepts and measures of the good life. *Journal of Happiness Studies*, 1(1), 1-39. <https://doi.org/10.1023/A:1010072010360>
- Veenhoven, R. (2001). Quality of life and happiness: not quite the same. Ruut Veenhoven published in Italian in: G. De Girolamo et al (eds), 'Salute e qualità dell'vida', Centro Scientifico Editore, 2001, Torino, Italia, pp 67-95. <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub2000s/2001e-full.pdf>
- Veenhoven, R. (2009). How do we assess how happy we are? Tenets, implications and tenability of three theories. *Happiness, Economics and Politics*, 45-69.
- Veenhoven, R. (2015). *Concept of happiness, World database of happiness, measures of happiness, introductory text*. <https://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hapquer/introtextmeasures2.pdf>.
- Văn, L.N. (2019). *Hạnh phúc của người Việt Nam: khái niệm, cách tiếp cận và chỉ số hạnh phúc*. NXB Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
- WHO. (1997). *Quality of Life-100, measuring quality of life*, [http://www.who.int/mental\\_health/media/68.pdf](http://www.who.int/mental_health/media/68.pdf)

# CSR VÀ ESG TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU TỪ NĂM 2006 ĐẾN 2025

TS. Tạ Thị Thúy Hằng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hangulsa@gmail.com

ThS. Phạm Thị Thu Phương

Học viện Công nghệ bưu chính viễn thông

phuongptt@ptit.edu.vn

Trần Thị Kim Chi

Trường Đại học Lao động - Xã hội

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh các vấn đề về môi trường, xã hội và quản trị ngày càng trở nên cấp thiết, giáo dục đại học đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực có tư duy đạo đức và định hướng phát triển bền vững. Bài viết này thực hiện phân tích thư mục các công bố học thuật liên quan đến Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp/ Môi trường, xã hội và Quản trị trong lĩnh vực giáo dục đại học từ cơ sở dữ liệu Scopus trong giai đoạn 2006-2025 với tổng số 53 tài liệu được đưa vào phân tích. Phần mềm Bibliometrix và VOSviewer được sử dụng để trực quan hóa mạng lưới từ khóa, trích dẫn và liên kết học thuật. Kết quả cho thấy sự gia tăng đáng kể về số lượng công bố trong giai đoạn sau năm 2018 phản ánh sự quan tâm ngày càng lớn đối với việc tích hợp CSR/ESG vào chương trình đào tạo đại học. Các chủ đề nghiên cứu phổ biến bao gồm phát triển bền vững, trách nhiệm xã hội và đổi mới chương trình giảng dạy. Tây Ban Nha và Bồ Đào Nha nổi bật với nhiều học giả và tổ chức có ảnh hưởng trong lĩnh vực này.

**Từ khóa:** CSR, ESG, đào tạo, đại học, chương trình giảng dạy

## CSR AND ESG IN HIGHER EDUCATION: A RESEARCH REVIEW FROM 2006 TO 2025

**Abstract:** In light of the increasingly pressing environmental, social, and governance challenges, higher education is crucial in cultivating human resources equipped with ethical thinking and a focus on sustainable development. This research performs a bibliometric analysis of scholarly articles concerning Corporate Social Responsibility (CSR) and Environmental, Social, and Governance (ESG) within the realm of higher education, utilizing data from the Scopus database spanning from 2006 to 2025, encompassing a total of 53 documents. The Bibliometrix and VOSviewer software were employed to illustrate keyword networks, citations, and academic connections. The findings indicate a notable rise in publications post-2018, signifying a heightened interest in the incorporation of CSR/ESG into university training programs. Prominent research themes include sustainable development, social responsibility, and curriculum innovation. Spain and Portugal are particularly distinguished by a wealth of influential scholars and institutions in this domain.

**Keywords:** CSR, ESG, training, higher education, curriculum

Mã bài báo: JHS - 285

Ngày nhận bài sửa: 22/06/2025

Ngày nhận bài: 02/06/2025

Ngày duyệt đăng: 20/08/2025

Ngày nhận phản biện: 14/06/2025

## 1. Giới thiệu

Trong những năm gần đây, các vấn đề liên quan đến môi trường, xã hội và đạo đức quản trị đang trở nên ngày càng nghiêm trọng khiến cộng đồng xã hội khủng hoảng niềm tin vào doanh nghiệp và tổ chức. Những thách thức này không chỉ đe dọa đến sự phát triển bền vững của nền kinh tế toàn cầu mà còn tạo áp lực buộc các tổ chức phải thể hiện rõ hơn trách nhiệm xã hội và tính minh bạch trong quản trị. Trước bối cảnh đó, các khái niệm CSR (Corporate Social Responsibility - Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp) và ESG (Environmental, Social and Governance - Môi trường, Xã hội và Quản trị) đã dần trở thành những chuẩn mực thiết yếu trong việc đánh giá hiệu quả hoạt động và mức độ cam kết với phát triển bền vững của doanh nghiệp và tổ chức. Sự phát triển của CSR và ESG không chỉ tác động đến chiến lược và hoạt động của doanh nghiệp và tổ chức mà còn đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với giáo dục đào tạo đặc biệt trong các ngành kinh tế, tài chính, kế toán và quản trị kinh doanh. Việc tích hợp CSR và ESG vào chương trình đào tạo đang trở thành xu hướng thiết yếu nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực có năng lực tư duy phân biện, hành động đạo đức và ra quyết định dựa trên các giá trị bền vững. Đào tạo về CSR và ESG hiện đang là chủ đề nhận được sự quan tâm ngày càng sâu rộng từ cả giới học thuật và thực tiễn. Thứ nhất, đây là lĩnh vực mang tính liên ngành cao, đòi hỏi sinh viên không chỉ hiểu rõ chuyên môn mà còn phải có nhận thức sâu sắc về các vấn đề môi trường - xã hội gắn liền với hoạt động kinh doanh. Thứ hai, sự khác biệt về chính sách, trình độ phát triển và văn hóa giữa các quốc gia khiến việc tích hợp CSR/ESG vào chương trình đào tạo trở thành một thách thức, đồng thời mở ra nhiều hướng nghiên cứu mới liên quan đến nội dung đào tạo, phương pháp giảng dạy, khung năng lực và đánh giá học tập. Thứ ba, trong bối cảnh CSR và ESG dần trở thành tiêu chuẩn bắt buộc trong công bố thông tin tài chính, quản trị doanh nghiệp và các quy định niêm yết thì việc chuẩn bị cho sinh viên hành trang kiến thức - kỹ năng thực tiễn càng trở nên cấp thiết.

Mặc dù nhiều nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục liên quan đến CSR và ESG đã bước đầu đề cập đến các khía cạnh như tích hợp CSR và ESG vào chương trình đào tạo, nhận thức và thái độ của sinh viên. Trước sự đa dạng và gia tăng nhanh chóng của các công trình học thuật, câu hỏi đặt ra là: các nghiên cứu hiện nay đang tập trung tại những khu vực địa lý nào. Đây là các chủ đề nghiên cứu nổi bật đang được quan tâm. Và ai là những học giả hay tổ chức dẫn đầu trong xu hướng này. Nghiên cứu này thực hiện phân tích thư mục giáo dục đào tạo về CSR và ESG nhằm phân tích các xu hướng nghiên cứu về đào tạo CSR và ESG ở đại học trong giai đoạn từ 2006 đến 2025. Thông qua phương pháp phân tích thư mục, nghiên cứu sẽ xác định các chủ đề nghiên cứu chính, các tác giả và

quốc gia có ảnh hưởng, cũng như các tạp chí học thuật chuyên ngành thường xuyên công bố về lĩnh vực này. Kết quả kỳ vọng sẽ cung cấp một cái nhìn tổng quan và nền tảng học thuật hữu ích cho các nhà nghiên cứu, nhà giáo dục và nhà hoạch định chính sách trong việc phát triển chương trình đào tạo CSR và ESG ở bậc đại học trong tương lai.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

Đầu tiên, nghiên cứu này sử dụng cơ sở dữ liệu Scopus để tiến hành phân tích thư mục nhằm tổng hợp và đánh giá toàn diện các xu hướng nghiên cứu liên quan đến CSR và ESG trong giáo dục đại học. Tác giả sử dụng truy vấn tìm kiếm kết hợp các từ khóa liên quan đến “ESG” hoặc “Environmental Social and Governance” hoặc “CSR” hoặc “Corporate Social Responsibility” kết hợp với các thuật ngữ về giáo dục như (“education”, “training”, “curriculum”) đồng thời giới hạn trong bối cảnh “university” hoặc “higher education”. Truy vấn này giúp đảm bảo rằng chỉ những tài liệu thực sự tập trung vào nội dung giáo dục về ESG và CSR trong môi trường đại học mới được đưa vào phân tích. Kết quả tìm kiếm ban đầu trả về tổng số 78 tài liệu. Tiếp đến tác giả đã giới hạn kết quả theo các tiêu chí ngôn ngữ công bố là tiếng Anh số lượng tài liệu còn lại là 76 tài liệu. Truy vấn tìm kiếm cuối cùng trên Scopus như sau:

```
TITLE ((“ESG” OR “Environmental Social and Governance” OR “CSR” OR “Corporate Social Responsibility”) AND (“education” OR “training” OR “curriculum”) AND (“university” OR “higher education”)) AND (LIMIT-TO LANGUAGE, “English”)
```

Sau bước truy vấn và lọc dữ liệu theo tiêu chí ngôn ngữ 76 tài liệu đã được thu thập để tiến hành rà soát tiêu đề và phần tóm tắt. Quá trình này nhằm đảm bảo rằng các bài báo được lựa chọn thực sự liên quan đến chủ đề đào tạo ESG và CSR trong giáo dục đại học, tránh các tài liệu chỉ đề cập đến ESG hoặc CSR trong bối cảnh khác như doanh nghiệp, y tế hoặc công nghệ. Kết quả rà soát nội dung cho thấy, có 23 tài liệu không đáp ứng tiêu chí lựa chọn vì không có liên hệ trực tiếp đến giáo dục, đào tạo hay chương trình học trong bối cảnh đại học. Do đó, những tài liệu này đã bị loại khỏi danh sách. Sau khi sàng lọc thủ công, cơ sở dữ liệu cuối cùng gồm 53 tài liệu được lập chỉ mục trong Scopus, bao gồm nhiều loại tài liệu khác nhau như bài báo nghiên cứu, bài báo hội nghị, chương sách và đánh giá học thuật.

Tiếp theo, nhóm nghiên cứu sử dụng dữ liệu thu thập được sử dụng để phân tích bằng phần mềm bibliometrix và Vosviewer, cho phép trực quan hóa mạng lưới trích dẫn, mối liên hệ giữa các từ khóa, tác giả và quốc gia trong lĩnh vực. Tiếp đến, tác giả thực hiện phân tích nội dung từng bài nghiên cứu. Các phân tích này nhằm trả lời các câu hỏi nghiên cứu chính sau:



Hình 2 phân tích từ khóa đồng xuất hiện trong các nghiên cứu về CSR và ESG trong giáo dục đại học. Các từ khóa như “CSR”, “higher education”, “students”, “sustainability”, và “social responsibility” xuất hiện với tần suất cao và có mối liên kết mạnh với nhau, cho thấy đây là những chủ đề trung tâm trong lĩnh vực này. Màu sắc đường nối và nút từ khóa thể hiện thời gian xuất hiện trung bình, với màu xanh dương nghiêng về các nghiên cứu trước năm 2019 và màu vàng phản ánh các chủ đề mới xuất hiện gần đây (giai đoạn sau 2020). Điều này cho thấy mối quan tâm đến “higher education institutions” và “CSR” đã tăng lên rõ rệt trong những năm gần đây.

### 3.2. Thống kê tác giả có ảnh hưởng nhất trong nghiên cứu về giáo dục đào tạo CSR/ESG

**Bảng 2.** Tác giả có ảnh hưởng trong nghiên cứu giáo dục đào tạo CSR/ESG

Tác Giả	Số bài	Số lượt trích dẫn	Tổng liên kết khoa học
Domingo-Vernis, Misericordia	1	65	2
Rabassa-Figueras, Noemí	1	65	2
Setó-Pamies, Dolors	1	65	2
Galvão, Anderson	1	64	3
Marques, Carla	1	64	3
Mascarenhas, Carla	1	64	3
Mendes, Luis	1	64	3
Castka, Pavel	1	45	2
Love, Tyron	1	45	2
Rahman, Aminah Abdul	1	45	2
Binsawad, Muhammad Hatim	1	38	0
Correia, Aldina	1	32	3
Ferreira, Marisa R.	1	32	3
Lima, Vanda	1	32	3
Teixeira, Ana	1	32	3
Chedrawi, Charbel	1	31	2
Howayeck, Pierrette	1	31	2
Tarhini, Abbas	1	31	2

*Nguồn: Nhóm tác giả phân tích từ Vosviewer*

Xét theo tiêu chí lựa chọn các tác giả có ít nhất một bài công bố và có số lượt trích dẫn từ 30 trở lên trong chủ đề đào tạo CSR/ESG ở bậc đại học, phần mềm VOSviewer đã xác định được 18 tác giả có ảnh hưởng nổi bật. Trong đó, các tác giả như Domingo-Vernis Misericordia, Rabassa-Figueras Noemí, Setó-Pamies Dolors và Galvão Anderson là những cá nhân có tầm ảnh hưởng học thuật lớn trong nghiên cứu giáo dục đào tạo CSR/ESG bậc đại học.

### 3.3. Thống kê công bố được trích dẫn nhiều nhất trong nghiên cứu về giáo dục đào tạo CSR/ESG ở bậc đại học

Xem xét tiêu chí này chúng tôi lựa chọn tác giả có ít nhất 1 bài và có số lượt trích dẫn trên 20 lượt về chủ đề đào tạo CSR/ESG trong đại học phần mềm Vosviewer cho kết quả 9 tác giả có lượng trích dẫn cao nhất. Các bài viết được xếp hạng theo số lượt trích dẫn đầu là nghiên cứu của Setó-Pamies & cộng sự (2011) với 65 lượt trích dẫn với chủ đề phân tích hiện trạng CSR trong các trường đại học Tây Ban Nha.

**Bảng 3.** Công bố được trích dẫn nhiều nhất trong nghiên cứu giáo dục đào tạo CSR/ESG

STT	Tên tác giả (năm)	Tên bài viết	Số lượt trích dẫn
1	Setó-Pamies & cộng sự (2011)	CSR in management education: Current status in Spanish universities	65
2	Galvão & cộng sự (2019)	Factors influencing students' CSR orientation in higher education	64
3	Rahman & cộng sự (2019)	CSR in higher education: A study of the institutionalisation of CSR in Malaysian public universities	45
4	Binsawad & cộng sự (2020)	CSR in Higher Education: A PLS-SEM Neural Network Approach	38
5	Teixeira & cộng sự (2018)	Students' perceptions of CSR: evidences from a Portuguese higher education institution	32
6	Chedrawi & cộng sự (2019)	CSR and legitimacy in higher education accreditation programs, an isomorphic approach of Lebanese business schools	31
7	Smith & cộng sự (2018)	Industry-University Partnerships: Engineering Education and CSR	25
8	Vázquez & cộng sự (2013)	CSR and higher education: Uruguay university students' perceptions	25
9	Yeung & cộng sự (2018)	Linking ISO 9000 (QMS), ISO 26000 with accreditation requirements for quality indicators in higher education	24

*Nguồn: Nhóm tác giả phân tích từ Vosviewer*

**3.4. Thống kê tổ chức có ảnh hưởng nhất trong nghiên cứu về giáo dục đào tạo CSR/ESG**

Xem xét tiêu chí này chúng tôi lựa chọn tác giả có ít nhất 1 bài và có số lượng trích dẫn trên 30 lượt về chủ đề, dựa trên số liệu từ phần mềm VOSviewer chỉ ra tám tổ chức hàng đầu trong nghiên cứu về CSR và ESG trong giáo dục đại học. Nổi bật nhất là đại học Rovira i Virgili (Tây Ban Nha) với 65 lượt trích dẫn. Theo sau là đại học Beira Interior (Bồ Đào Nha) với 64 lượt trích dẫn, và đại học Trás-os-Montes e Alto Douro (Bồ Đào Nha) với 61 trích dẫn. Điều này cho thấy châu Âu, đặc biệt là Bồ Đào Nha

và Tây Ban Nha đang giữ vai trò nổi bật trong nghiên cứu đào tạo CSR/ESG ở bậc đại học.

Ngoài ra, một số tổ chức khác từ New Zealand, Ả Rập Xê Út và Liban cũng có mặt trong danh sách này, thể hiện tính chất đa khu vực và toàn cầu của chủ đề CSR/ESG trong giáo dục đại học. Các tổ chức đến từ khu vực Trung Đông như đại học Saint-Joseph và Đại học Lebanese American cho thấy mối quan tâm đến đào tạo CSR/ESG ở bậc đại học đã lan rộng vượt ra ngoài các quốc gia phát triển.

