ISSN 2815 - 5610

TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

Hoạt động biện hộ đối với sinh kế người nghèo ở Quảng Ninh: Phân tích theo vùng và hàm ý phát triển công tác xã hội

Tác động của việc sử dụng Generative AI đến sáng tạo mang tính thay đổi của nhân viên

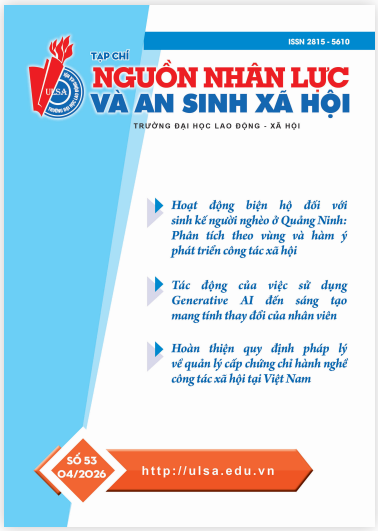
Hoàn thiện quy định pháp lý về quản lý cấp chứng chỉ hành nghề công tác xã hội tại Việt Nam

SỐ 53
04/2026

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 53 - Tháng 04/2026

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. Doãn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

GS.TS. Trần Ngọc Anh

GS.TS. Phạm Quang Trung

GS.TS. Ngô Thắng Lợi

GS.TS. Nguyễn Hữu Minh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

TS. Doãn Thị Mai Hương

PGS. TS. Đỗ Thị Tươi

PGS.TS. Nguyễn Trung Hải

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hướng

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

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số: 438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

2 *Hoạt động biện hộ đối với sinh kế người nghèo ở Quảng Ninh: Phân tích theo vùng và hàm ý phát triển công tác xã hội*

Nguyễn Trung Hải, Đặng Hữu Dũng

9 *Tác động của việc sử dụng Generative AI đến sáng tạo mang tính thay đổi của nhân viên*

Tạ Quỳnh Anh, Ngô Ngân Hà, Trần Ngân Hà, Nguyễn Ngọc Tường, Nguyễn Thị Liên Hương

22 *Hoàn thiện quy định pháp lý về quản lý cấp chứng chỉ hành nghề công tác xã hội tại Việt Nam*

Nguyễn Trung Hải

31 *Yếu tố tác động đến huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng của sinh viên ngành công tác xã hội, Trường Đại học Lao động - Xã hội*

Đặng Thị Lan Anh, Ngô Anh Cường

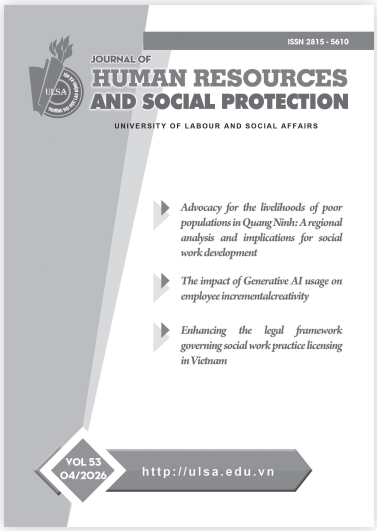
40 *Nhân tố ảnh hưởng đến việc ứng dụng công nghệ Blockchain tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam*

Đặng Quân Thụy

51 *Hình phạt đối với người chưa thành niên phạm tội theo pháp luật hình sự Trung Quốc và khuyến nghị cho Việt Nam*

Vũ Đình Tụ, Lư Kế Trường

JOURNAL OF HUMAN RESOURCES AND SOCIAL PROTECTION



Monthly Publication
Vol 53 - 04/2026

EDITOR-IN-CHIEF
Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha
DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF
Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD
Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha
Prof. Dr. Tran Ngoc Anh
Prof. Dr. Pham Quang Trung
Prof. Dr. Ngo Thang Loi
Prof. Dr. Nguyen Huu Minh
Prof. Dr. Dinh Van Son
Dr. Doan Thi Mai Huong
Asso. Prof. Dr. Do Thi Tuoi
Asso. Prof. Dr. Nguyen Trung Hai

EDITORIAL SECRETARY
Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:
No.43 Tran Duy Hung Road,
Yen Hoa Ward, Hanoi.
Tel: +84 (0) 24 35564584
Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn
Publishing License
No. 438/GP-BTTTT dated 13th July 2021
Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