**Bảng 4.** Tổ chức có ảnh hưởng nhất trong nghiên cứu giáo dục đào tạo CSR/ESG

STT	Tổ chức	Số bài	Số lượt trích dẫn
1	Faculty of business and economics, rovira i virgili university, reus, Spain	1	65
2	Advanced studies in management & economics research center (cefage-ubi), univ. beira interior, covilhã, Portugal	1	64
3	Centre for transdisciplinary development studies (cetrad-utad), universidade de trás-os-montes e alto douro, vila real, Portugal	1	61
4	Department of management marketing and entrepreneurship, university of canterbury, christchurch, New Zealand	1	45
5	Department of computer information systems, king abdulaziz university, jeddah, Saudi Arabia	1	41
6	Ciesci - center for research and innovation in business sciences and information systems, estg - school of technology and management, polytechnic institute of leiria, leiria, Portugal	1	32
7	Department of business and management, universite saint-joseph, beirut, Lebanon	1	31
8	Lebanese american university, school of arts and sciences, beirut, Lebanon	1	31

Nguồn: Nhóm tác giả phân tích từ Vosviewer

Tiếp đến, nhóm tác giả tiến hành tìm hiểu quốc gia nào có ảnh hưởng trong nghiên cứu về giáo dục đào tạo CSR/ESG. Chúng tôi lựa chọn quốc gia có ít nhất 1 bài và có số lượng trích dẫn trên 5 lượt trích dẫn dựa trên số liệu từ phần mềm VOSviewer chỉ ra 18 quốc gia hàng đầu trong nghiên cứu về CSR và ESG trong giáo dục đại học

**Bảng 5.** Quốc gia có các trích dẫn nhiều nhất trong nghiên cứu giáo dục đào tạo CSR/ESG

STT	Quốc gia	Số bài công bố	Số lượng trích dẫn	Mức độ liên kết
1	Spain	4	98	1
2	Portugal	3	97	0
3	Malaysia	5	55	3
4	New Zealand	1	45	0
5	Saudi Arabia	2	40	0
6	United States	5	32	0

STT	Quốc gia	Số bài công bố	Số lượng trích dẫn	Mức độ liên kết
7	Lebanon	1	31	0
8	United Kingdom	3	30	1
9	Australia	4	28	2
10	Uruguay	1	25	1
11	Hong Kong	2	24	0
12	South Africa	1	16	0
13	Slovakia	1	14	0
14	Chile	1	13	1
15	Venezuela	1	13	1
16	Cyprus	2	7	0
17	China	2	6	0
18	Italy	2	5	0

Nguồn: Nhóm tác giả phân tích từ Vosviewer

Kết quả này có thể nhận thấy sự khác biệt rõ rệt giữa châu Âu và châu Á. Cụ thể, các quốc gia châu Âu như Tây Ban Nha và Bồ Đào Nha tuy chỉ có từ 3 đến 4 công trình nghiên cứu nhưng lại đạt mức trích dẫn rất cao (lần lượt là 98 và 97), cho thấy chiều sâu học thuật và ảnh hưởng mạnh mẽ của các công trình này trong cộng đồng nghiên cứu quốc tế. Ngược lại, khu vực châu Á có số lượng công bố và liên kết quốc tế cao nhưng số lượng trích dẫn còn thấp. Malaysia là ví dụ tiêu biểu khi có đến 5 bài nghiên cứu với 55 lượt trích dẫn đồng thời đạt mức độ liên kết quốc tế cao nhất chứng tỏ quốc gia này không chỉ quan tâm đến nội dung học thuật mà còn đầu tư mạnh vào hợp tác khoa học toàn cầu. Ngoài ra, các quốc gia như Ả Rập Xê Út, Liban, Hồng Kông hay Trung Quốc cũng lần lượt ghi nhận những kết quả tích cực trong đó nhiều công trình đơn lẻ nhưng có số lượt trích dẫn lớn như 1 bài nghiên cứu của Liban đạt tới 31 lượt trích dẫn. Hình trên cũng cho thấy Việt Nam chưa có nghiên cứu về lĩnh vực này, lý do có thể là việc tích hợp CSR/ESG vào chương trình giáo dục đại học tại Việt Nam còn thiếu vắng. Điều này phản ánh sự cần thiết phải đẩy mạnh đầu tư nghiên cứu, xây dựng mạng lưới học thuật và quan trọng hơn là cải tiến chương trình đào tạo tại các trường đại học, đặc biệt trong các ngành quản trị kinh doanh, tài chính kế toán.

### **3.5. Kết quả của các nghiên cứu về CSR/ESG trong đào tạo kế toán**

Trong bối cảnh toàn cầu ngày càng đề cao tính minh bạch, đạo đức và phát triển bền vững, việc tích hợp các yếu tố CSR/ESG vào chương trình đào tạo kế toán không chỉ mang tính xu thế mà còn là yêu cầu cấp thiết để hình thành thế hệ kế toán viên có năng lực và đạo đức nghề nghiệp. Những nghiên cứu gần đây đã chỉ ra nhiều hướng tiếp cận tiềm năng nhằm phát triển lĩnh vực này cả về lý luận lẫn thực tiễn.

Một trong những hướng nghiên cứu nổi bật là tích hợp nội dung ESG và CSR vào chương trình đào tạo chuyên ngành kế toán. Nhiều tác giả cho rằng, các chủ đề như báo cáo phát triển bền vững, kế toán môi trường, đạo đức nghề nghiệp, quản trị công ty và tiêu chuẩn GRI cần được đưa vào chương trình học chính thức để sinh viên có cơ hội tiếp cận các chuẩn mực báo cáo quốc tế và tư duy đạo đức trong hành nghề (Savina và cộng sự, 2020; Jiménez và cộng sự, 2016). Việc kết hợp liên ngành giữa kế toán, luật, quản trị và phát triển bền vững cũng được xem là hướng đi hiệu quả để giúp sinh viên xây dựng tầm nhìn toàn diện về trách nhiệm xã hội trong công việc. Song song với nội dung giảng dạy, phương pháp giảng dạy cũng là yếu tố được các nghiên cứu đặc biệt quan tâm. Phương pháp học qua tình huống, đồng giảng dạy đa ngành và mô hình học tập dựa trên tư duy phản biện đang được nhiều trường đại học thử nghiệm nhằm khuyến khích sinh viên đặt câu hỏi, phân tích và đưa ra quyết định trên cơ sở cân nhắc cả yếu tố lợi nhuận và đạo đức (Costa và cộng sự, 2021; Kim, 2024). Đây là một thay đổi cần thiết để chuyển từ hình thức truyền đạt lý thuyết sang xây dựng năng lực thực

hành có trách nhiệm.

Một hướng nghiên cứu khác tập trung vào nhận thức và năng lực của sinh viên đối với ESG và CSR. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra sự khác biệt đáng kể trong cách nhìn nhận CSR giữa sinh viên châu Á và phương Tây phản ánh ảnh hưởng của bối cảnh văn hóa đến quá trình tiếp thu và vận dụng kiến thức (Kim, 2024). Bên cạnh đó, một số khảo sát cũng chỉ ra rằng, những sinh viên được tiếp cận sớm với giáo dục CSR có xu hướng ra quyết định có đạo đức và gắn bó hơn với các nguyên tắc phát triển bền vững sau khi tốt nghiệp (Gonzalez và cộng sự, 2017; Ribeiro và cộng sự, 2021). Không thể không nhắc đến vai trò ngày càng tăng của công nghệ và truyền thông trong việc phổ biến các nội dung liên quan đến CSR trong kế toán. Một ví dụ điển hình là việc Đại học Salerno sử dụng Twitter để công bố các hoạt động CSR như một phần của chiến lược gắn kết cộng đồng và tăng cường minh bạch (Esposito và cộng sự, 2021). Đây là một gợi ý thú vị cho các nghiên cứu về truyền thông kế toán trong thời đại số, nơi kế toán viên không chỉ là người làm báo cáo mà còn là người chia sẻ thông tin có đạo đức tới công chúng.

Cuối cùng, sự tham gia của các bên liên quan đặc biệt là doanh nghiệp, sinh viên và cựu sinh viên trong quá trình thiết kế và đánh giá chương trình đào tạo CSR trong kế toán cũng là một hướng nghiên cứu cần thiết. Việc hợp tác với các doanh nghiệp giúp các học phần đào tạo bám sát thực tiễn hơn, đồng thời việc lắng nghe phản hồi từ người học có thể cải tiến nội dung, phương pháp và chuẩn đầu ra (Campobasso và cộng sự, 2022).

Với các kết quả của những nghiên cứu này có thể thấy, có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến việc tích hợp CSR/ESG vào chương trình đại học. Chính vì vậy, ở Việt Nam trong khi vấn đề CSR/ESG còn mới mẻ thì đòi hỏi các trường đại học có đào tạo kế toán ở Việt Nam cần tích lũy kinh nghiệm quốc tế và chủ động học tập tích hợp các nội dung liên quan đến CSR và ESG vào chương trình đào tạo kế toán một cách có hệ thống, bao gồm các chủ đề như kế toán môi trường, đạo đức nghề nghiệp, báo cáo phát triển bền vững. Đồng thời, cần đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tăng cường học qua tình huống, đồng giảng dạy liên ngành và khuyến khích tư duy phản biện. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh hợp tác với doanh nghiệp và lắng nghe phản hồi từ sinh viên nhằm đảm bảo nội dung đào tạo vừa sát với thực tiễn vừa xây dựng được năng lực hành nghề có trách nhiệm cho người học trong bối cảnh phát triển bền vững.

### **4. Kết luận**

Việc nghiên cứu các công bố về giáo dục đào tạo liên quan đến CSR và ESG ở bậc đại học là cần thiết nhằm xác định những xu hướng chính, khoảng trống nghiên cứu và định hướng phát triển chương trình đào tạo trong tương lai. Với sự hỗ trợ của phần mềm Bibliometrix và VOSviewer, nghiên cứu này đã cung cấp một cái nhìn hệ thống về các công bố quốc tế trên cơ sở dữ liệu Scopus trong giai đoạn từ năm 2006 đến 2025. Cơ sở dữ liệu cuối cùng gồm 53 tài

liệu với mức độ trích dẫn trung bình còn tương đối thấp, phản ánh tính mới mẻ của chủ đề này trong giáo dục đại học. Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng trung bình hàng năm đạt 10,78% cho thấy sự gia tăng đáng kể về mức độ quan tâm trong cộng đồng học thuật, đặc biệt từ sau năm 2018. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng các từ khóa như “sustainability”, “students”, “curriculum”, “higher education” và “social responsibility” là các điểm hội tụ chính trong mạng lưới chủ đề, cho thấy trọng tâm của các công bố là hướng đến tích hợp CSR/ESG vào chương trình giảng dạy, nâng cao nhận thức sinh viên và xây dựng nền giáo dục đạo đức trong bối cảnh phát triển bền vững. Đồng thời, các phân tích cho thấy phần lớn công bố đến từ khu vực châu Âu, đặc biệt là Tây Ban Nha và Bồ Đào Nha phản ánh vai trò tiên phong của các quốc gia này trong việc thúc đẩy giáo dục bền vững. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng xác định được các học giả, tổ chức và quốc gia có ảnh hưởng nhất dựa trên số lượng trích dẫn và mức độ hợp tác khoa học. Thêm nữa, nghiên cứu chỉ ra những kết quả của nghiên cứu trước cho thấy xây dựng nội dung giảng dạy, đổi mới phương pháp tiếp cận, yếu tố văn hóa, áp dụng công nghệ truyền thông là những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo CSR/ESG tại các trường đại học.

#### **Giới hạn nghiên cứu**

Nghiên cứu cũng tồn tại một số hạn chế nhất định. Thứ nhất, việc chỉ sử dụng cơ sở dữ liệu Scopus có thể làm giới hạn phạm vi bao phủ, khi nhiều công bố giá trị khác có thể xuất hiện trong các cơ sở dữ liệu như Web of Science hoặc Google Scholar. Thứ hai, nghiên cứu giới hạn ngôn ngữ trong các tài liệu tiếng Anh, dẫn đến khả năng bỏ sót các công trình nghiên cứu bằng tiếng bản địa đặc biệt ở các quốc gia không sử dụng tiếng Anh làm ngôn ngữ chính trong học thuật. Thứ ba, do phương pháp phân tích chủ yếu dựa trên các chỉ số định lượng (số bài, số trích dẫn, từ khóa) nghiên cứu chưa đi sâu vào đánh giá chất lượng nội dung hoặc bối cảnh thực tiễn của từng bài viết. Ngoài ra, việc sử dụng từ khóa trong quá trình truy vấn cũng tiềm ẩn nguy cơ bỏ sót các bài viết liên quan sử dụng thuật ngữ thay thế hoặc đồng nghĩa mà không xuất hiện trong chuỗi tìm kiếm.

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

Campobasso, F., Galeone, G., Ranaldo, S., & Shini, M. (2022). CSR reporting practices: the case of University of Bari. *Administrative Sciences*, 12(1), 22.

Costa, A., Tafuro, A., Benvenuto, M., & Viola, C. (2021). Corporate social responsibility through SDGs: Preliminary results from a pilot study in Italian universities. *Administrative Sciences*, 11(4), 117.

Chedrawi, C., Howayeck, P., & Tarhini, A. (2019). CSR and legitimacy in higher education accreditation programs: An isomorphic approach of Lebanese business schools. *Quality Assurance in Education*, 27(1), 70-81. <https://doi.org/10.1108/QAE-04-2018-0053>

Esposito, B., Sessa, M. R., Sica, D., & Malandrino, O. (2021). Corporate social responsibility engagement through social

media. Evidence from the university of salerno. *Administrative Sciences*, 11(4), 147.

Gonzalez, S., Eroglu, M. S., & Barragan, S. (2017). Benchmarking corporate social responsibility against principles for responsible management education. *International Journal of Management in Education*, 11(3), 330-346.

Guijarro Jimenez, C., Gomera Martinez, A., & Antunez Lopez, M. (2016). Proposal for University Social Responsibility indicators according to GRI G4 guidelines: The case of the University of Cordoba (Spain). *CIRIEC-ESPANA REVISTA DE ECONOMIA PUBLICA SOCIAL Y COOPERATIVA*, 87, 103-137.

Kim, R. C. (2024). Re-envisioning corporate social responsibility education from a multicultural perspective: From pyramid to hourglass. *The International Journal of Management Education*, 22(3), 101046.

Memon, Z. A., Wei, Y. M., Robson, M. G., & Khattak, M. A. O. (2014). Keeping track of ‘corporate social responsibility’ as a business and management discipline: case of Pakistan. *Journal of Cleaner Production*, 74, 27-34.

Nguyễn, T. L. (2024). Phân tích trắc lượng thư mục các xu hướng nghiên cứu trong lĩnh vực nghiên cứu về trung hòa các-bon. *Kinh tế & Phát triển*, 326(2), 59-68. <https://doi.org/10.33301/JED.VI.1905>

Parker, J. (2011). Integrating CSR with hospitality management programmes in higher education. *International Journal of Green Economics*, 5(4), 396-404. <https://doi.org/10.1504/IJGE.2011.044622>

Rahman, A. A., Castka, P., & Love, T. (2019). CSR in higher education: A study of the institutionalisation of CSR in Malaysian public universities. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(4), 916-928. <https://doi.org/10.1002/csr.1731>

Ribeiro, V., Monteiro, S., & Lemos, K. (2020). Sustainability and accountability in higher education institutions. *The Palgrave Handbook of Corporate Social Responsibility*, 1-14.

Ruiz-Corbella, M., & Ruiz, M. J. B. C. (2016). University’s social responsibility at Spanish universities. *Teoría de la educación*, 28(1), 159-188.

Savina, T., Filatov, V., Mishakov, V., Osipenko, S., & Artemyeva, S. (2020). Corporate social responsibility: necessity to integrate into educational programs of economists and lawyers. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 208, p. 07009). EDP Sciences.

Setó-Pamies, D., Domingo-Vernis, M., & Rabassa-Figueras, N. (2011). CSR in management education: Current status in Spanish universities. *Journal of Management and Organization*, 17(5), 604-620. <https://doi.org/10.5172/jmo.2011.17.5.604>

Smith, N. M., Smith, J. M., Battalora, L. A., & Teschner, B. A. (2018). Industry-university partnerships: Engineering education and CSR. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 144(3), 04018002. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541.0000367](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000367)

Yeung, S. M.-C. (2018). Linking ISO 9000 (QMS), ISO 26000 with accreditation requirements for quality indicators in higher education. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29(13-14), 1594-1611. <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1282310>

# NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG HUY ĐỘNG TIỀN GỬI TỪ KHÁCH HÀNG CÁ NHÂN CỦA CÁC CHI NHÁNH NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN NGOẠI THƯƠNG VIỆT NAM TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

**Đinh Thị Chiên**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

dinhchien2317@gmail.com

**Vũ Thùy Linh**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

vuthuylinh1982@gmail.com

---

**Tóm tắt:** Nghiên cứu này nhằm chỉ ra mức độ tác động của các nhân tố đến khả năng huy động tiền gửi từ khách hàng cá nhân thông qua phương pháp khảo sát và phân tích hồi quy từ dữ liệu của 18 chi nhánh Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam tại thành phố Hà Nội. Kết quả cho thấy, có 5 trong 8 nhân tố có tác động đến việc huy động tiền gửi của các ngân hàng thương mại. Trong đó, thương hiệu ngân hàng là nhân tố tác động mạnh nhất, nhận thức của người gửi tiền tác động yếu nhất đến khả năng huy động tiền gửi từ khách hàng cá nhân của các chi nhánh ngân hàng này. Điều này đặt ra yêu cầu cho các chi nhánh Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam trong việc xây dựng các chiến lược phát triển toàn diện, phù hợp với bối cảnh cạnh tranh gay gắt trong hoạt động huy động vốn. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đã hàm ý các thông tin cần thiết cho nhà quản trị tại các chi nhánh Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam tại thành phố Hà Nội để nâng cao khả năng huy động tiền gửi từ khách hàng cá nhân trong thời gian tới.

*Từ khóa:* khả năng huy động tiền gửi, khách hàng cá nhân, ngân hàng thương mại, nhân tố

---

## FACTORS AFFECTING THE ABILITY TO MOBILIZE DEPOSITS FROM INDIVIDUAL CUSTOMERS OF BRANCHES OF THE JOINT STOCK COMMERCIAL BANK FOR FOREIGN TRADE OF VIETNAM IN HANOI CITY

**Abstract:** This research seeks to investigate the degree to which various factors affect the capacity to attract deposits from individual clients, employing survey techniques and regression analysis derived from data gathered from 18 branches of the Joint Stock Commercial Bank for Foreign Trade of Vietnam located in Hanoi. The results reveal that 5 out of 8 factors have a significant impact on deposit mobilization by commercial banks. Among these, the bank's brand stands out as the most significant factor, whereas depositor perception has the least influence on the ability of these branches to draw in individual customer

deposits. This underscores the necessity for the bank's branches to formulate comprehensive strategies that are adapted to the increasingly competitive landscape of capital mobilization. In light of the research findings, the authors suggest practical recommendations for managers at the branches of the Joint Stock Commercial Bank for Foreign Trade of Vietnam in Hanoi to improve their ability to mobilize deposits from individual customers in the near future.

**Keywords:** deposit mobilization ability, individual customers, commercial bank, factors

Mã bài báo: JHS - 286

Ngày nhận bài sửa: 27/06/2025

Ngày nhận bài: 05/06/2025

Ngày duyệt đăng: 20/08/2025

Ngày nhận phản biện: 16/06/2025

## 1. Giới thiệu

Vốn luôn là một trong những yếu tố đầu vào cơ bản của quá trình hoạt động kinh doanh của mỗi doanh nghiệp. Đối với ngân hàng thương mại - một loại hình doanh nghiệp đặc biệt, một chế tài trung gian hoạt động trong lĩnh vực tiền tệ thì vốn có vai trò vô cùng quan trọng. Nguồn vốn huy động quyết định năng lực thanh toán cũng như quy mô các hoạt động cho vay, đầu tư, bảo lãnh... của ngân hàng. Nó cũng ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh, vị thế và uy tín của ngân hàng trên thị trường, quyết định trực tiếp đến sự tồn tại và phát triển hoạt động kinh doanh của ngân hàng thương mại. Theo Kutana (2010), ngân hàng đóng vai trò là trung gian giữa những người có nhu cầu vốn và những người dư thừa vốn khi nhận tiền gửi từ cá nhân, hộ gia đình và các tổ chức kinh tế và chuyển chúng dưới hình thức cho vay đầu tư. Vì vậy, các ngân hàng thương mại rất chú trọng huy động vốn để đáp ứng đầy đủ nhu cầu kinh doanh, trong đó tiền gửi từ khách hàng cá nhân chiếm tỷ trọng cao trong tổng nguồn huy động vốn của ngân hàng thương mại.