2 *Advocacy for the livelihoods of poor populations in Quang Ninh: A regional analysis and implications for social work development*
Nguyen Trung Hai, Dang Huu Dung

9 *The impact of Generative AI usage on employee incremental creativity*
Ta Quynh Anh, Ngo Ngan Ha, Tran Ngan Ha, Nguyen Ngoc Tuong, Nguyen Thi Lien Huong

22 *Enhancing the legal framework governing social work practice licensing in Vietnam*
Nguyen Trung Hai

31 *Factors affecting resource mobilization in community development practice among social work students at the University of Labor and Social Affairs*
Dang Thi Lan Anh, Ngo Anh Cuong

40 *The factors influencing the application of Blockchain technology in commercial banks listed on the Vietnamese stock market*
Dang Quan Thuy

51 *Criminal penalties applicable to juvenile offenders under Chinese criminal law and recommendations for Vietnam*
Vu Dinh Tu, Lu Ke Truong

HOẠT ĐỘNG BIỆN HỘ ĐỐI VỚI SINH KẾ NGƯỜI NGHÈO Ở QUẢNG NINH: PHÂN TÍCH THEO VÙNG VÀ HÀM Ý PHÁT TRIỂN CÔNG TÁC XÃ HỘI

PGS.TS. Nguyễn Trung Hải
Trường Đại học Lao động - Xã hội
haint79@ulsa.edu.vn
TS. Đặng Hữu Dũng

Tóm tắt: Biện hộ được xem là một chức năng cốt lõi của công tác xã hội (CTXH) nhằm bảo vệ quyền lợi, giảm rào cản tiếp cận và hỗ trợ người nghèo kết nối với các nguồn lực sinh kế. Nghiên cứu này phân tích thực trạng và hiệu quả của hoạt động biện hộ đối với sinh kế người nghèo theo cách tiếp cận vùng, thông qua nghiên cứu trường hợp tại tỉnh Quảng Ninh. Nghiên cứu sử dụng thiết kế mô tả - phân tích, kết hợp phân tích tài liệu và khảo sát định lượng bằng bảng hỏi đối với 330 hộ nghèo tại ba địa bàn đại diện cho các vùng kinh tế - xã hội khác nhau. Nội dung phân tích tập trung vào mức độ tiếp cận, các rào cản, nội dung biện hộ và mức độ hài lòng của người nghèo. Kết quả cho thấy, hoạt động biện hộ đã góp phần cải thiện khả năng tiếp cận chính sách và dịch vụ xã hội của người nghèo, tuy nhiên hiệu quả còn khác biệt đáng kể giữa các vùng. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các hàm ý chính sách và giải pháp CTXH theo hướng nhạy cảm vùng miền nhằm nâng cao hiệu quả biện hộ và thúc đẩy giảm nghèo bền vững.

Từ khóa: *Hoạt động biện hộ; công tác xã hội; sinh kế người nghèo; yếu tố vùng miền.*

ADVOCACY FOR THE LIVELIHOODS OF POOR POPULATIONS IN QUANG NINH: A REGIONAL ANALYSIS AND IMPLICATIONS FOR SOCIAL WORK DEVELOPMENT

Abstract: *Advocacy is recognized as a fundamental function of social work, aimed at safeguarding rights, minimizing barriers to access, and assisting the impoverished in obtaining livelihood resources. This research examines the present circumstances and efficacy of advocacy efforts concerning the livelihoods of the poor, utilizing a regional perspective through a case study conducted in Quang Ninh province. The study adopts a descriptive - analytical methodology, integrating document analysis and quantitative surveys via questionnaires directed at 330 impoverished households across three areas that exemplify various socio - economic regions. The analysis emphasizes levels of access, obstacles, advocacy content, and the satisfaction of the impoverished. The findings indicate that advocacy initiatives have played a role in enhancing poor individuals' access to policies and social services; however, the effectiveness of*

these initiatives still shows considerable variation among regions. In light of this, the study recommends policy implications and social work strategies that are sensitive to regional contexts to improve advocacy effectiveness and foster sustainable poverty alleviation.

Keywords: *Advocacy; social work; livelihoods of the poor; regional factors.*

Mã bài báo: JHS - 323 **Ngày nhận bài:** 24/02/2026 **Ngày nhận phản biện:** 04/03/2026
Ngày nhận bài sửa: 12/03/2026 **Ngày duyệt đăng:** 20/03/2026

1. Dẫn nhập

Trong bối cảnh Việt Nam chuyển sang tiếp cận nghèo đa chiều, nghèo đói không chỉ được hiểu là thiếu thu nhập mà còn bao hàm những hạn chế trong tiếp cận dịch vụ xã hội, cơ hội sinh kế và khả năng thực thi quyền an sinh (Alkire et al., 2015; Chính phủ, 2021). Điều này đặt ra yêu cầu không chỉ hỗ trợ vật chất mà còn cần các can thiệp mang tính hệ thống nhằm giảm rào cản tiếp cận và tăng cường khả năng tham gia của người nghèo. Trong CTXH, biện hộ được xem là một chức năng cốt lõi nhằm bảo vệ quyền lợi, hỗ trợ người nghèo tiếp cận chính sách và kết nối với các nguồn lực sinh kế phù hợp (IFSW, 2014; NASW, 2021). Vì vậy, nghiên cứu về hoạt động biện hộ không chỉ có ý nghĩa về mặt thực tiễn trong nâng cao hiệu quả giảm nghèo, mà còn góp phần bổ sung bằng chứng khoa học về vai trò của CTXH trong phát triển sinh kế bền vững (World Bank, 2018). Tuy nhiên, trong thực tiễn triển khai, hoạt động biện hộ cho người nghèo còn tồn tại nhiều hạn chế. Hiệu quả biện hộ chưa đồng đều giữa các địa bàn, chịu ảnh hưởng bởi điều kiện kinh tế - xã hội, mức độ sẵn có của dịch vụ và năng lực thực thi tại cơ sở. Bên cạnh đó, phần lớn các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tiếp cận biện hộ như một hoạt động hỗ trợ cá nhân, trong khi chưa phân tích đầy đủ vai trò của yếu tố vùng/khu vực như một biến số cấu trúc ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận và hiệu quả sinh kế của người nghèo. Khoảng trống này cho thấy cần có những nghiên cứu tiếp cận biện hộ dưới góc độ không gian và bối cảnh.

Xuất phát từ đó, bài viết này tập trung phân tích thực trạng và hiệu quả của hoạt động biện hộ đối với sinh kế người nghèo tại tỉnh Quảng Ninh theo cách tiếp cận vùng. Cụ thể, nghiên cứu làm rõ mức độ tiếp cận và các rào cản trong hoạt động biện hộ, nội dung biện hộ sinh kế và mức độ hài lòng của người nghèo, đồng thời so sánh sự khác biệt giữa các vùng nhằm đề xuất các hàm ý phát triển CTXH phù hợp với đặc thù từng địa bàn.

2. Tổng quan nghiên cứu và khung lý thuyết phân tích

2.1. Tổng quan nghiên cứu

- Hoạt động CTXH đối với người nghèo trong sinh kế bền vững

Sinh kế người nghèo thường được tiếp cận theo khung sinh kế bền vững, trong đó sinh kế được hiểu là tập hợp các năng lực, nguồn lực và hoạt động mà cá nhân hoặc hộ gia đình sử dụng để duy trì cuộc sống; sinh kế chỉ thực sự bền vững khi có khả năng chống chịu và phục hồi trước các cú sốc, đồng thời không làm suy giảm nguồn lực trong dài hạn (Chambers & Conway, 1992; Scoones, 1998). Cách tiếp cận này cho thấy nghèo đói không chỉ là thiếu thu nhập mà còn là sự thiếu hụt đa chiều về cơ hội, nguồn lực và khả năng tham gia. Trong bối cảnh đó, CTXH được xem là một lực lượng chuyên môn quan trọng trong hỗ trợ sinh kế người nghèo. Theo định nghĩa toàn cầu của International Federation of Social Workers, CTXH hướng tới thúc đẩy thay đổi xã hội, trao quyền và tăng cường công bằng xã hội dựa trên nền tảng quyền con người (IFSW, 2014). Các nghiên cứu quốc tế cho thấy, CTXH góp phần cải thiện sinh kế thông qua quản lý ca, phát triển cộng đồng, kết nối nguồn lực và nâng cao năng lực cho người nghèo (Alkire et al., 2015). Tại Việt Nam, hoạt động CTXH với người nghèo chủ yếu gắn với thực hiện các chương trình giảm nghèo và an sinh xã hội. Một số nghiên cứu đã chỉ ra nhân viên CTXH đóng vai trò quan trọng trong trong tư vấn, hỗ trợ tiếp cận chính sách, kết nối dịch vụ và huy động nguồn lực ở cộng đồng (Nguyen & Vu, 2018). Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu vẫn tiếp cận CTXH theo hướng hỗ trợ hành chính, chưa phân tích sâu vai trò tác động của CTXH đối với các rào cản thể chế và cấu trúc sinh kế.