Các ngân hàng cũng như bất kỳ tổ chức kinh doanh nào khác huy động vốn từ nợ và/hoặc vốn chủ sở hữu. Ở các ngân hàng thương mại, việc huy động vốn cổ phần thường đắt hơn hoặc tốn kém hơn so với việc thu hút tiền gửi (Banson và cộng sự, 2023). Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt nhằm gia tăng thị phần tiền gửi giữa các ngân hàng thương mại cùng các chính sách, quy định mới ban hành, tình hình kinh tế có nhiều biến động thì việc tăng cường huy động vốn tiền gửi được xem là giải pháp cần thiết để các ngân hàng thương mại có nguồn vốn ổn định, chủ động trong các hoạt động kinh doanh. Việc huy động tiền gửi có vai trò quan trọng đối với ngân hàng thương mại tương tự như oxy đối với sự sống của con người. Các ngân hàng thương mại có thể không đạt được mục tiêu kinh doanh nếu họ không có đủ tiền gửi. Sự tồn tại của ngành ngân

hàng phụ thuộc rất nhiều vào tăng trưởng tiền gửi (Viswanadham & Nahid, 2015). Vì vậy, việc nghiên cứu các yếu tố quyết định đến việc huy động tiền gửi là rất cần thiết.

Ngân hàng Thương mại Cổ phần (NHTMCP) Ngoại thương tại thành phố Hà Nội là một trong 4 ngân hàng lớn tại Việt Nam, có tiềm lực mạnh trong việc thu hút khách hàng cá nhân (KHCCN) gửi tiền nhưng bị chi phối bởi nhiều yếu tố. Tuy nhiên, hiện nay chưa có nghiên cứu chuyên sâu nào đề cập đến vấn đề này. Xuất phát từ thực tế đó, nhóm tác giả đã thực hiện nghiên cứu này nhằm thảo luận sâu hơn về các biến được xem xét trong mô hình nghiên cứu và ảnh hưởng của chúng đến khả năng huy động tiền gửi của ngân hàng thương mại, từ đó cung cấp thông tin hữu ích về hoạt động huy động vốn tiền gửi và gia tăng giá trị cho các ngân hàng thương mại Việt Nam trong thời gian tới.

## 2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

### 2.1. Cơ sở lý thuyết về khả năng huy động tiền gửi từ khách hàng cá nhân của ngân hàng thương mại

Lý thuyết nhu cầu - động cơ của Maslow (1943) đề cập đến các cấp độ nhu cầu khác nhau, trong đó nhu cầu an toàn là một trong những động lực thúc đẩy hành vi gửi tiết kiệm. Người gửi tiền thường có xu hướng lựa chọn kênh an toàn (như gửi tiết kiệm tại ngân hàng) khi muốn bảo vệ tài sản trước rủi ro trong tương lai. Lý thuyết này giúp giải thích hành vi gửi tiền từ góc độ cá nhân và tâm lý: khách hàng sẽ có xu hướng tiết kiệm nếu có nhu cầu an toàn tài chính, thu nhập ổn định, hoặc bước vào giai đoạn trung niên cần tích lũy.

Friedman (1957) trình bày lý thuyết hành vi tiêu dùng - tiết kiệm để cập đến việc cá nhân có xu hướng tiết kiệm khi có thu nhập tạm thời tăng. Lý thuyết vòng đời của Modigliani & Brumberg (1954) cho rằng cá nhân điều chỉnh tiêu dùng - tiết kiệm theo từng giai đoạn cuộc đời (tiết kiệm nhiều hơn ở tuổi trung niên). Các lý thuyết này cho thấy hành vi gửi tiền chịu ảnh

hưởng bởi giai đoạn sống, kỳ vọng tương lai và mức thu nhập thực tế.

Lý thuyết hành vi người gửi tiền của Iyer & Puri (2012); Howells & Bain (2008) cho biết, hành vi gửi tiền của khách hàng cá nhân phụ thuộc vào yếu tố tâm lý, mức độ tin tưởng, dịch vụ ngân hàng, đặc điểm cá nhân, cùng với yếu tố xã hội và mạng lưới cộng đồng.

Lý thuyết cạnh tranh giữa các ngân hàng (Monti, 1972; Panzar & Rosse, 1987) cho thấy khả năng huy động tiền gửi không chỉ phụ thuộc vào khách hàng, mà còn bị ảnh hưởng bởi mức độ cạnh tranh, cấu trúc ngành, chiến lược định giá và dịch vụ giữa các ngân hàng. Khi có nhiều ngân hàng hoạt động trong cùng khu vực, khách hàng có xu hướng so sánh lãi suất, chi phí giao dịch và chất lượng dịch vụ để chọn nơi gửi tiền. Các ngân hàng phải thiết kế chính sách linh hoạt để duy trì và thu hút khách hàng cá nhân.

Các lý thuyết được trình bày ở trên đều đóng vai trò quan trọng trong việc giải thích hành vi gửi tiền của khách hàng cá nhân, từ đó giúp ngân hàng thương mại xác định được động lực, kỳ vọng, rào cản và yếu tố ảnh hưởng đến quyết định gửi tiền. Như vậy, các lý thuyết trên khi kết hợp sẽ tạo thành khung lý thuyết toàn diện, vừa lý giải hành vi cá nhân, vừa phản ánh cơ chế thị trường và chiến lược ngân hàng. Điều này giúp hình thành cơ sở khoa học vững chắc cho việc xây dựng mô hình nghiên cứu về khả năng huy động tiền gửi từ KHCN.

## **2.2. Tổng quan nghiên cứu**

Nhóm tác giả tổng hợp nhiều công trình nghiên cứu đã đề cập đến các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các NHTM. Cụ thể là:

Sisay (2013) trong nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi của các ngân hàng thương mại tư nhân đã sử dụng bảng hỏi cho những nhân viên có hai năm kinh nghiệm trở lên và lãnh đạo cấp cao tại chi nhánh ngân hàng khu vực Addis Ababa và trụ sở chính. Kết quả cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng mạnh đến quá trình huy động tiền gửi của Ngân hàng Quốc tế Awash S.C gồm: (1) Thương hiệu của ngân hàng, (2) Chất lượng dịch vụ của ngân hàng, (3) Hình thức huy động tiền gửi, (4) Sự an toàn tiền gửi, (5) Mạng lưới chi nhánh của ngân hàng và (6) Nhận thức của người gửi tiền. Các nhân tố này có thể thúc đẩy số dư tiền gửi của ngân hàng là dương.

Pesa & Muturi (2015) đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi của các đại lý

ngân hàng ở Kenya, trường hợp của Ngân hàng Quốc gia Kenya, Quận Kisii. Kết quả cho thấy, có 07 biến độc lập có mối quan hệ tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc gồm: (1) Chiến lược marketing; (2) Chất lượng dịch vụ; (3) Mức độ thâm niên của ngân hàng; (4) Mạng lưới chi nhánh; (5) Mức độ thâm niên của ngân hàng; (6) Chính sách lãi suất tiền gửi; (7) Thương hiệu. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu đạt được, một số hàm ý chính sách được tác giả đề xuất nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ tiền gửi một cách hiệu quả, góp phần thu hút khách hàng gửi tiền tại Ngân hàng Quốc gia Kenya.

Azolibé (2019) sử dụng kết quả phân tích hồi quy khi nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi của các NHTM Nigeria cho thấy, nhân tố (1) Thương hiệu tác động mạnh nhất, kế tiếp là (2) Chính sách lãi suất, (3) Chất lượng dịch vụ và cuối cùng là (4) Các chương trình khuyến mãi. Bên cạnh đó, nghiên cứu này cũng xem xét sự khác biệt trong việc đánh giá các nhân tố giữa các KHCN có thu nhập khác nhau, từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao khả năng thu hút khách hàng của các ngân hàng thương mại trên địa bàn quận Jimma.

Selvaraj & Balaji Kumar (2016) đã sử dụng các phương pháp phân tích phù hợp trong đó có hồi quy nhị phân và tìm được 06 nhân tố ảnh hưởng đến quyết định chọn ngân hàng để gửi tiền tiết kiệm của công chức gồm: (1) Chính sách lãi suất huy động; (2) Thương hiệu của ngân hàng; (3) Chiến lược marketing; (4) Chất lượng dịch vụ của ngân hàng; (5) Mạng lưới chi nhánh; (6) Các yếu tố khác như: mức độ thâm niên của ngân hàng, khuyến mãi...

Ambe (2017) điều tra các yếu tố quyết định việc huy động tiền gửi từ khách hàng của các ngân hàng thương mại Ethiopia bằng cách sử dụng dữ liệu được thu thập từ 184 quan sát được xử lý bằng công cụ SPSS. Kết quả nghiên cứu xác định có 3 yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định gửi tiền tiết kiệm của KHCN gồm: (1) Thương hiệu, (2) Chiến lược marketing và (3) Mạng lưới chi nhánh của ngân hàng. Dựa vào kết quả nghiên cứu, các hàm ý quản trị đã được đề xuất nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu khách hàng và mở rộng thị trường thu hút khách hàng mới.

Gunasekara & Kumari (2018) bằng phương pháp nghiên cứu thực nghiệm đã chỉ ra mối quan hệ đáng kể và tích cực giữa khả năng huy động tiền gửi từ KHCN với (1) Chính sách lãi suất, (2) Thương hiệu của ngân

hàng, (3) Chất lượng dịch vụ của ngân hàng, (4) Hình thức huy động tiền gửi, (5) Sự an toàn tiền gửi, (6) Mạng lưới chi nhánh, (7) Công nghệ của ngân hàng và (8) Nhận thức của người gửi tiền.

Asfaw (2021) áp dụng phương pháp tiếp cận gồm cả định tính và định lượng, thông qua nguồn dữ liệu sơ cấp và thứ cấp để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi của ngân hàng toàn cầu Debub. Nghiên cứu cho thấy, các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi của ngân hàng này gồm: (1) Chất lượng dịch vụ của ngân hàng; (2) Chính sách lãi suất; (3) Thương hiệu; (4) Mạng lưới chi nhánh.

Femi & James (2021) xem xét các nhân tố có thể ảnh hưởng đến lượng tiền gửi của các ngân hàng thương mại ở Nigeria trong giai đoạn 2000 đến 2019 bằng cách sử dụng dữ liệu bảng của các ngân hàng niêm yết. Nghiên cứu đã xác định mô hình tác động ngẫu nhiên bằng kiểm định Hausman. Kết quả cho thấy các nhân tố ảnh hưởng gồm: (1) Chính sách lãi suất, (2) Chiến lược marketing và (3) Chất lượng dịch vụ của ngân hàng.

Legass và cộng sự (2021) đã tiến hành nghiên cứu nhằm khảo sát các nhân tố chính dẫn đến tăng trưởng tiền gửi tại các ngân hàng thương mại ở Ethiopia với suy luận rõ ràng về các biến số cụ thể của ngành và kinh tế vĩ mô trong giai đoạn 2010-2019. Kết quả nghiên cứu chỉ rõ thương hiệu là nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến tốc độ tăng trưởng tiền gửi của các ngân hàng này.

Tafa & Worku (2022) đã thực hiện nghiên cứu nhằm điều tra các yếu tố quyết định lượng tiền gửi của 16 ngân hàng thương mại tư nhân hiện đang hoạt động ở Ethiopia trong 18 năm (2000-2017). Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, tác giả đã sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng. Kết quả cho thấy các nhân tố ảnh hưởng, được xếp từ cao đến thấp gồm: (1) Thương hiệu có tác động mạnh nhất đến xu hướng chọn lựa ngân hàng, kế đến là (2) Chất lượng dịch vụ của ngân hàng. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đưa ra một số kiến nghị cho các ngân hàng để duy trì khách hàng cũ và thu hút khách hàng tiềm năng.

Banke & Yitayaw (2022) xem xét các yếu tố kinh tế vĩ mô và đặc thù ngân hàng đối với việc huy động tiền gửi từ KHCN trong các ngân hàng ở Ethiopia bằng cách sử dụng báo cáo tài chính đã kiểm toán của 14 ngân hàng thương mại từ năm 2011 đến năm 2020

thông qua phương pháp nghiên cứu định lượng. Kết quả mô hình chứng minh rằng: (1) Thương hiệu của ngân hàng, (2) Chất lượng dịch vụ của ngân hàng, (3) Hình thức huy động tiền gửi, (4) Sự an toàn tiền gửi, (5) Mạng lưới chi nhánh của ngân hàng và (6) Nhận thức của người gửi tiền có tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê đến tăng trưởng tiền gửi ngân hàng thương mại.

Debesso & Kant (2023) đã cung cấp khung khái niệm tiền gửi và xác định các yếu tố ảnh hưởng đến việc huy động tiền gửi từ KHCN ở các ngân hàng thương mại ở Ethiopia. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy: (1) Mạng lưới chi nhánh ngân hàng, (2) Công nghệ của ngân hàng, (3) Sự an toàn tiền gửi, (4) Chính sách lãi suất tiền gửi, (5) Chiến lược marketing và (6) Hình thức huy động tiền gửi có mối tương quan thuận và đáng kể với biến được giải thích.

Ngoài ra, một số tác giả khác đã nghiên cứu về khả năng huy động tiền gửi KHCN của NHTM như Islam & Wafik (2019), Addisalem (2021), Aberham (2023), Moussa & Marzouk (2024)...

Như vậy, các nghiên cứu trên đều khẳng định tầm quan trọng của việc huy động tiền gửi từ KHCN và chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các NHTM, tập trung ở các nhân tố: thương hiệu của ngân hàng, chính sách lãi suất, chiến lược marketing, chất lượng dịch vụ, hình thức huy động vốn tiền gửi, mạng lưới chi nhánh, sự an toàn tiền gửi, nhận thức của người gửi tiền. Tuy nhiên, hiện chưa có nghiên cứu chuyên sâu phân tích ảnh hưởng của các nhân tố đến khả năng huy động tiền gửi của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội. Do đó, nhóm tác giả kế thừa kết quả của các nghiên cứu trên và xây dựng mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội. Trên cơ sở đó, kiểm định các nhân tố, đưa ra kết luận và khuyến nghị giúp nhà quản trị ngân hàng hoạch định, giám sát và ra quyết định huy động vốn tiền gửi từ KHCN chính xác nhất.

### **3. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu**

#### **3.1. Mô hình nghiên cứu**

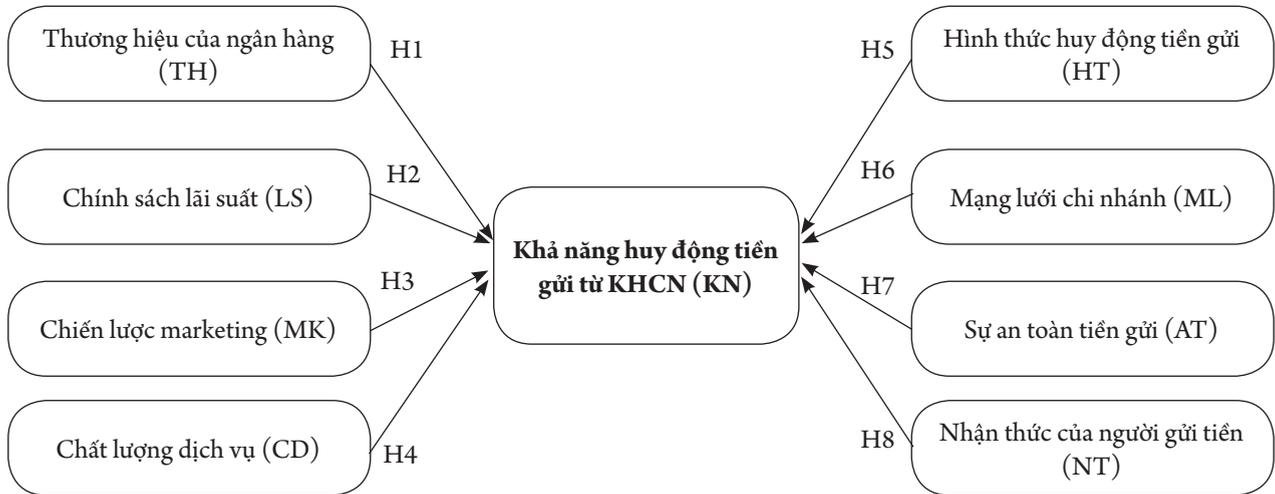
Nhóm tác giả đã tham khảo các nghiên cứu trước đây, kết hợp với cơ sở lý thuyết liên quan, và ý kiến tham vấn từ các chuyên gia để đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng khả năng huy động tiền

gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội gồm: (i) Thương hiệu của ngân hàng, (ii) Chính sách lãi suất, (iii) Chính sách marketing, (iv) Chất lượng dịch vụ, (v) Hình

thức huy động tiền gửi, (vi) Mạng lưới chi nhánh, (vii) Sự an toàn tiền gửi, (viii) Nhận thức của người gửi tiền.

Mô hình nghiên cứu cụ thể như sau:

**Hình 1.** Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

### 3.2. Xây dựng giả thuyết nghiên cứu

Trên cơ sở đề xuất 8 nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi của các chi nhánh NHTMCP Ngoại

thương tại thành phố Hà Nội, nhóm tác giả xây dựng giả thuyết nghiên cứu như sau:

$$KN_i = a + \beta_1 TH_i + \beta_2 LS_i + \beta_3 MK_i + \beta_4 CD_i + \beta_5 HT_i + \beta_6 ML_i + \beta_7 AT_i + \beta_8 NT_i + \varepsilon$$

Trong đó:

\* Biến phụ thuộc:

KN: Khả năng huy động tiền gửi từ KHCN

\* Các biến độc lập:

- TH: Thương hiệu của ngân hàng - LS: Chính sách lãi suất

- MK: Chính sách marketing- CD: Chất lượng dịch vụ

- HT: Hình thức huy động tiền gửi- ML: Mạng lưới chi nhánh

- AT: Sự an toàn tiền gửi- NT: Nhận thức của người gửi tiền

là hằng số, là hệ số biến thiên giải thích, là phần dư và  $i$  là số quan sát

Theo đó, nhóm tác giả xây dựng các giả thuyết nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động vốn tiền gửi của các ngân hàng thương mại như sau:

(i) Thương hiệu của ngân hàng (TH)

Khách hàng luôn mong muốn được gửi tiền ở ngân hàng có uy tín (Samarasiri, 2014). Thương hiệu của ngân hàng còn được khẳng định trong nghiên cứu của Haron và cộng sự (2006), Roger, B. (2006), Onay và cộng sự (2008), Iswarya MR (2015) khi ngân hàng đó có mức độ uy tín cao trong ngành và có nhiều hoạt động xã hội tốt. Từ những phân tích trên có thể thiết lập giả thuyết H1: thương hiệu của ngân hàng tác động thuận chiều đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội.

(ii) Chính sách lãi suất (LS)

Một trong những yếu tố hiệu quả nhất để quyết định gửi tiền vào hệ thống ngân hàng là lãi suất (Athukorala & Sen, 2004; Mustafa & Sayera, 2009, Hazon & Azmi, 2008). Chính sách lãi suất luôn được coi là một yếu tố quan trọng trong việc huy động vốn tiền gửi của các ngân hàng thương mại (Garo, 2015). Philip (1968), cũng nêu

rằng việc đưa ra lãi suất tiền gửi hấp dẫn đối với tiền gửi ngân hàng có thể giúp NHTM huy động được lượng tiền gửi cao. Lãi suất cao sẽ giúp giữ chân khách hàng truyền thống và thu hút khách hàng mới. Từ những phân tích trên có thể thiết lập giả thuyết H2: chính sách lãi suất tác động thuận chiều đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội.

(iii) Chính sách marketing (MK)

Các ngân hàng thương mại có chính sách marketing sẽ thu hút khách hàng, nâng cao sức cạnh tranh trên thị trường. Kết quả nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng chính sách marketing có ảnh hưởng tích cực đến quyết định lựa chọn ngân hàng của khách hàng (Mokhlis và cộng sự., 2008). Từ đó, nhóm tác giả thiết lập giả thuyết H3: chính sách marketing tác động thuận chiều đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội.

(iv) Chất lượng dịch vụ (CD)

Theo Zilberfarb (1989), Sureshchander và cộng sự (2001), Onay & Ozsoz (2013), Mokhils (2011), Viswanadhan & Bonso (2014), Ugochukwu (2000): NHTM có chất lượng dịch vụ tốt sẽ thuận lợi trong việc thu hút tiền gửi từ KHCN. Như vậy, có thể thiết lập giả thuyết H3: chất lượng dịch vụ tác động thuận chiều đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội.

(v) Hình thức huy động tiền gửi (HT)

Theo Mamo Esays Ambe (2017), Femi và cộng sự (2021), hoạt động huy động vốn tiền gửi góp phần tạo nên uy tín, sức mạnh của NHTM. Hình thức huy động tiền gửi của ngân hàng (theo kỳ hạn, theo loại tiền gửi, theo phương thức trả gốc và lãi...) ngày càng phong phú, linh hoạt thì khả năng thu hút vốn từ nền kinh tế càng cao. Điều này xuất phát từ sự khác nhau trong nhu cầu và tâm lý của các đối tượng khách hàng. Từ phân tích trên có thể thiết lập giả thuyết H5: hình thức huy động vốn tiền gửi tác động thuận chiều đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội.

(vi) Mạng lưới chi nhánh (ML)

Taran và cộng sự (2014), Ünvan & Yakubu (2020) cho rằng có mối liên hệ giữa việc mở rộng chi nhánh của NHTM và tăng trưởng tiền gửi của ngân hàng cho rằng có mối quan hệ tích cực giữa mạng lưới ngân hàng và

tăng trưởng tiền gửi. Bhattacharjee (2012) cũng cho rằng việc mở rộng chi nhánh là một bước tiến quan trọng, là nhân tố ảnh hưởng đến huy động tiền gửi. Theo kết quả nghiên cứu của Mokhlis & cộng sự (2008); Hedayatnia & Eshghi (2011), vị trí ngân hàng dễ tìm thấy, đặc biệt nằm trong khu dân cư sẽ dễ dàng thu hút KHCN gần ngân hàng đến gửi tiền. Từ những lập luận như đã nêu trên, có thể thiết lập giả thuyết H6: mạng lưới chi nhánh tác động thuận chiều đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội.

(vii) Sự an toàn tiền gửi (AT)

Sự an toàn của ngân hàng là vấn đề quan trọng trong việc huy động tiền gửi. Điều đó đã tạo ra môi trường ngân hàng an toàn và từ đó thu hút nhiều tiền gửi hơn (McNeal, 2014). Vì vậy, cần phải duy trì sự an toàn tiền gửi của khách hàng để nâng cao danh tiếng của ngân hàng (Samarasiri, 2009). Dựa vào những phân tích trên, nhóm tác giả có thể thiết lập giả thuyết H7: sự an toàn tiền gửi tác động thuận chiều đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội.

(viii) Nhận thức của người gửi tiền (NT)

Nhận thức của khách hàng khi xem xét gửi tiền phụ thuộc vào nhiều yếu tố như thương hiệu của ngân hàng, tỷ lệ lợi nhuận trên đầu tư, chất lượng dịch vụ, sự an toàn tiền gửi... Do đó các ngân hàng cần chú ý thu hút thêm tiền gửi bằng cách cung cấp kiến thức và quảng bá chúng cho khách hàng (Kanthi & Singu, 2015; Garo (2015). Từ những phân tích trên có thể thiết lập giả thuyết H8: nhận thức của người gửi tiền tác động thuận chiều đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội.

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả kỳ vọng đưa ra các thông tin hữu ích để chứng minh tác động của các nhân tố đến khả năng huy động vốn tiền gửi, từ đó đưa ra các khuyến nghị giúp huy động tiền gửi từ KHCN phù hợp nhằm gia tăng giá trị cho các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội.

#### 4. Phương pháp nghiên cứu

Nhóm tác giả sử dụng hai phương pháp nghiên cứu cứu cơ bản gồm: phương pháp nghiên cứu định tính để tổng hợp các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài, từ đó xác định giả thuyết nghiên cứu và phương pháp định lượng nhằm kiểm định các giả thuyết đã đưa ra.

#### 4.1. Xây dựng thang đo

Bảng câu hỏi phỏng vấn được xây dựng từ cơ sở lý thuyết, tổng quan nghiên cứu và kết quả trao đổi, phỏng vấn chuyên

gia. Thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến việc huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội được thể hiện trong bảng 1.

**Bảng 1.** Thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội

Các biến	Thang đo	Mã hóa	Tham chiếu	Dấu kỳ vọng
<b>Biến phụ thuộc</b>				
Khả năng huy động tiền gửi từ KHCN (KN)	Đảm bảo khả năng thanh toán của ngân hàng	KN1	Mohamed và cộng sự (2023)	
	Giảm chi phí huy động vốn	KN2	Azolibe (2000)	
	Quyết định quy mô hoạt động cho vay, đầu tư, bảo lãnh...	KN3	Viswanadham & Nahid (2015)	
<b>Biến độc lập</b>				
Thương hiệu của ngân hàng (TH)	Lợi nhuận ngân hàng tăng trưởng vững chắc	TH1	Roger, B. (2006), Onay & Ozsoz (2013), Garo (2015)	+
	Lượng khách hàng tăng ổn định	TH2		
	Các sản phẩm, dịch vụ mới của ngân hàng được chấp nhận nhanh chóng trên thị trường	TH3		
	Mức độ uy tín cao trong ngành	TH4	Samarasiri (2009), Iswarya (2015), Haron & Wan Azmi (2008)	
	Có nhiều hoạt động xã hội tốt	TH5		
Chính sách lãi suất (LS)	Lãi suất linh hoạt theo từng sản phẩm tiền gửi	LS1	Gamble và cộng sự (2005)	+
	Lãi suất cạnh tranh với các ngân hàng khác nhưng tuân thủ quy định của NHNN	LS2	Philip (1968), Debesso & Kant (2023), Mustafa & Seyra (2009)	
	Lãi suất hấp dẫn với khách hàng	LS3	Garo (2015), Asfaw (2021)	
	Phương thức trả lãi phù hợp	LS4		
Chiến lược marketing (MK)	Quảng bá thương hiệu (báo chí, truyền hình, brochure, tờ rơi, poster và banner, billboard...)	MK1	Bahia & Nantel (2000), Comrey, A.L. (1973)	+
	Tiếp cận, chào hàng khách hàng qua email marketing	MK2		
	Phân phối sản phẩm qua kênh truyền thống (ATM, văn phòng giao dịch, ngân hàng liên kết)	MK3	Zilberfarb (1989), Namazi & Salehi (2010)	
	Phân phối sản phẩm qua kênh hiện đại (auto banking, telebank, internet banking)	MK4		
	Đẩy mạnh chương trình quan hệ công chúng	MK5	Philip (1968)	
Chất lượng dịch vụ (CD)	Áp dụng chính sách ưu đãi với khách hàng thân thiết	CD1	Ugochukwu (2000), Viswanadhan & Bonso (2014), Onay & Ozsoz (2013), Delgado & Kant (2023)	+
	Chúc mừng, tặng quà cho khách hàng vào các dịp lễ, Tết, sinh nhật	CD2		
	Thủ tục gửi tiền nhanh gọn	CD3		
	Nhân viên ngân hàng có kỹ năng, nghiệp vụ chuyên nghiệp	CD4	Banke & Yitayaw (2022)	
	Tăng điểm đặt hệ thống ATM, máy POS chấp nhận thanh toán đáp ứng nhu cầu của khách hàng	CD5	Mokhils và cộng sự (2008), Zilberfarb (1989)	

Hình thức huy động tiền gửi (HT)	Đa dạng hóa các hình thức huy động tiền gửi	HT1	Sisay (2013), Banke & Yitayaw (2022), Debesso & Kant (2023)	+
	Đáp ứng nhu cầu của các đối tượng khách hàng khác nhau	HT2		
	Có dịch vụ tư vấn gửi tiền tận nhà hoặc cơ quan của khách hàng	HT3		
	Cung cấp thêm các sản phẩm tiền gửi so với các gói sản phẩm truyền thống	HT4		
Mạng lưới chi nhánh (ML)	Đảm bảo thuận tiện, đáp ứng nhu cầu giao dịch của khách hàng	ML1	Gunasekara & Kumari (2018)	+
	Mạng lưới chi nhánh phân bố nhiều, rộng khắp, bao phủ cả khu vực nông thôn và thành thị	ML2	Mokhlis & cộng sự (2008); Hedayatnia & Eshghi (2011); Ambe (2017)	
	Mở rộng mô hình đại lý ngân hàng ở các vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa	ML3	Georgiou và cộng sự (2015)	
Sự an toàn tiền gửi (AT)	Tuân thủ quy định của pháp luật về bảo đảm an toàn tiền gửi	AT1	Samarasiri (2009), Miftari (2023)	+
	Áp dụng bảo hiểm tiền gửi cho khách hàng	AT2		
	Sử dụng các công nghệ bảo mật đa dạng, hiện đại	AT3	McNeal (2014)	
	Đội ngũ lãnh đạo nhiệt huyết và khả năng quản lý tốt	AT4	Phát triển từ phỏng vấn chuyên gia	
	Nhân viên ngân hàng thực hiện thao tác chính xác, an toàn khi huy động tiền gửi	AT5		
	An ninh của các điểm giao dịch được bảo vệ nghiêm túc	AT6		
	Khả năng thanh khoản của ngân hàng tốt	AT7		
Nhận thức của người gửi tiền (NT)	Nghe tư vấn từ các nhân viên huy động tiền gửi	NT1	Kanthi, Singu (2015)	+
	Xem xét kỹ các thông tin của ngân hàng trước khi gửi tiền	NT2	Phát triển từ phỏng vấn chuyên gia	
	Tham vấn ý kiến của người thân để lựa chọn ngân hàng gửi tiền	NT3	Garo (2015), Thetlek và cộng sự (2024)	
	Tin tưởng khi gửi tiền tại chi nhánh ngân hàng có thương hiệu lớn	NT4	Samuel (2012), Mhaibes và cộng sự (2024)	

*Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp*

Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert: Các thuộc tính của khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội được đo lường bằng thang đo Likert 5 điểm (Likert, 1932), từ 1 “Không ảnh hưởng” đến 5 “Ảnh hưởng rất mạnh”.

#### 4.2. Mẫu nghiên cứu

Dựa trên mô hình nghiên cứu đề xuất, các bước của nghiên cứu định lượng được thực hiện bao gồm thiết kế phiếu điều tra, xác định mẫu nghiên cứu, thu thập dữ liệu, phân tích dữ liệu thông qua phần mềm SPSS 22.

Đối tượng thu thập dữ liệu: Mẫu nghiên cứu thu thập từ 18 chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội. Nhóm tác giả thu thập dữ liệu về 8 thuộc tính (thang đo) đại diện cho khả năng huy động tiền gửi từ KHCN trong giai đoạn 3 năm, từ năm 2022 đến năm

2024, bằng cách gửi phiếu khảo sát trực tiếp hoặc gián tiếp (qua người quen, qua email hoặc công cụ google.doc). Tại mỗi chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội, nhóm tác giả sẽ lựa chọn gửi 01 phiếu điều tra cho mỗi đối tượng khảo sát được lựa chọn sau:

- (i) 01 phiếu điều tra tới các nhà quản lý là giám đốc hoặc phó tổng giám đốc chi nhánh ngân hàng
- (ii) 01 phiếu điều tra tới đại diện Hội đồng quản trị của ngân hàng
- (iii) 01 phiếu điều tra tới trưởng hoặc phó phòng huy động tiền gửi từ khách hàng cá nhân
- (iv) 01 phiếu điều tra tới mỗi nhân viên có từ 03 năm kinh nghiệm làm việc trở lên ở phòng huy động tiền gửi từ khách hàng cá nhân

Quy mô mẫu nghiên cứu: Việc xác định quy mô mẫu nghiên cứu dựa trên cơ sở sau:

- Đối với phân tích nhân tố khám phá (EFA): kích thước mẫu tối thiểu là gấp 5 lần tổng số biến quan sát (Comrey, 1973; Hair và cộng sự, 2010; Roger, 2006).

- Đối với phân tích hồi quy đa biến: kích thước mẫu tối thiểu cần đạt được tính theo công thức:  $N = 50 + 8 * m$  (với m là số biến độc lập) (Tabachnick & Fidell, 1996).

Dựa vào lập luận nêu trên, nhóm tác giả tính toán và chọn quy mô mẫu tối thiểu là 135 quan sát.

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả đã phát ra 239 phiếu khảo sát, thu về 239 phiếu. Sau khi làm sạch dữ liệu, nhóm tác giả đưa 226 phiếu hợp lệ vào phân tích.

Như vậy, trong nghiên cứu này, nhóm tác giả lựa chọn kích cỡ mẫu gồm 226 quan sát là đủ lớn để tiến hành kiểm định.

**5. Kết quả nghiên cứu** và bàn luận kết quả nghiên cứu

### 5.1. Kết quả nghiên cứu

Kiểm định chất lượng thang đo

Kết quả thống kê cho biết: có 226 đối tượng khảo sát và 100% các đối tượng này đều phù hợp để thực hiện kiểm định.

**Bảng 2.** Kiểm định thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng hiệu chỉnh	Giá trị Cronbach's Alpha nếu loại biến quan sát
Cronbach's Alpha = 0,970				
KN1	10,82	8,620	0,880	0,975
KN2	10,70	8,830	0,940	0,960
KN3	10,78	8,740	0,938	0,961
KN	10,77	8,730	0,935	0,950
Cronbach's Alpha = 0,765				
TH1	7,38	2,420	0,540	0,770
TH2	7,25	2,480	0,490	0,835
TH3	7,31	2,490	0,520	0,735
TH4	7,05	2,530	0,525	0,740
TH5	7,19	2,490	0,535	0,750
Cronbach's Alpha = 0,885				
LS1	7,15	1,600	0,700	0,870
LS2	7,30	1,300	0,760	0,840
LS3	7,20	1,370	0,755	0,845
LS4	7,25	1,490	0,700	0,830
LS	7,18	1,620	0,770	0,865
Cronbach's Alpha = 0,840				
MK1	11,65	4,000	0,630	0,820
MK2	12,00	3,600	0,560	0,880
MK3	11,68	4,000	0,645	0,810
MK4	10,75	4,000	0,625	0,810
MK5	10,95	4,050	0,615	0,805
MK	11,78	4,100	0,690	0,890
Cronbach's Alpha = 0,885				
CD1	11,90	4,800	0,550	0,910
CD2	12,00	4,000	0,745	0,845
CD3	12,05	3,700	0,750	0,850
CD4	12,00	4,050	0,755	0,825
CD5	12,05	4,100	0,765	0,845
CD	12,00	4,100	0,790	0,865
Cronbach's Alpha = 0,890				

HT1	8,55	1,850	0,710	0,895
HT2	8,30	1,750	0,720	0,892
HT3	8,40	1,800	0,710	0,870
HT4	8,55	1,800	0,700	0,800
HT	8,50	1,820	0,720	0,825
Cronbach's Alpha = 0,860				
ML1	8,50	1,950	0,720	0,825
ML2	8,30	1,800	0,675	0,875
ML3	8,40	1,810	0,640	0,820
ML	8,45	1,900	0,750	0,830
Cronbach's Alpha = 0,845				
AT1	8,20	1,950	0,640	0,855
AT2	8,52	1,980	0,630	0,870
AT3	8,28	1,950	0,620	0,860
AT4	8,48	1,950	0,645	0,865
AT5	8,38	1,900	0,625	0,835
AT6	8,30	1,910	0,635	0,855
AT7	8,25	1,940	0,620	0,860
AT	8,38	1,950	0,635	0,835
Cronbach's Alpha = 0,830				
NT1	8,10	1,870	0,650	0,855
NT2	8,12	1,875	0,670	0,860
NT3	8,14	1,872	0,610	0,830
NT4	8,20	1,880	0,625	0,840
NT	8,14	1,876	0,670	0,852

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Kết quả trong bảng 2 cho thấy các biến quan sát hợp thành 08 nhân tố và phù hợp mô hình ban đầu. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

**Bảng 3.** Kiểm định hệ số KMO và Barlett

Hệ số KMO		0,715
Giá trị Chi bình phương xấp xỉ df - Bậc tự do	Giá trị Chi bình phương xấp xỉ	532,914
	df - Bậc tự do	3
	Sig - Mức ý nghĩa	0,000

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Kết quả kiểm định hệ số KMO và Barlett cho thấy hệ số KMO = 0,715 > 0,5 chứng tỏ bảng phân tích nhân tố phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Mặt khác, kiểm định Barlett có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0,05). Điều đó khẳng định kết quả EFA hoàn toàn tin cậy để sử dụng phân tích.