- Biện hộ sinh kế người nghèo trong CTXH

Biện hộ là một chức năng cốt lõi của CTXH, đặc biệt đối với các nhóm yếu thế. National Association of Social Workers xác định biện hộ là các hoạt động nhằm thúc đẩy công bằng xã hội, bảo vệ quyền và cải thiện khả năng tiếp cận nguồn lực của các nhóm dễ bị tổn

thương (NASW, 2021). Trong lĩnh vực sinh kế, biện hộ không chỉ dừng lại ở việc "đại diện tiếng nói" cho người nghèo mà còn bao gồm vận động chính sách, giảm rào cản tiếp cận, và tăng cường trách nhiệm giải trình của các chương trình phát triển. Các nghiên cứu phát triển gần đây cho rằng sinh kế là vấn đề gắn chặt với quyền lực và sự tham gia; người nghèo thường bị loại trừ khỏi quá trình ra quyết định liên quan đến phân bổ nguồn lực và thiết kế chính sách sinh kế (Natarajan et al., 2022). Do đó, biện hộ trong CTXH được xem là cơ chế quan trọng để tác động vào môi trường thể chế và chính sách - một cấu phần then chốt trong khung sinh kế bền vững (Scoones, 1998). Ở Việt Nam, biện hộ trong CTXH mới chủ yếu được đề cập như một kỹ năng nghề nghiệp, trong khi các nghiên cứu thực nghiệm đánh giá tác động của biện hộ đối với sinh kế người nghèo còn rất hạn chế. Điều này cho thấy nhu cầu làm rõ hơn vai trò và hiệu quả của biện hộ sinh kế trong thực hành CTXH.

- Yếu tố vùng miền đối với nghèo đói và sinh kế

Nghèo đói và sinh kế có sự khác biệt rõ rệt theo vùng miền do sự khác nhau về điều kiện tự nhiên, cấu trúc kinh tế, cơ hội thị trường và khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội. Các nghiên cứu cho thấy, nghèo ở vùng đô thị thường gắn với việc làm phi chính thức và chi phí sinh hoạt cao, trong khi nghèo ở vùng nông thôn, miền núi và hải đảo thường liên quan đến sinh kế phụ thuộc tài nguyên, thiếu vốn con người và mức độ dễ tổn thương cao (Alkire et al., 2015; Scoones, 1998). Tại Việt Nam, tiếp cận nghèo đa chiều đã làm nổi bật sự bất bình đẳng vùng miền, đặc biệt ở các khu vực miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và hải đảo, nơi người nghèo thường thiếu hụt nhiều chiều dịch vụ xã hội cơ bản (Chính phủ, 2021). Đối với Quảng Ninh, mặc dù tỷ lệ nghèo chung thấp, nghèo vẫn tập trung chủ yếu ở các vùng miền núi và hải đảo - những nơi sinh kế kém đa dạng và khả năng tiếp cận chính sách còn hạn chế (HĐND tỉnh Quảng Ninh, 2023). Sự khác biệt vùng miền này đặt ra yêu cầu các can thiệp CTXH, đặc biệt là hoạt động biện hộ sinh kế, phải được thiết kế phù hợp với điều kiện và cấu trúc sinh kế đặc thù của từng vùng.

- Khoảng trống nghiên cứu

Từ tổng quan các nghiên cứu, có thể nhận diện một số khoảng trống chính. Thứ nhất, các nghiên cứu về CTXH với sinh kế người nghèo chủ yếu tập trung vào hỗ trợ và kết quả giảm nghèo, trong khi vai trò biện hộ sinh kế chưa được xem xét như một cơ chế tác động độc lập. Thứ hai, còn thiếu các nghiên cứu thực nghiệm phân tích mối quan hệ giữa hoạt động biện hộ và các chỉ báo sinh kế bền vững trong bối cảnh nghèo đa chiều. Thứ ba, yếu tố vùng miền chưa được khai thác như một biến số trung tâm trong phân tích hiệu quả của biện hộ sinh kế, đặc biệt tại các địa phương có cấu trúc đa vùng như Quảng Ninh. Những khoảng trống này cho thấy sự cần thiết của nghiên cứu về hoạt động biện hộ đối với sinh kế người nghèo ở Quảng Ninh theo phân tích vùng, nhằm bổ sung bằng chứng khoa học và góp phần hoàn thiện thực hành CTXH theo hướng công bằng và bền vững.