**Bảng 4.** Tổng phương sai được giải thích (Total Variance Explained)

Nhân tố	Giá trị riêng ban đầu			Tổng bình phương hệ số khi trích			Trích xuất tổng của tải trọng bình phương hệ số khi xoay		
	Tổng	% phương sai trích	% tích lũy phương sai trích	Tổng	% phương sai trích	% tích lũy phương sai trích	Tổng	% phương sai trích	% tích lũy phương sai trích
1	6,842	30,620	30,620	6,842	30,620	30,620	4,512	20,510	20,510
2	3,221	14,640	45,260	3,221	14,640	45,260	2,642	11,830	32,340
3	2,018	9,170	54,430	2,018	9,170	54,430	2,180	9,770	42,110
4	1,672	7,280	61,710	1,672	7,280	61,710	2,024	9,060	51,170
5	1,391	6,050	67,760	1,391	6,050	67,760	1,872	8,390	59,560
6	1,248	5,430	73,190	1,248	5,430	73,190	1,701	7,620	67,180
7	1,087	4,730	77,920	1,087	4,730	77,920	1,482	6,640	73,820
8	1,002	4,360	82,280	1,002	4,360	82,280	1,221	5,390	82,280

Phương pháp trích: Phân tích thành phần chính (PCA)

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Bảng 4 cho thấy giá trị Initial Eigenvalues đạt từ 1,010 đến 6,842 đều >1 và đạt yêu cầu, giá trị phương sai trích là 83,280%.

**Bảng 5.** Ma trận xoay

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
TH1	0,552							
TH3	0,682							
TH2	0,618							
TH5	0,606							
TH4	0,685							
LS3		0,611						
LS2		0,648						
LS1		0,655						
LS4		0,619						
MK2			0,711					
MK4			0,694					
MK1			0,652					
MK3			0,758					
MK5			0,717					
CD1				0,709				
CD2				0,782				
CD3				0,776				
CD4				0,725				
CD5				0,753				
HT3					0,764			
HT1					0,871			
HT2					0,722			
HT4					0,728			
ML1						0,787		
ML3						0,820		
ML2						0,672		
AT1							0,885	
AT2							0,657	
AT4							0,856	
AT3							0,712	
AT6							0,695	
AT5							0,721	
AT7							0,737	
NT1								0,885
NT3								0,658
NT2								0,563
NT4								0,599

Phương pháp trích: PCA

a. 8 nhân tố trích

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Kết quả phân tích nhân tố dựa trên ma trận xoay cho thấy các nhóm nhân tố được rút ra từ các biến quan sát với các hệ số tải trên các nhân tố đều khá cao (> 0,5), các hệ số tải được xem là có ý nghĩa.

Phân tích tương quan Person  
Sau khi kiểm tra độ tin cậy và phân tích EFA, nhóm tác giả đã sử dụng hệ số tương quan Person để kiểm tra mối tương quan giữa biến phụ thuộc và biến độc lập.

**Bảng 6.** Phân tích tương quan Person

Biến		KN	TH	LS	MK	CD	HT	ML	AT	NT
KN	P	1	0,756**	0,628**	0,429**	0,412**	0,007	0,015	0,017	0,318**
	Sig.		0,000	0,004	0,012	0,020	0,061	0,058	0,062	0,000
	Mẫu		226	226	226	226	226	226	226	226
TH	P		1	0,374**	0,062*	0,034*	0,048	0,052	0,039	0,412*
	Sig.			0,000	0,008	0,002	0,071	0,080	0,076	0,042
	Mẫu			226	226	226	226	226	226	226
LS	P			1	0,335**	0,273*	0,045	0,051	0,047	0,109*
	Sig.				0,000	0,001	0,085	0,080	0,089	0,012
	Mẫu				226	226	226	226	226	226
MK	P				1	0,739**	0,008	0,050	0,017	0,130*
	Sig.					0,000	0,080	0,078	0,085	0,028
	Mẫu					226	226	226	226	226
CD	P					1	0,052	0,056	0,050	0,058*
	Sig.						0,075	0,057	0,082	0,501
	Mẫu						226	226	226	226
HT	P						1	0,002	0,013	0,198*
	Sig.							0,062	0,071	0,054
	Mẫu							226	226	226
ML	P							1	0,128	0,167*
	Sig.								0,069	0,051
	Mẫu								226	226
AT	P								1	0,018*
	Sig.									0,063
	Mẫu									226
NT										1
		**. Tương quan có ý nghĩa ở mức 0,01								

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Hệ số tương quan xem xét mối quan hệ giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc. Kết quả cho thấy các biến độc lập có tương quan với biến phụ thuộc. Tuy nhiên, 3

biến độc lập HT, ML và AT không tương quan với biến phụ thuộc.

Kiểm định sự phù hợp của mô hình

**Bảng 7.** Bảng mô hình tóm tắt kiểm tra độ phù hợp của mô hình

Mô hình	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Chỉ số Durbin-Watson
1	0,768 <sup>a</sup>	0,617	0,625	0,673	1,329

a. Biến dự báo: (hằng số), TH, LS, MK, CD, NT

b. Biến phụ thuộc: KN

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Bảng 7 cho thấy: giá trị hiệu chỉnh = 0,625, nghĩa là khả năng huy động tiền gửi của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội được 62,5% biến động

lập giải thích, phần còn lại do sai số ngẫu nhiên.

Phân tích hồi quy

**Bảng 8.** Phân tích hồi quy ANOVA

Mô hình	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.	
1	Hồi quy	92,450	5	18,490	42,320	0,000 <sup>b</sup>
	Phần dư	60,780	133	0,457		
	Tổng	153,230	138			

a. Biến phụ thuộc: KN

b. Biến dự báo: (hằng số), TH, MK, LS, CD, NT

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Trong bảng phân tích ANOVA trên cho thấy: giá trị Sig. = 0,000 < 0,05, điều đó cho kết luận: mô hình hồi quy tuyến tính bội đã xây dựng là phù hợp.

Nhóm tác giả phân tích và kiểm định 05 nhân tố nêu trên trong mô hình có thực sự ảnh hưởng đến biến phụ thuộc không thông qua bảng dưới đây.

**Bảng 9.** Phân tích hồi quy bội

Mô hình B	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig. Độ chấp nhận	Thống kê đa cộng tuyến	
	Sai số chuẩn	Beta				VIF	
1	(Hằng số)	0,278	0,490	0,568	0,571		
	TH	1,158	0,105	0,792	11,029	0,690	1,449
	LS	0,412	0,123	0,230	-3,352	0,749	1,336
	MK	0,087	0,138	0,056	0,630	0,417	1,324
	CD	0,041	0,129	0,025	0,318	0,447	1,236
	NT	0,016	0,102	0,010	0,157	0,788	1,270

a. Biến phụ thuộc: MDC

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS

Bảng 9 cho thấy: hệ số phóng đại phương sai (VIF) của 05 biến độc lập có giá trị từ 1,270 đến 1,449 đều nhỏ hơn 2. Điều đó cho thấy mô hình không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Từ bảng mô hình hồi quy, ta viết được phương trình về các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN tại các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội như sau:

$$KN=0,278+0,792 TH+0,230 LS+0,056 MK+0,025 CD+0,01 NT$$

## 5.2. Bàn luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu đã chỉ rõ: có 05 nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội gồm: thương hiệu của ngân hàng, chính sách lãi suất, chiến lược marketing, chất lượng dịch vụ của ngân hàng và nhận thức của người gửi tiền. Dấu của các nhân tố này đều nhất quán với kỳ vọng đặt ra. 3 nhân tố còn lại không ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP ngoại thương tại thành phố Hà Nội gồm: hình thức huy động tiền gửi, mạng lưới chi nhánh và sự an toàn tiền gửi.

- Thương hiệu của ngân hàng: có quan hệ thuận chiều với khả năng huy động tiền gửi từ KHCN với hệ số  $\beta = 0,792$  và  $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ . Kết quả nghiên cứu này cũng tương đồng với kết quả nghiên cứu của Sisay (2013), Azolibe (2019). Hiện nay, NHTMCP Ngoại thương Việt Nam là một trong 4 ngân hàng lớn thu hút được KHCN gửi tiền nhờ uy tín và thương hiệu.

- Chính sách lãi suất: có quan hệ thuận chiều với khả năng huy động tiền gửi từ KHCN với hệ số  $\beta = 0,230$  và  $\text{Sig} = 0,001 < 0,05$ . Điều này phù hợp với nghiên cứu của Pesa & Muturi (2015). Khi chính sách lãi suất của ngân hàng hấp dẫn và linh hoạt sẽ thu hút lượng tiền gửi vào ngân hàng, qua đó giúp ngân hàng cải thiện rủi ro thanh khoản và có nguồn lực dồi dào đáp ứng nhu cầu tăng trưởng. Các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội hiện thu hút được số lượng lớn khách hàng gửi tiền nhờ điều chỉnh chính sách lãi suất linh hoạt, phù hợp với nhu cầu thị trường.

- Chiến lược marketing: có quan hệ thuận chiều với khả năng huy động tiền gửi từ KHCN với hệ số  $\beta = 0,056$  và  $\text{Sig} = 0,003 < 0,05$ . Điều đó phù hợp với kết quả nghiên cứu của Pesa & Muturi (2015), Selvaraj & Balaji Kumar (2016). Marketing trong ngân hàng với các chính sách và giải pháp đồng bộ sẽ góp phần vào tăng trưởng nguồn tiền gửi huy động, giúp các NHTM tối ưu hoá trong việc huy động tiền gửi từ KHCN. Hiện các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội có chiến lược marketing nổi bật trong huy động tiền gửi từ KHCN.

- Chất lượng dịch vụ: có quan hệ thuận chiều với khả năng huy động tiền gửi từ KHCN với hệ số  $\beta = 0,025$  và  $\text{Sig} = 0,002 < 0,05$ . Kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Pesa & Muturi (2015), Azolibe (2019), Asfaw (2021). Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt giữa các ngân hàng, việc gia tăng chất lượng dịch vụ được xem là nền tảng để các NHTM thu hút và giữ chân khách hàng thông qua sự hài lòng của khách hàng. Trên thực tế, chất lượng dịch vụ của các chi nhánh NHTMCP ngoại thương tại thành phố Hà Nội được đảm bảo tốt để duy trì và gia tăng lượng KHCN gửi tiền.

- Nhận thức của người gửi tiền: có quan hệ thuận chiều với khả năng huy động tiền gửi từ KHCN với hệ số  $\beta = 0,010$  và  $\text{Sig} = 0,001 < 0,05$ . Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Gunasekara & Kumari (2018), Banke & Yitayaw (2022). Nhận thức của người gửi tiền sẽ quyết định thái độ của họ đối với hoạt động huy động tiền gửi của NHTM. Từ đó, khách hàng lựa

chọn tiếp tục sử dụng sản phẩm hoặc giới thiệu dịch vụ cho bạn bè quen biết. Điều này phù hợp với NHTM ở nhiều quốc gia, trong đó có các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương tại thành phố Hà Nội.

## 6. Kết luận và khuyến nghị

Nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương Việt Nam đã đạt được các mục tiêu đặt ra. Trên cơ sở tổng hợp các lý thuyết và tổng quan nghiên cứu về khả năng huy động tiền gửi từ KHCN của các ngân hàng thương mại, nhóm tác giả đã xây dựng mô hình và các giả thuyết nghiên cứu, tiến hành nghiên cứu định lượng và tìm được 05 nhân tố ảnh hưởng đến khả năng huy động vốn tiền gửi của ngân hàng thương mại, 03 nhân tố bị loại bỏ. Từ kết quả này, tác giả khuyến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả huy động vốn tiền gửi của các NHTMCP Việt Nam như sau:

Thứ nhất, nâng cao thương hiệu của ngân hàng bằng cách tạo cho khách hàng hình ảnh tốt về ngân hàng thông qua các tiêu chí về lợi nhuận, qui mô hoạt động, số lượng khách hàng tăng ổn định, các sản phẩm dịch vụ được được xã hội nhanh chóng chấp nhận.

Thứ hai, áp dụng chính sách lãi suất hợp lý trên cơ sở thường xuyên theo dõi tình hình biến động lãi suất trên thị trường, dự đoán được xu hướng biến động, thực hiện tính toán lãi suất bình quân đầu ra, đầu vào, để đưa ra các mức lãi suất vừa có tính cạnh tranh, vừa có tính hấp dẫn, nhưng vẫn đảm bảo lợi ích cho ngân hàng.

Thứ ba, chú trọng thực hiện chính sách marketing thông qua các hoạt động nghiên cứu thị trường để xác định loại sản phẩm, dịch vụ ngân hàng sẽ cung ứng cho thị trường, đồng thời tổ chức quá trình cung ứng sản phẩm dịch vụ, hoàn thiện mối quan hệ trao đổi giữa khách hàng và ngân hàng và khảo sát khách hàng, tìm hiểu nhu cầu thị hiếu của khách hàng sử dụng những sản phẩm, dịch vụ tiền gửi nào để xác định các mặt mạnh, mặt yếu của mình.

Thứ tư, tăng cường chất lượng dịch vụ thu hút tiền gửi từ khách hàng bằng cách hiện đại hóa công nghệ ngân hàng, trang bị cho các phòng ban đều có máy vi tính ứng dụng các phần mềm tin học hiện đại trong công tác quản lý kiểm tra các hoạt động ngân hàng; trang bị hoàn chỉnh hệ thống mạng máy tính nội bộ giữa hội sở với tất cả điểm giao dịch, các tổ quỹ để áp dụng đồng bộ quy trình rút, gửi tiền tức thời để đáp ứng trước nhu cầu hội nhập của nền kinh tế nước ta. Bên cạnh đó, cần quan tâm và thực hiện tốt công tác chăm sóc khách hàng.

Thứ năm, nâng cao nhận thức của người gửi tiền trên cơ sở tăng cường công tác tư vấn để giúp người dân thay đổi thói quen cất giữ tiền tại nhà. Một bộ phận người dân vẫn chưa hiểu rõ ràng về sự tiện lợi của việc gửi tiền tại ngân hàng.

Như vậy, nghiên cứu này đã đưa ra một số khuyến nghị cho các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương

tại thành phố Hà Nội nhằm gia tăng khả năng huy động tiền gửi từ KHCN trong thời gian tới. Hạn chế của nghiên cứu là kích thước mẫu còn hạn chế, nếu đủ nguồn lực và điều kiện khảo sát mở rộng tất cả các chi nhánh NHTMCP Ngoại thương trên toàn quốc, kết quả có thể đại diện tốt hơn.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Aberham, D. (2023). *Analyzing determinant of deposit mobilization in Ethiopia*. Bachelor's Thesis, International Business Accounting and Finance.
- Addisalem, T. (2021). Factors influencing deposit mobilization: A study on commercial bank of Ethiopia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 12(1), 12-20. <https://doi.org/10.7176/JESD/12-1-06>
- AlHares, A., Mohamed, A., Al Bahr, M., & Al Khelaifi, M. (2023). Corporate social responsibility and brand loyalty in organization for economic cooperation and development. *Journal of Governance and Regulation/Volume*, 12(4), 379-389. <https://doi.org/10.22495/jgrv12i4siart18>
- Ambe, M. E. (2017). An investigation of determinants of deposit mobilization in commercial banks of Ethiopia from 1995 to 2014. *Research on Humanities and Social Sciences*, 7(19), 101-118. <https://doi.org/10.7176/RHSS/7-19-12>
- Asfaw, L. B. (2021). *Factors affecting deposit mobilization process: The case of Debu Global Bank S.C*. Doctoral Thesis, St. Mary's University College. Addis Ababa University Institutional Repository.
- Athukorala, P.-C., & Sen, K. (2004). The determinants of private saving in India. *World Development*, 32(3), 491-503. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2003.07.008>
- Azolibe, C. B. (2019). Deposit mobilization and its impact on the performance of commercial banks in Nigeria. *International Journal of Finance & Banking Studies*, 8(2), 1-12.
- Bahia, K., & Nantel, J. (2000). A reliable and valid measurement scale for the perceived service quality of banks. *International Journal of Bank Marketing*, 18(2), 84-91. <https://doi.org/10.1108/02652320010322994>
- Banke, N. K., & Yitayaw, M. K. (2022). Deposit mobilization and its determinants: Evidence from commercial banks in Ethiopia. *Future Business Journal*, 8(1), 32. <https://10.5089/9781451873429.001>
- Banson, F. A.-K., Sey, E., & Sakoe, J. (2012). The role of mobile deposit in deposit mobilization in Ghana. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 3(03), 1-18.
- Bhattacharjee, A. (2012). *Social science research: Principles, methods and practices (2nd ed.)*. South Florida, USA: University of South Florida.
- Comrey, A. L. (1973). *A first course in factor analysis*. New York: Academic Press.
- Debesso, D., & Kant, S. (2023). Mobilization of deposit in commercial banks of Ethiopia: Conceptual model development through literature review. *International Journal of Social Science, Management and Economics Research*, 1(3), 48-57. <https://doi.org/10.61421/IJSSMER.2023.1304>
- Femi, M., Nwankwo, O., & James, S. O. (2021). Determinable factors affecting commercial banks' deposits: The case of Nigeria (2000-2019). *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(4), 214-223. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i4-01>
- Friedman, M. (1957). *A theory of the consumption function*. Princeton University Press.
- Gamble, P., Tapp, A., & Marsella, A. (2005). *Stone M. marketing revolution*. Great Britain: Kogan Page Ltd.
- Garo, G. (2015). *Determinants of deposit mobilization and related costs of commercial banks in Ethiopia*. A Research Project Paper Submitted to the Department of Management College of Business and Economics.
- Georgiou, M. N., Christodoulou, C. S., & Christofides, S. K. (2015). Deposit mobilization strategies in commercial banks: Evidence from Cyprus. *International Journal of Bank Marketing*, 33(5), 704-723.
- Gunasekara, H. U., & Kumari, P. (2018). Factors affecting for deposit mobilization in Sri Lanka. *International Review of Management and Marketing*, 8(5), 30-42. <https://doi.org/10.32479/irmm.5887>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Haron, S., & Wan Azmi, N. (2008). Determinants of Islamic and conventional deposits in the Malaysian banking system. *Managerial Finance*, 34(9), 618-643.
- Hedayatnia, A., & Eshghi, K. (2011). Bank selection criteria in the Iranian retail banking industry. *International Journal of Business and Management*, 6(12), 222. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n12p222>
- Howells, P., & Bain, K. (2008). *The economics of money, banking and finance (4th ed.)*. Pearson Education.
- Islam, S., Ali, M. J., & Wafik, A. (2019). Determinants of deposit mobilization of private commercial banks: Evidence from Bangladesh. *International Journal of Business and Management Innovation*, 8(10), 26-33.
- Iswarya, M. R. (2015). A study on consumer awareness on modern banking services in Theni (Dt). *International Journal of Business and Management*, 4, 823-831.
- Iyer, R., & Puri, M. (2012). Understanding bank runs: The importance of depositor-bank relationships and networks. *American Economic Review*, 102(4), 1414-1445. <https://doi.org/10.1257/aer.102.4.1414>
- Kanthi, K., & Singu, B. (2015). A survey report on customer awareness towards bharatiya mahila bank with special reference to Coimbatore City. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 1(4), 250-254.
- Klein, M. A. (1971). A theory of the banking firm. *Journal of Money, Credit and Banking*, 3(2), 205-218.
- Kutan, A. M. (2010). *Evaluating the effects of deposit dollarization in*

- bank profitability*. New York: Fordham University, Dealy Hall Bronx.
- Legass, H. A., Shikur, A. A., & Ahmed, O. M. (2021). Determinants of commercial banks deposit growth evidence from Ethiopian commercial banks. *Journal of Finance and Accounting*, 9(6), 207-215. <https://doi.org/10.11648/j.f.a.20210906.11>
- Likert, R. (1932). The method of constructing an attitude scale. *Archives of Psychology*, 140, 44-53.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Masson, M. P. R., & Mussa, M. M. (1996). *The role of the IMF: Financing and its interactions with adjustment and surveillance (Pamphlet Series No. 50) (1557755515)*. International Monetary Fund.
- McNeal, G. (2014). *Banks challenged by cybersecurity threats, state regulators acting*. Retrieved from <https://www.forbes.com/>
- Mhaibes, H. A., Al-Janabi, A. S. H., & Hussein, S. A. (2024). The role of governance mechanisms in trust-building strategies: A comparative analytical study in public and private banks. *Business Strategy Review*, 5(1), 77-86. <https://doi.org/10.22495/cbsrv5i1art8>
- Miftari, F. (2023). The contribution of bank intermediation to economic growth: Empirical evidence from CESEE countries. *Journal of Governance and Regulation/Volume*, 12(4), 195–202. <https://doi.org/10.22495/jgrv12i4art19>
- Modigliani, F., & Brumberg, R. (1954). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data. In K. Kurihara (Ed.), *Post-Keynesian Economics* (pp. 388-436). Rutgers University Press.
- Mokhlis, S., Mat, N. H. N., & Salleh, H. S. (2008). Commercial bank selection: The case of undergraduate students in Malaysia. *International Review of Business Research Papers*, 4(5), 258-270.
- Mokhlis, S., Salleh, H. S., & Mat, N. H. N. (2011). What do young intellectuals look for in a bank? An empirical analysis of attribute importance in retail bank selection. *Journal of Management Research*, 3(2), 1-15. <https://doi.org/10.5296/jmr.v3i2.701>
- Monti, M. (1972). Deposit, credit and interest rate determination under alternative bank objective functions. Working paper, University of Rochester.
- Moussa, M. A. B., & Marzouk, H. (2024). The factors affecting bank deposit: Case of Tunisia. *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 12(6), 32-43. <https://doi.org/10.37745/ejafr.2013/vol12n63243>
- Mustafa, K., & Seyra, Y. (2009). An analysis of interest rate spread in Banglaesh. *Journal of Bangladesh Development Studies*, 32(4), 1-33. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4308>
- Namazi, M., & Salehi, M. (2010). The role of inflation in financial repression: evidence of Iran. *World Applied Sciences Journal*, 11(6), 653-661. <https://doi.org/10.7176/JESD/12-1-06>
- Onay, C., & Ozsoz, E. (2013). The impact of internet-banking on brick and mortar branches: The case of Turkey. *Journal of Financial Services Research*, 44, 187-204. <https://doi.org/10.1007/s10693-011-0124-9>
- Panzar, J. C., & Rosse, J. N. (1987). Testing for “monopoly” equilibrium. *The Journal of Industrial Economics*, 35(4), 443-456.
- Pesa, E. M. O. & Muturi, W. (2015). Factors affecting deposit mobilization by bank agents in Kenya: A case of National Bank of Kenya, Kisii County. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(6), 1545-1557
- Philips, G. E. (1968). Pension liabilities and assets. *The Accounting Review*, 43(1), 10-17. <https://www.jstor.org/stable/244111>
- Roger, B. (2006). *Estimation and sample size determination for finite populations*. D Rom Topics, Section 8.7. West Chester University of Pennsylvania.
- Samarasiri, P. (2009). *Money transactions, banks and economy (6th ed.)*. Colombo 01, Sri Lanka: Publication of Central Bank of Sri Lanka.
- Samuel, V. (2012). An empirical approach to deposit mobilization of commercial banks in Tamilnadu. *IOSR Journal of Business and Management*, 4(2), 41-45.
- Selvaraj, N., & Balaji Kumar, P. (2015). A study on the deposit mobilization pattern of the Dindigul district central cooperative bank limited. *J Tourism Hospit*, 4(138), 257-269. <https://10.4172/2167-0269.1000138>
- Sisay, A. (2013). Factors affecting deposit mobilization in private commercial banks: The case of Awash International Bank S.C.”. *St. Mary's University*
- Sureshchandar, G., Rajendran, C., & Kamalanabhan, T. (2001). Customer perceptions of service quality: A critique. *Total Quality Management*, 12(1), 111-124. <https://doi.org/10.1080/09544120020010138>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics (3rd ed.)*. New York: HarperCollins College Publishers.
- Tafa, M. D., & Worku, S. T. (2022). Determinants of private commercial banks deposit in Ethiopia. *Cogent Economics & Finance*, 10(1), 2098608. <https://doi.org/10.1080/23322039.2022.2098608>
- Tara, N., Irshad, M., Khan, M. R., Yamin, M., & Rizwan, M. (2014). Factors influencing adoption of Islamic banking: A study from Pakistan. *Journal of Public Administration and Governance*, 4(3), 352-367. <https://10.5296/jpag.v4i3.6677>
- Thetlek, R., Kraivanit, T., Limna, P., Shaengchart, Y., & Moolingearn, P. (2024). The strategy of virtual banking adoption in the digital economy [Special issue]. *Corporate & Business Strategy Review*, 5(1), 264-272. <https://doi.org/10.22495/cbsrv5i1siart1>
- Ugochukwu Uche, C. (2000). Banking regulation in an era of structural adjustment: The case of Nigeria. *Journal of Financial Regulation and compliance*, 8(2), 157-159. <https://doi.org/10.1108/eb025040>
- Ünvan, Y. A., & Yakubu, I. N. (2020). Do bank-specific factors drive bank deposits in Ghana? *Journal of Computational and Applied Mathematics*, 376, 112827. <https://10.1016/j.cam.2020.112827>
- Viswanadham, N., & Nahid, B. (2015). Determinants of non performing loans in commercial banks: A study of NBC Bank Dodoma Tanzania. *International Journal of Finance & Banking Studies*, 4(1), 70-94.
- Viswanadhan, P., Tadele, Y., & Bonso, M. (2014). The effects of location and information technology on banks deposit mobilization status in Ethiopia: Empirical evidence on private commercial banks in adama town. *International Journal of Science and Research*, 4(12), 616-620. <https://doi.org/10.21275/v4i12.nov152023>
- Zilberfarb, B.-Z. (1989). The effect of automated teller machines on demand deposits: An empirical analysis. *Journal of Financial Services Research*, 2, 49-57. <https://doi.org/10.1007/BF00119171>

# TÁC ĐỘNG CỦA CÁC NHÂN TỐ ĐẾN HIỆU QUẢ KIỂM SOÁT NỘI BỘ TRONG DOANH NGHIỆP DỆT MAY

Lê Thị Hương Trâm

Trường Đại học Lao động - Xã hội

huongtramle@gmail.com

Vũ Thị Thè

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Phạm Thị Thanh Hòa

Trường Đại học Lao động - Xã hội

**Tóm tắt:** Với mục tiêu tìm hiểu nhân tố tác động, mức độ tác động đến hiệu quả kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp dệt may, chúng tôi đã nghiên cứu tổng quan tài liệu và tìm ra khoảng trống nghiên cứu. Theo đó, các nghiên cứu trước chủ yếu tiếp cận trên khía cạnh đo lường cấu trúc hệ thống, chưa nghiên cứu các nhân tố bên ngoài ảnh hưởng đến hiệu quả vận hành hệ thống, thiếu các nghiên cứu định lượng, chuyên biệt về ngành dệt may. Dựa trên cơ sở lý thuyết, nhóm nghiên cứu đã đề xuất mô hình nghiên cứu với 6 biến độc lập gồm: Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT); Trình độ, năng lực quản lý; Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Mức độ tuân thủ pháp luật; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ và biến phụ thuộc là Hiệu quả kiểm soát nội bộ. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng cùng với phân tích hệ số tin cậy, nhân tố khám phá và hồi quy đa biến. Từ 275 phiếu điều tra hợp lệ, kết quả phân tích cho thấy cả 6 nhân tố độc lập có tác động ở mức độ khác nhau, cùng chiều lên nhân tố phụ thuộc. Kết quả này là căn cứ để các doanh nghiệp có định hướng sửa đổi, điều chỉnh hệ thống kiểm soát nội bộ đạt được hiệu quả và phù hợp với sự phát triển ngành dệt may.

**Từ khóa:** Doanh nghiệp dệt may, hiệu quả, kiểm soát nội bộ, nhân tố tác động

## THE IMPACT OF FACTORS ON THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL WITHIN TEXTILE AND GARMENT ENTERPRISES

**Abstract:** In an effort to investigate the factors and the degree of their influence on the effectiveness of internal control within textile and garment enterprises, we undertook a thorough literature review and pinpointed a research gap. Prior research has largely tackled the issue from the standpoint of assessing system structures, while giving insufficient consideration to external factors that impact the operational efficiency of internal control systems. Additionally, there is a notable lack of quantitative studies that specifically target the textile and garment sector. Drawing on theoretical foundations, the research team proposed a model consisting of six independent variables: Firm size; Level of information technology (IT) adoption; Managerial competence and capability; Organizational culture that supports control; Degree of legal compliance; and Quality of the accounting/internal audit personnel. The dependent variable identified is Internal control effectiveness. The study utilized a quantitative methodology, incorporating reliability analysis, exploratory factor analysis, and multiple regression analysis. From a total of 275 valid survey responses, the analysis indicated that all six independent variables have varying degrees

of positive influence on the dependent variable. These results offer a basis for enterprises to implement informed modifications to their internal control systems, thereby improving effectiveness and aligning with the developmental trajectory of the textile and garment industry.

**Keywords:** Textile and garment enterprises, effectiveness, internal control, influencing factors.

Mã bài báo: JHS - 287

Ngày nhận bài sửa: 17/06/2025

Ngày nhận bài: 23/05/2025

Ngày duyệt đăng: 20/08/2025

Ngày nhận phản biện: 06/06/2025

## 1. Giới thiệu

Kiểm soát nội bộ là hệ thống các quy chế, thủ tục và quy trình vận hành doanh nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả quản trị, phòng ngừa sai sót, gian lận và bảo vệ tài sản. Trong bối cảnh hội nhập, cạnh tranh gay gắt, đặc biệt đối với ngành dệt may - một trong những trụ cột xuất khẩu của Việt Nam (đóng góp khoảng 20 % GDP và 44 tỷ USD kim ngạch xuất khẩu năm 2024), hệ thống kiểm soát nội bộ càng trở nên quan trọng. Hiện nay, các doanh nghiệp dệt may vẫn chủ yếu gia công với nguyên vật liệu nhập khẩu, giá trị gia tăng thấp (Hải, 2011), đồng thời phụ thuộc mạnh mẽ vào chuỗi cung ứng bên ngoài, khiến họ khó làm chủ sản xuất và kiểm soát chi phí. Bộ máy Kiểm soát nội bộ hiện còn lỏng lẻo. Cơ cấu tổ chức và chính sách nhân sự chưa hợp lý, lao động thiếu ổn định. Báo cáo chưa đầy đủ và không nhất quán, thủ tục kiểm soát mang tính thụ động, chỉ đáp ứng yêu cầu khách hàng và để lộ “lỗ hổng” trong quản lý tài sản, mua hàng (Hà, 2013). Nguyên tắc phân công, ủy quyền chưa được áp dụng nghiêm. Ý thức tuân thủ quy trình của nhân viên còn thấp. Ngoài ra, do hạn chế về vốn, nhiều doanh nghiệp dệt may khó tiếp cận công nghệ quản lý, giám sát hiện đại, thiếu tiêu chí đánh giá định kỳ cho hệ thống kiểm soát nội bộ (Nga và nnk., 2022). Xuất phát từ những hạn chế trên, việc tổ chức hệ thống kiểm soát nội bộ đạt hiệu quả càng trở nên cấp thiết. Nghiên cứu này nhằm xác định các nhân tố bên ngoài tác động tới kiểm soát nội bộ hay có thể nói tác động tới cấu trúc của hệ thống này. Đánh giá mức độ tác động của từng nhân tố đã xác định trong mô hình để tạo cơ sở và định hướng giúp các doanh nghiệp dệt may nâng cao hiệu quả kiểm soát nội bộ.

## 2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

### 2.1. Cơ sở lý thuyết

#### *Kiểm soát nội bộ*

Luật Kế toán Việt Nam (2015) quy định, kiểm soát nội bộ là việc thiết lập và tổ chức thực hiện trong nội bộ đơn vị kế toán các cơ chế, chính sách, quy trình, quy định nội bộ phù hợp với quy định của pháp luật nhằm bảo đảm phòng ngừa, phát hiện, xử lý kịp thời rủi ro và đạt được yêu cầu đề ra. Theo quan điểm của tổ chức COSO (1992), kiểm soát nội bộ được thiết lập nhằm đảm bảo các mục tiêu như sự tin cậy của báo cáo tài chính, sự tuân thủ quy định pháp luật và hiệu quả thực hiện hoạt động. Hệ thống này là một quá trình liên tục được chi phối bởi ban lãnh đạo và toàn bộ nhân viên trong đơn vị. Tác giả Moeller (2009), khi nghiên

cứu kiểm soát nội bộ ứng dụng cho mục đích kiểm toán nội bộ đã phát triển thêm lý luận của tổ chức COSO và bổ sung thêm một số mục tiêu của kiểm soát nội bộ cần đạt được. Cụ thể, “kiểm soát nội bộ là một quá trình được thiết kế bởi nhà quản lý và áp dụng trong đơn vị nhằm cung cấp sự đảm bảo hợp lý về độ tin cậy của thông tin tài chính và thông tin hoạt động; tuân thủ các chính sách, thủ tục, nội quy, quy chế và luật pháp; bảo vệ tài sản; thực hiện được sứ mệnh, mục tiêu và kết quả của các hoạt động hoặc chương trình của đơn vị; đảm bảo tính chính trực và giá trị đạo đức”.

Nhìn chung, khái niệm về kiểm soát nội bộ đều thống nhất nhau ở các điểm là: tính quá trình; thiết kế và vận hành bởi các nhà quản lý và các nhân viên; đảm bảo thực hiện các mục tiêu của tổ chức. Các đơn vị càng lớn dần về quy mô của thì chức năng kiểm soát càng trở nên cấp thiết, nhà quản lý phải kiểm soát về nhiều phương diện thông qua việc ban hành chính sách, thủ tục trong đơn vị mình để có thể đạt được các mục tiêu của đơn vị. Hệ thống chính sách và thủ tục đó chính là hệ thống kiểm soát nội bộ của một đơn vị.

#### *Lý thuyết đại diện (Agency Theory)*

Qua nghiên cứu tổng quan tài liệu và tổng hợp của nhóm nghiên cứu thì lý thuyết đại diện là một lý thuyết quan trọng trong quản lý và kinh tế học, nghiên cứu các mối quan hệ giữa các bên với các mục tiêu và lợi ích khác nhau, trong đó một bên (người ủy quyền) ủy nhiệm cho một bên khác (người đại diện) thực hiện nhiệm vụ thay cho mình. Lý thuyết đại diện đã được xây dựng và phát triển bởi nhiều tác giả và tổ chức. Các tác giả Michael C. Jensen và William H. Meckling với bài báo năm 1976, là những người sáng lập chính của lý thuyết này, trong khi Eugene Fama, Oliver E. Williamson, và Kathleen M. Eisenhardt đã đóng góp các nghiên cứu quan trọng mở rộng lý thuyết. Chi tiết, Jensen & Meckling, (1976) đã đưa ra nhận định trong nghiên cứu của họ là Lý thuyết ủy nhiệm phát triển từ việc nghiên cứu các vấn đề tổ chức và quản lý, đặc biệt là trong bối cảnh doanh nghiệp và tổ chức lớn nơi có sự phân chia giữa chủ sở hữu và người điều hành. Lý thuyết ủy nhiệm tập trung vào các vấn đề liên quan đến sự phân tách giữa quyền lực và trách nhiệm, cũng như các vấn đề phát sinh khi các bên không hoàn toàn đồng nhất về mục tiêu hoặc khi thông tin không đối xứng.

Trong bối cảnh doanh nghiệp ngày càng đối mặt với rủi ro đa dạng, lý thuyết đại diện được xem là nền tảng lý luận phù hợp nhất để lý giải vai trò của Kiểm soát nội bộ trong

việc giảm thiểu hành vi cơ hội và bất cân xứng thông tin giữa chủ sở hữu và nhà quản trị. Lý thuyết này chỉ ra rằng khi quyền sở hữu và quyền điều hành tách rời, nguy cơ xuất hiện hành vi vụ lợi từ nhà quản lý là tất yếu. Hệ thống Kiểm soát nội bộ được thiết kế như một công cụ giám sát nhằm hạn chế các sai lệch hành vi và bảo vệ lợi ích của cổ đông, đặc biệt trong môi trường doanh nghiệp có quy trình sản xuất phức tạp.

## **2.2. Tổng quan nghiên cứu**

### *Nghiên cứu ngoài nước*

Kiểm soát nội bộ từ lâu đã được các học giả quốc tế tiếp cận dưới nhiều góc độ lý thuyết và thực tiễn. Amudo & Inanga (2009) là những người đầu tiên đưa ra một mô hình mở rộng hệ thống kiểm soát nội bộ gồm 6 thành phần, trong đó đặc biệt nhấn mạnh vai trò của kiểm soát công nghệ thông tin như một cấu phần độc lập. Nghiên cứu khẳng định, hệ thống Kiểm soát nội bộ chỉ phát huy hiệu quả khi có một cấu trúc đồng bộ, được giám sát bởi ban lãnh đạo có năng lực và cam kết. Trong lĩnh vực doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs), Oseifuah (2013) phát hiện yếu tố cam kết của lãnh đạo và năng lực nhân sự có ảnh hưởng quyết định đến tính hiệu quả của hệ thống Kiểm soát nội bộ. Tác giả nhấn mạnh, cần đặt yếu tố con người làm trung tâm trong quá trình cải tiến kiểm soát nội bộ, đặc biệt tại các doanh nghiệp thiếu nguồn lực. Jokipii (2010), với việc áp dụng lý thuyết tình huống (Contingency Theory), cho rằng không tồn tại một mô hình Kiểm soát nội bộ “chuẩn hóa” áp dụng cho mọi doanh nghiệp. Tính hiệu quả của kiểm soát nội bộ phụ thuộc vào mức độ phù hợp với bối cảnh tổ chức, bao gồm quy mô, văn hóa doanh nghiệp, ngành nghề và cơ cấu phân quyền.

Một hướng tiếp cận phổ biến khác là sử dụng khung lý thuyết COSO để đo lường hiệu quả hệ thống kiểm soát nội bộ. Các nghiên cứu của Prawitt et al. (2009), Muhammad & Shahimi (2014), và Abdelhak & Azouzi (2021) đã sử dụng các thành phần COSO (2013) bao gồm môi trường kiểm soát, đánh giá rủi ro, hoạt động kiểm soát, thông tin và truyền thông, giám sát để kiểm định mối quan hệ với các biến như hiệu suất tài chính, hành vi quản trị rủi ro và ngăn chặn gian lận.

### *Nghiên cứu trong nước*

Tại Việt Nam, có nhiều nghiên cứu đã vận dụng khung lý thuyết COSO để đo lường hiệu quả hệ thống kiểm soát nội bộ. Nghiên cứu như Trang & Minh (2020) áp dụng bộ tiêu chí COSO để đánh giá hệ thống Kiểm soát nội bộ tại các công ty niêm yết, cho thấy các thành phần như “môi trường kiểm soát” và “giám sát” có ảnh hưởng mạnh mẽ đến hiệu quả kiểm soát tổng thể. Nghiên cứu của Thu & Nghĩa (2021) về nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả hệ thống kiểm soát nội bộ tại doanh nghiệp. Bài viết cung cấp cái nhìn tổng quan về hệ thống kiểm soát nội bộ và xác định 5 yếu tố là môi trường kiểm soát; đánh giá rủi ro; Hoạt động kiểm soát; Thông tin và truyền thông; Giám sát tác động tới tính hữu hiệu của hệ thống kiểm soát nội bộ. Nhóm nghiên cứu cũng đề xuất giải pháp nhằm nâng cao tính hiệu

quả của hệ thống kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp sản xuất - kinh doanh Cao su tỉnh Kon Tum. Tăng cường hoạt động nhận dạng, đánh giá rủi ro, áp dụng các thủ tục kiểm soát phát hiện sai sót, gian lận, ứng dụng mạnh mẽ tin học vào công tác quản lý, xây dựng bộ phận thanh, kiểm tra riêng biệt và tăng cường hoạt động giám sát là những kiến nghị của nhóm tác giả. Nghiên cứu của Zen và nnk., (2023) về xây dựng mô hình nhân tố tác động tới hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp Việt Nam. Nghiên cứu đã trình bày cơ sở về kiểm soát nội bộ và lý thuyết nền (Lý thuyết lập quy; lý thuyết đại diện; lý thuyết thể chế, lý thuyết bất định của các tổ chức, lý thuyết về tâm lý xã hội của tổ chức) hỗ trợ việc xây dựng mô hình nghiên cứu. Dựa trên cơ sở lý thuyết và lý thuyết nền, nhóm nghiên cứu đã xây dựng mô hình nghiên cứu nhân tố tác động đến hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ bao gồm: môi trường kiểm soát, đánh giá rủi ro, các hoạt động kiểm soát, thông tin và truyền thông, giám sát.

Một số nghiên cứu tiếp cận theo hướng mô tả và đánh giá thực trạng. Tiến (2016) khảo sát một số doanh nghiệp trong nước và xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả kiểm soát nội bộ gồm: quy mô doanh nghiệp, trình độ nhân sự kế toán, mức độ ứng dụng công nghệ thông tin, và cơ cấu tổ chức. Tuy nhiên, nghiên cứu này chưa xây dựng mô hình định lượng để đo lường mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố. Đức (2019) tiến xa hơn khi áp dụng phương pháp định lượng để kiểm định mối quan hệ giữa hiệu quả hệ thống Kiểm soát nội bộ và các yếu tố như: cam kết của ban lãnh đạo, mức độ tuân thủ pháp luật và văn hóa tổ chức. Kết quả cho thấy, sự hỗ trợ của lãnh đạo và môi trường pháp lý đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng hệ thống kiểm soát. Tuy vậy, nghiên cứu vẫn chưa xem xét đến yếu tố công nghệ và đặc thù ngành nghề, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ.

### *Nghiên cứu trong lĩnh vực dệt may*

Một số nghiên cứu tại Việt Nam đã tiếp cận kiểm soát nội bộ từ thực tiễn ngành dệt may. Nghiên cứu của Hải (2011) là một trong những công trình sớm nhất hệ thống hóa các hạn chế phổ biến trong kiểm soát nội bộ ngành dệt may, bao gồm: cấu trúc tổ chức chưa hợp lý, năng lực nhân sự yếu, và thiếu công nghệ hỗ trợ. Tác giả kiến nghị mô hình 3 trụ cột nhằm hoàn thiện Kiểm soát nội bộ, bao gồm cải tiến tổ chức, nâng cao trình độ và tăng cường tự động hóa. Tương tự, Hà (2013) cũng thực hiện một nghiên cứu đánh giá thực trạng kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp dệt may. Tác giả nhấn mạnh vào thực trạng thiếu chuyên môn, thiếu quy trình kiểm soát và thiếu sự phân công rõ ràng trong giám sát nội bộ tại các doanh nghiệp dệt may. Đề xuất của tác giả tập trung vào phân cấp trách nhiệm, tăng kiểm tra định kỳ và áp dụng công nghệ để cải thiện minh bạch. Gần đây nhất, nghiên cứu của Nga và nnk., (2022) về hệ thống kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp tại Việt Nam và điển hình là doanh nghiệp dệt may cho thấy hệ thống kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp Việt Nam nói chung, và ngành dệt may nói riêng, vẫn còn yếu

về quy trình hóa và phụ thuộc nhiều vào yếu tố con người. Nhóm tác giả đề xuất xây dựng hệ thống kiểm soát tổng thể với sự tham gia của nhiều cấp quản lý, đồng thời nhấn mạnh vai trò đào tạo nội bộ.

#### *Khoảng trống nghiên cứu*

Các nghiên cứu của Amudo & Inanga (2009), Oseifuah (2013), và Jokipii (2010) đã làm rõ vai trò của các yếu tố tổ chức như năng lực lãnh đạo, văn hóa doanh nghiệp và đặc điểm bối cảnh trong việc vận hành hệ thống Kiểm soát nội bộ. Bên cạnh đó, hướng tiếp cận dựa trên khung lý thuyết COSO (2013) cũng được sử dụng phổ biến trong các nghiên cứu định lượng nhằm đo lường hiệu quả hệ thống Kiểm soát nội bộ thông qua năm thành phần: môi trường kiểm soát, đánh giá rủi ro, hoạt động kiểm soát, thông tin và truyền thông, và giám sát (Prawitt et al., 2009; Muhammad & Shahimi, 2014; Abdelhak & Azouzi, 2021). Tuy nhiên, chúng tôi thấy mô hình COSO chỉ phản ánh cấu trúc nội tại của hệ thống Kiểm soát nội bộ, chứ không lý giải được các yếu tố bên ngoài tác động đến tính hiệu quả trong quá trình vận hành hệ thống này. Các nghiên cứu trong nước như của Trang & Minh (2020), hay Thu và Nghĩa (2021) cũng tiếp cận theo hướng cấu trúc, chưa làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố tổ chức - công nghệ - môi trường pháp lý với hiệu quả kiểm soát nội bộ. Một số nghiên cứu đi theo hướng này, như của Tiến (2016) và Đức (2019), bước đầu xác định được vai trò của các yếu tố như quy mô doanh nghiệp, trình độ nhân sự kế toán, ứng dụng công nghệ thông tin, văn hóa tổ chức, và cam kết của lãnh đạo. Tuy nhiên, còn thiếu mô hình định lượng tổng thể.

Ngoài ra, tại Việt Nam còn rất ít nghiên cứu đánh giá tác động của các nhân tố đến hiệu quả kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp dệt may. Một vài công trình như của Hải (2011), Hà (2013), và Nga và nnk., (2022) mới dừng

lại ở mức đánh giá định tính thực trạng, đề xuất khuyến nghị, mà chưa xây dựng mô hình định lượng để đo lường tác động của các yếu tố tổ chức và môi trường, áp lực tuân thủ pháp luật, hay chuyển đổi số tới hiệu quả hệ thống Kiểm soát nội bộ. Chính vì vậy, nghiên cứu tác động của các nhân tố đến hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cao.

### **3. Phương pháp nghiên cứu**

Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng nhằm để đánh giá tác động của các nhân tố đến hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

#### *Mô hình nghiên cứu*

Dựa trên cơ sở lý thuyết về mô hình COSO, lý thuyết đại diện, các mô hình thực nghiệm của các nghiên cứu quốc tế và trong nước và bối cảnh thực tiễn đặc thù của ngành dệt may, nhóm nghiên cứu đề xuất mô hình nghiên cứu gồm biến độc lập và biến phụ thuộc như sau:

Biến độc lập trong mô hình được đo lường thông qua 6 yếu tố (25 biến quan sát) là Quy mô doanh nghiệp, Mức độ ứng dụng CNTT, Trình độ, năng lực quản lý, Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát, Mức độ tuân thủ pháp luật và Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ. Biến phụ thuộc trong mô hình là Hiệu quả kiểm soát nội bộ được đo lường dựa trên 5 thành phần cấu thành hệ thống kiểm soát nội bộ của tổ chức COSO (1992) là Môi trường kiểm soát; Đánh giá rủi ro; Hoạt động kiểm soát; Thông tin & truyền thông; Giám sát. Các thành phần này tương ứng với 5 biến quan sát của biến phụ thuộc. Lý do chúng tôi không sử dụng bản cập nhật COSO 2013 với sự bổ sung khía cạnh “Môi trường thay đổi” - chủ yếu đánh giá tác động của chuyển đổi số vì chúng tôi đã vận dụng mô hình gồm nhân tố “Ứng dụng CNTT” để đánh giá tác động trực tiếp của nó đến hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ.

**Bảng 1.** Nhân tố độc lập tác động tới hiệu quả kiểm soát nội bộ

<b>Nhân tố độc lập</b>	<b>Giải thích</b>	<b>Kế thừa</b>
Quy mô doanh nghiệp	Doanh nghiệp lớn dễ đầu tư hệ thống Kiểm soát nội bộ	Jokipii (2010), Tiến (2016)
Trình độ nhân sự kế toán/kiểm soát	Ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng kiểm soát	Amudo & Inanga (2009), Oseifuah (2013)
Ứng dụng CNTT	Giúp kiểm soát hiệu quả, minh bạch	Tiến (2016), Đức (2019)
Văn hóa tổ chức	Văn hóa tuân thủ hỗ trợ kiểm soát	Jokipii (2010), Đức (2019)
Sự hỗ trợ của Ban lãnh đạo	Quyết định sự nghiêm túc triển khai Kiểm soát nội bộ	Amudo (2009), Đức (2019)
Mức độ tuân thủ pháp luật	Sức ép bên ngoài nâng cao chuẩn kiểm soát	Đức (2019)

*Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu*

#### *Giả thuyết nghiên cứu*

Căn cứ vào mục tiêu, các nhân tố cấu thành trong mô hình nghiên cứu đã đề xuất nhằm đánh giá Tác động của các nhân tố đến hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may, các giả thuyết nghiên cứu được xác định như sau:

H1: Quy mô doanh nghiệp có sự tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

H2: Mức độ ứng dụng CNTT có sự tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

H3: Trình độ, năng lực quản lý có sự tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

H4: Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát có sự tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

H5: Mức độ tuân thủ pháp luật có sự tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

H6: Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ có tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

*Mẫu nghiên cứu và phương pháp thu thập dữ liệu*

Việc xác định cỡ mẫu theo ước lượng tổng thể yêu cầu cỡ mẫu lớn. Hai phương pháp yêu cầu cỡ mẫu lớn thường là hồi quy bội và phân tích nhân tố khám phá. Trường hợp nghiên cứu sử dụng kết hợp nhiều phương pháp xử lý thì sẽ lấy kích thước mẫu cần thiết lớn nhất trong các phương pháp. Theo Hair và nnk., (2014), kích thước mẫu tối thiểu để sử dụng phân tích nhân tố khám phá là 50, tốt hơn là từ 100 trở lên. Tác giả Thọ (2014) cho rằng, số mẫu tốt nhất là 10:1 trở lên (tr.415). Với 25 biến quan sát, số lượng mẫu khảo sát trong nghiên cứu này cần 250 mẫu trở lên. Nhóm tác giả lựa chọn khu vực nghiên cứu thí điểm tại tỉnh Nam Định do số lượng doanh nghiệp dệt may tại địa bàn này khá lớn với hơn 6.000 cơ sở cùng 420 doanh nghiệp tên tuổi như Công ty TNHH Youngone Nam Định; May Sông Hồng, Tổng Công ty cổ phần Dệt may Nam Định; Công ty cổ phần Dệt May Sơn Nam; Công ty cổ phần Bảo Linh (Thúy, 2025). Đối tượng khảo sát bao gồm lãnh đạo doanh nghiệp, cán bộ phụ trách tài chính, kế toán, nhân viên kế toán, kiểm toán và các nhân viên có liên quan tới hoạt động kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh Nam Định.

Dữ liệu liên quan được sử dụng bao gồm dữ liệu thứ cấp và dữ liệu sơ cấp. Dữ liệu thứ cấp được lấy từ các nghiên

cứu trong và ngoài nước về hệ thống kiểm soát nội bộ dưới dạng các bài báo, các công trình nghiên cứu. Nhóm nghiên cứu thu thập dữ liệu và tập hợp theo từng chủ đề và thời gian nghiên cứu. Dựa trên các dữ liệu này, nhóm nghiên cứu có thể đúc kết các vấn đề lý thuyết về kiểm soát nội bộ và hiệu quả kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng hỏi.

**4. Kết quả nghiên cứu**

**4.1. Kiểm định chất lượng thang đo**

Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha là một phép kiểm định thống kê dùng để đánh giá mức độ chặt chẽ, nhất quán giữa các biến quan sát trong cùng một thang đo. Hệ số này được ứng dụng phổ biến trong nghiên cứu định lượng khi muốn xác định độ tin cậy của các thang đo đa biến (Thọ, 2014). Tác giả này cũng nhận định, “một thang đo có hệ số tin cậy tốt khi nó biến thiên trong khoảng 0,75 đến 0,95, không gặp hiện tượng trùng lặp trong đo lường (hệ số tin cậy > 0,95) và hệ số tương quan biến tổng >0,3” (tr.364). Từ kết quả phân tích hệ số tin cậy lần thứ nhất, nhóm nghiên cứu phát hiện có 3 biến quan sát thuộc 3 thành phần là: Trình độ, Năng lực quản lý, Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát, và Mức độ tuân thủ pháp luật có hệ số “Cronbach's Alpha nếu loại biến” lớn hơn hệ số tin cậy chung của thang đo tương ứng. Hay nói cách khác, các biến này đã làm giảm độ tin cậy của thang đo. Nghiên cứu đã tiến hành loại bỏ và thực hiện phân tích lần thứ hai với 22 biến quan sát còn lại. Kết quả cho thấy hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo dao động từ 0,795 đến 0,915, đảm bảo mức độ tin cậy tốt. Đồng thời, tất cả các hệ số tương quan biến tổng đều đạt giá trị lớn hơn 0,3, không có biến nào có “hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến” vượt quá hệ số tin cậy chung của thang đo. Dựa vào các kết quả trên ta có thể nhận định thang đo sử dụng trong nghiên cứu đảm bảo độ tin cậy cao. Các biến quan sát đều có ý nghĩa và giải thích tốt cho các thành phần trong thang đo, phù hợp để giữ lại để phục vụ các phân tích tiếp theo.

**Bảng 2.** Tổng hợp kết quả kiểm định chất lượng thang đo

Thang đo	Biến quan sát	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach alpha nếu loại biến	Hệ số Cronbach's alpha
Quy mô doanh nghiệp (QMDN)	QMDN1	0,650	0,857	0,867
	QMDN2	0,745	0,820	
	QMDN3	0,780	0,805	
	QMDN4	0,703	0,837	
Mức độ ứng dụng CNTT (UDCN)	UDCN1	0,734	0,788	0,849
	UDCN2	0,683	0,812	
	UDCN3	0,669	0,817	
	UDCN4	0,684	0,815	
Trình độ, năng lực quản lý (TDNL)	TDNL2	0,705	0,797	0,848
	TDNL3	0,665	0,837	
	TDNL4	0,780	0,726	

Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát (VHKS)	VHKS1	0,686	0,866	0,879
	VHKS2	0,796	0,822	
	VHKS4	0,744	0,843	
	VHKS5	0,731	0,849	
Mức độ tuân thủ pháp luật (TTPL)	TTPL1	0,566	0,772	0,8
	TTPL2	0,660	0,726	
	TTPL3	0,557	0,776	
	TTPL4	0,669	0,720	
Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ (CLNL)	CLNL1	0,694	0,653	0,793
	CLNL2	0,562	0,792	
	CLNL3	0,652	0,700	
Hiệu quả kiểm soát nội bộ (HQKSNB)	HQKSNB1	0,770	0,899	0,915
	HQKSNB2	0,721	0,908	
	HQKSNB3	0,854	0,882	
	HQKSNB4	0,858	0,881	
	HQKSNB5	0,720	0,910	

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm nghiên cứu

#### 4.2. Phân tích nhân tố khám phá

Phân tích nhân tố là tên chung của một nhóm các thủ tục được sử dụng chủ yếu để thu nhỏ và tóm tắt các dữ liệu. Trong nghiên cứu, chúng ta thu thập dữ liệu trên số lượng biến khá lớn và hầu hết các biến này có liên hệ với nhau nên cần giảm bớt thông qua phân tích nhân tố để có thể sử dụng được. Theo Thọ (2014), trong phân tích nhân tố, phương pháp trích Principal Components Analysis (PCA) kết hợp với phép xoay Varimax là cách tiếp cận phổ biến, giúp đơn giản hóa cấu trúc nhân tố mà vẫn giữ nguyên mức độ giải thích ban đầu (tr.411). Factor loading (Hệ số tải nhân tố) là một chỉ số quan trọng, đánh giá sự đóng góp của các biến quan sát trong phân tích này. Theo Hair và nnk., (1998), Factor loading > 0.3 được xem là đạt mức tối thiểu; Factor loading > 0.4 được xem là quan trọng; Factor loading > 0.5 được xem là có ý nghĩa thực tiễn (tr.111). Chỉ số Kaiser - Mayer - Olkin [KMO] sẽ đánh giá sự phù hợp của phân tích nhân tố khám phá,

nằm dao động trong  $0.5 \leq KMO \leq 1$  (Thọ, 2014, tr.414). Trị số KMO lớn có ý nghĩa phân tích nhân tố là thích hợp. Ngoài ra, Trọng & Ngọc (2008) cho rằng kiểm định Bartlett dùng để xem xét sự tương quan của các biến trong tổng thể và nó có ý nghĩa thống kê khi Sig. < 0.05 và ngược lại, nếu Sig. < 0.05 thì các biến quan sát có mối tương quan với nhau (tr.30). Ngoài ra, phần trăm biến thiên của biến quan sát Percentage of variance > 50% được xem là đảm bảo cho sự giải thích của từng nhân tố và sự cô đọng từ việc phân tích nhân tố (Trọng & Ngọc, 2008, tr.31). So sánh kết quả phân tích nhân tố khám phá cho từng thang đo độc lập và phụ thuộc được tổng hợp tại bảng 3, kết quả cho thấy: KMO của thang đo biến độc lập đều nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1, Sig. < 0,05 và tổng phương sai trích > 50% và hội tụ về một nhân tố chung duy nhất với trọng số nhân tố > 0.5. Như vậy, toàn bộ 22 biến quan sát của nhân tố độc lập phù hợp và được đưa vào phân tích nhân tố khám phá cho toàn bộ thang đo các biến độc lập.

**Bảng 3.** Kết quả tổng hợp phân tích nhân tố khám phá cho từng thang đo

Thang đo	Hệ số KMO	Sig	Tổng phương sai trích	Số biến loại	Số nhân tố hội tụ chung
QMDN	0,803	0.000	71,627	0	1
UDCN	0,822	0.000	69,283	0	1
TDNL	0,705	0.000	76,798	0	1
VHKS	0,762	0.000	73,497	0	1
TTPL	0,773	0.000	62,515	0	1
CLNL	0,684	0.000	70,775	0	1

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm nghiên cứu

Phân tích nhân tố khám phá cho toàn bộ thang đo chúng tôi thu được kết quả chỉ số KMO = 0,892, sig. Bartlett's Test = 0.000 < 0.05 đã khẳng định phân tích nhân tố là phù hợp. Dựa vào tiêu chí eigenvalue lớn hơn 1 thì có 6 nhân tố được trích và 6 nhân tố này tóm tắt thông tin

của 22 biến quan sát đưa vào phân tích nhân tố một cách tốt nhất. Tổng phương sai trích mà 6 nhân tố này trích được là 71,537% > 50%, có nghĩa là 6 nhân tố được trích giải thích 71,537% biến thiên dữ liệu của 22 biến quan sát tham gia vào phân tích nhân tố. Kết quả của ma trận

xoay nhân tố cho thấy 22 biến quan sát cũng hội tụ về 6 nhân tố, không thay đổi và không hình thành nhân tố mới. Các nhân tố hội tụ là Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ với trọng số nhân tố đều lớn 0.5.

**Bảng 4.** Kết quả ma trận xoay nhân tố

	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
VHKS2	0,836					
VHKS4	0,781					
VHKS1	0,755					
VHKS5	0,753					
QMDN3		0,792				
QMDN2		0,775				
QMDN4		0,747				
QMDN1		0,661				
UDCN3			0,772			
UDCN1			0,767			

UDCN2			0,741			
UDCN4			0,677			
TTPL4				0,778		
TTPL3				0,700		
TTPL2				0,693		
TTPL1				0,601		
TDNL4					0,850	
TDNL2					0,812	
TDNL3					0,798	
CLNL1						0,869
CLNL3						0,855
CLNL2						0,737

*Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm nghiên cứu  
Phân tích nhân tố khám phá cho biến phụ thuộc*

Phân tích nhân tố khám phá cho thang đo của biến phụ thuộc được thực hiện và phân tích tương tự như thang đo biến độc lập. Kết quả cho thấy KMO = 0,883, tổng phương sai trích là 75,006 và hội tụ về một nhân tố chung. Như vậy, thang đo biến phụ thuộc trong nghiên cứu đảm bảo tính đơn hướng và các biến quan sát của biến phụ thuộc hội tụ khá tốt.

**Bảng 5.** Kết quả phân tích nhân tố khám phá biến phụ thuộc

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.				0,883		
Bartlett's Test of Sphericity df Sig.				Approx. Chi-Square		969,234
				10		
				0,000		
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,750	75,006	75,006	3,750	75,006	75,006
2	0,447	8,935	83,941			
3	0,385	7,703	91,644			
4	0,211	4,224	95,868			
5	0,207	4,132	100,000			

*Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm nghiên cứu*

### 4.3. Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Trong nghiên cứu, hồi quy đa biến được phát triển dựa trên hồi quy tuyến tính đơn giản. Mục đích phân tích hồi quy đa biến nhằm dự đoán biến phụ thuộc là Hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may dựa trên 6 nhân tố độc lập theo mô hình. Ngoài ra, phân tích này cũng cho phép chúng ta xác định mức độ ảnh hưởng của từng biến độc lập vào sự thay đổi của biến phụ thuộc. Kết quả phân tích hồi quy đa biến được chấp nhận và có ý nghĩa khi tổng phần dư = 0, có tính phân phối chuẩn, không xảy ra hiện tượng cộng tuyến, hiện tượng tự tương quan và phương sai không đều.

Phương trình hồi quy tuyến tính đa biến có dạng:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + \beta_3 * X_3 + \beta_4 * X_4 + \beta_5 * X_5 + \beta_6 * X_6 + \varepsilon$$

Trong đó:

Y: Biến phụ thuộc thể hiện giá trị dự đoán về Hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$ : Là các hệ số hồi quy

$X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ : Là các biến độc lập theo thứ tự: Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ.

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy sự tương quan giữa biến phụ thuộc là Hiệu quả kiểm soát nội bộ với các biến độc lập là Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ vì các giá trị sig đều nhỏ hơn 0,05. Mặt khác, giá trị sig giữa các biến độc rất lớn và

lớn hơn 0,05 - điều này nghĩa là các biến độc lập không có mối tương quan và nó càng khẳng định tính Độc lập tốt giữa các biến độc lập này.

**Bảng 6.** Kết quả hồi quy tuyến tính

Mô hình	Hệ số tương quan đa biến	Hệ số xác định	Hệ số hiệu chỉnh	Sai số	Durbin-Watson
1	0,795 <sup>a</sup>	0,632	0,623	0,40826	1,887

*Nguồn: Tổng hợp phân tích dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu*

Từ kết quả phân tích hồi quy tuyến tính thấy Hệ số tương quan đa biến (R) = 0,795 đã thể hiện mối liên hệ chặt chẽ giữa 6 biến độc lập (Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ) và biến phụ thuộc là hiệu quả kiểm soát nội bộ. Hệ số xác định R<sup>2</sup> = 0,632 có nghĩa là 6 nhân tố độc lập giải thích được 63,2% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Trong khi đó, giá trị hiệu chỉnh R<sup>2</sup> = 0,623 đồng nghĩa với các biến trong mô hình đều mang lại thông tin dự đoán về biến phụ thuộc. Chỉ số Durbin-Watson = 1,887 nằm trong khoảng cho phép (1,5 - 2,5), khẳng định không có vấn đề tự tương quan bậc nhất trong phần dư. Như vậy, chúng ta thấy các giả thuyết tiền đề cho phân tích hồi quy đều được thỏa mãn. Chúng ta có thể xem kết quả phân tích hồi quy là có thể tin cậy được. Tuy nhiên, sự phù hợp này chỉ đúng với dữ liệu mẫu. Để kiểm định xem có thể suy diễn mô hình cho tổng thể thực hay không ta phải kiểm định độ phù hợp của mô hình. Đạt giả thuyết:

**Bảng 8.** Kết quả của mô hình hồi quy đa biến

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Mức ý nghĩa		
	Sai số chuẩn	Beta				VIF		
1	(Hằng số)	-0,141	0,226	-0,622	0,534			
	QMDN	0,187	0,050	0,196	3,771	0,000	0,507	1,971
	UDCN	0,143	0,057	0,129	2,518	0,012	0,524	1,908
	TDNL	0,193	0,046	0,184	4,194	0,000	0,711	1,407
	TTPL	0,248	0,056	0,226	4,411	0,000	0,524	1,907
	CLNL	0,096	0,039	0,099	2,492	0,013	0,877	1,140
	VHKS	0,197	0,039	0,242	5,020	0,000	0,589	1,697

*Nguồn: Tổng hợp phân tích từ dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu*

Bảng kết quả hồi quy cho thấy, các hệ số hồi quy của các nhân tố Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ đều mang dấu dương và R = 0,795 > 0 (Bảng 6) thể hiện các thành phần này có tác động thuận chiều với Hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may. Như vậy, giả thuyết của mô hình nghiên cứu được chấp nhận nghĩa là các thành phần độc lập có mối quan hệ cùng chiều với biến phụ thuộc trong thang đo. Đồng thời, bảng kết quả hồi quy cũng cho thấy hệ số phóng đại phương sai VIF < 2 đáp ứng được điều kiện

Ho: Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ và Hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may không có mối quan hệ với nhau.

Hoo: Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ và Hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may có mối quan hệ với nhau.

**Bảng 7.** Kiểm định ANOVA

Mô hình	Tổng bình phương	df	Trung bình bình phương	F	Sig.	
1	Regression	76,596	6	12,766	76,591	0,000b
	Residual	44,669	268	0,167		
	Total	121,265	274			

*Nguồn: Tổng hợp phân tích dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu*

Kết quả kiểm định ANOVA (Bảng 7) cho thấy tổng bình phương của phương sai = 76,596, chiếm phần lớn so với tổng bình phương biến thiên = 121,265. Hệ số F = 76,591 với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 (p < 0,001) cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính là có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, tức là tập hợp 6 biến độc lập cùng nhau giải thích được phần lớn sự biến thiên của Hiệu quả kiểm soát nội bộ. Do đó, mô hình phù hợp với tập dữ liệu và có thể suy rộng ra cho tổng thể. Kết quả phân tích hồi quy đa biến được trình bày trong bảng 8.

tốt nhất, chúng tôi không mắc phải vấn đề đa cộng tuyến trong nghiên cứu này.

Phương trình hồi quy đối với các hệ số Beta đã chuẩn hóa như sau:

$$HQKSNB = 0,242VHKS + 0,226TTPL + 0,196QMDN + 0,184TDNL + 0,129UDCN + 0,099CLNL$$

### 5. Bàn luận kết quả nghiên cứu

Bảng kết quả hồi quy cho phép chúng ta kiểm định các hệ số hồi quy trong mô hình. Những thành phần có mức ý nghĩa thống kê nhỏ hơn 5% sẽ được giữ lại, và những thành phần có mức ý nghĩa thống kê lớn hơn 5% sẽ bị loại bỏ. Hệ số Beta của thành phần nào càng lớn thì tác động của

thành phần đó tới biến phụ thuộc càng lớn. Từ bảng kết quả mô hình hồi quy đa biến ta thấy, hằng số không có ý nghĩa thống kê ( $Sig = 0.534 > 0,05$ ). 6 nhân tố còn lại Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ đều phù hợp và có tác động thuận chiều lên Hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ. Tác động lớn nhất là thành phần Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát với hệ số Beta là 0,242 ( $t=5,020$  và  $Sig < 0,05$ ). Thành phần Mức độ tuân thủ pháp luật tác động lớn thứ hai lên hiệu quả kiểm soát nội bộ với hệ số Beta là 0,226 ( $t= 4,411$  và  $Sig < 0,05$ ). Đứng thứ ba là thành phần Quy mô doanh nghiệp với hệ số Beta là 0,196 ( $t= 3,771$  và  $Sig < 0,05$ ). Thành phần Trình độ, năng lực quản lý có tác động lớn thứ tư tới hiệu quả kiểm soát nội bộ với hệ số Beta là 0,184 ( $t= 4,194$  và  $Sig < 0,05$ ). Hai thành phần còn lại có tác động nhỏ hơn là Mức độ ứng dụng CNTT và Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ với hệ số Beta lần lượt là 0,129 và 0,099. Từ những kết quả trên, có thể kết luận rằng để nâng cao hiệu quả kiểm soát nội bộ, các doanh nghiệp dệt may cần ưu tiên xây dựng văn hóa tổ chức nền tảng và tăng cường tuân thủ pháp luật, đồng thời không bỏ qua việc mở rộng quy mô, nâng cao năng lực quản lý, ứng dụng công nghệ thông tin và phát triển đội ngũ kế toán - kiểm toán nội bộ. Theo đánh giá của nghiên cứu, các doanh nghiệp dệt may đã triển khai hệ thống kiểm soát nội bộ khá đồng bộ, quy chuẩn. Tuy nhiên, thị trường và hoạt động ngành dệt may luôn phải đối diện nhiều nguy cơ nên kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp này cũng cần thay đổi, linh hoạt và hoàn thiện hơn nữa để bắt kịp sự phát triển của thị trường. Vì vậy, việc sửa đổi và tạo Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát sẽ có tác động mạnh vào hiệu quả kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Abdelhak, H., & Azouzi, D. (2021). The impact of internal control components on the performance of firms: Evidence from Tunisia. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 11(1), 75-92. <https://doi.org/10.1108/JAEE-03-2020-0040>
- Amudo, A., & Inanga, E. L. (2009). Evaluation of internal control systems: A case study from Uganda. *International Research Journal of Finance and Economics*, (27), 124-144.
- Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam. (2024). Ngành dệt may Việt Nam vươn lên vị trí thứ hai thế giới. <https://dangcongsan.vn/kinh-te-va-hoi-nhap/nganh-det-may-viet-nam-vuon-len-vi-tri-thu-2-the-gioi-687434.html>
- Đức, T. H. (2019). Đánh giá hiệu quả hệ thống kiểm soát nội bộ: Một nghiên cứu thực nghiệm tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam. *Tạp chí Tài chính Doanh nghiệp*, (8), 34-39.
- Ge, W., & McVay, S. (2005). The disclosure of material weaknesses in internal control after the Sarbanes-Oxley Act. *Accounting Horizons*, 19(3), 137-158. <https://doi.org/10.2308/acch.2005.19.3.137>
- Hà, N. T. (2013). Nâng cao hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may Việt Nam. *Tạp chí Tài chính*. <https://tapchitaichinh.vn/nang-cao-hieu-qua-kiem-soat-noi-bo-trong-cac-doanh-nghiep-det-may-viet-nam.html>
- Hải, B. T. M. (2011). Hoàn thiện hệ thống kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may Việt Nam [Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân].
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Jokipii, A. (2010). Determinants and consequences of internal control in firms: A contingency theory-based analysis. *Journal of Management & Governance*, 14(2), 115-144. <https://doi.org/10.1007/s10997-009-9085-2>
- Nga, T. S. N. T., Hương, L. L., & Long, N. H. (2022). Hệ thống kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp. Trường Đại học Đà Lạt. <https://scholar.dlu.edu.vn/thuviensso/bitstream/DLU123456789/187274/1/CVv266S092022067.pdf>
- Nhã, Q. T., Trần, A. B., & Võ, C. D. (2021). Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả kiểm soát nội bộ tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Sóc Trăng trong thanh toán chi phí khám chữa bệnh tại các bệnh viện đa khoa tỉnh. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học và Phát triển Kinh tế*, (12), 91-110.
- Moeller, R. R. (2009). *Brink's Modern Internal Auditing: A Common Body of Knowledge* (7th ed.). Wiley.
- Muhammad, M., & Shahimi, S. (2014). Effectiveness of internal control system and its impact on the financial performance of public sector organizations in Malaysia. *Journal of Business and Management*, 16(6), 15-21.
- Oseifuah, E. K. (2013). Effective internal control systems and the role of management: Evidence from small and medium enterprises in South Africa. *Journal of Applied Business Research*, 29(5), 1473-1480.
- Quốc hội. (2015). *Luật Kế toán số 88/2015/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2015*. Văn bản pháp luật Việt Nam. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Ke-toan-Kiem-toan/Luat-ke-toan-2015-298369.aspx>
- Prawitt, D. F., Smith, J. L., & Wood, D. A. (2009). Internal audit quality and earnings management. *The Accounting Review*, 84(4), 1255-1280. <https://doi.org/10.2308/accr.2009.84.4.1255>
- Thọ, N. D. (2014). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh* (2nd ed.). NXB Tài chính.
- Tiến, N. V. (2016). Các yếu tố ảnh hưởng đến hệ thống kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Kế toán & Kiểm toán*, (3), 25-29.
- Thu, V. T. T., & Nghĩa, D. H. (2021). Factors affecting the effectiveness of the internal control system in rubber enterprises in Kon Tum province. *Industry and Trade Magazine*, (14).
- Trang, N. T. T., & Minh, N. P. (2020). Áp dụng mô hình COSO trong đánh giá kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp niêm yết. *Tạp chí Kế toán & Kiểm toán*, (10), 45-50.
- Trọng, H., & Ngọc, C. N. M. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS* (2nd ed.). NXB Hồng Đức.
- Thúy, T. (2025). *Khẳng định vị thế "cái nôi" ngành Dệt may Việt Nam*. Cổng thông tin điện tử Nam Định. <https://namdinh.gov.vn/portal/Pages/2025-3-25/Ky-niem-95-nam-Ngay-truyen-thong-nganh-Det-may>
- Zen, N. N., et al. (2023). Constructing a model for assessment of factors affecting the efficiency of internal control system in businesses in Vietnam. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(2), 730-735. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i2-32>

# **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](mailto: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