2.2. Khung lý thuyết phân tích

2.2.1. Khung sinh kế bền vững

Khung sinh kế bền vững (Chambers & Conway, 1992; Scoones, 1998) cho rằng, sinh kế của hộ gia đình được cấu thành bởi năm loại nguồn vốn: vốn con người, vốn xã hội, vốn tự nhiên, vốn vật chất và vốn tài chính. Sinh kế chỉ bền vững khi các nguồn vốn này được tiếp cận và sử dụng hiệu quả trong bối cảnh chính sách và thể chế cụ thể. Trong nghiên cứu này, khung sinh kế bền vững được sử dụng để phân tích nội dung và hiệu quả của hoạt động biện hộ thông qua việc cải thiện khả năng tiếp cận các nguồn vốn sinh kế của người nghèo.

2.2.2. Lý thuyết nhu cầu

Lý thuyết nhu cầu cho rằng, con người có các cấp độ nhu cầu từ cơ bản đến nâng cao (Maslow, 1943). Trong bối cảnh nghèo đa chiều, người nghèo không chỉ có nhu cầu sinh tồn mà còn có nhu cầu tiếp cận dịch vụ, việc làm và tham gia xã hội. Cách tiếp cận này giúp lý giải vì sao hoạt động biện hộ thường tập trung vào các nhu cầu thiết yếu như y tế, trợ cấp xã hội, trong khi các nhu cầu phát triển dài hạn như học nghề hay pháp lý còn hạn chế.

2.2.3. Lý thuyết trao quyền

Lý thuyết trao quyền nhấn mạnh việc nâng cao năng lực cho các nhóm yếu thế nhằm tăng khả năng kiểm soát nguồn lực và tham gia vào quá trình ra quyết định (Zimmerman, 2000). Trong CTXH, biện hộ được xem là công cụ quan trọng giúp người nghèo vượt qua rào cản tiếp cận chính sách, từ đó tăng cường khả năng tự chủ và cải thiện sinh kế.

2.2.4. Khung phân tích nghiên cứu

Dựa trên ba tiếp cận trên, nghiên cứu giả định rằng hoạt động biện hộ trong CTXH góp phần cải thiện sinh kế người nghèo thông qua việc nâng cao khả năng tiếp cận các nguồn vốn sinh kế, đáp ứng nhu cầu và thúc đẩy trao quyền, trong đó yếu tố vùng miền đóng vai trò điều tiết quan trọng.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu được thiết kế theo hướng mô tả - phân tích, kết hợp nghiên cứu tài liệu và điều tra định lượng bằng bảng hỏi, nhằm phân tích thực trạng và hiệu quả

của hoạt động biện hộ trong hỗ trợ sinh kế người nghèo dưới góc độ CTXH. Cách tiếp cận này cho phép xem xét hoạt động biện hộ vừa trong bối cảnh thể chế - chính sách, vừa từ trải nghiệm thực tế của người nghèo. Phân tích tập trung vào ba nội dung chính: Mức độ tiếp cận và các rào cản trong hoạt động biện hộ sinh kế; Nội dung và lĩnh vực biện hộ (việc làm, đào tạo nghề, tín dụng, y tế, giáo dục, trợ giúp xã hội); Mức độ hài lòng và hiệu quả của người nghèo đối với hoạt động biện hộ sinh kế.

3.2. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Nghiên cứu tài liệu được sử dụng để xây dựng khung lý luận và pháp lý cho phân tích biện hộ sinh kế người nghèo. Các nhóm tài liệu chính gồm: Văn bản chính sách, pháp luật liên quan đến giảm nghèo, sinh kế và CTXH; Các nghiên cứu trong và ngoài nước về biện hộ, sinh kế bền vững và CTXH; Báo cáo, hồ sơ chuyên môn của nhân viên CTXH trong quá trình hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi cho người nghèo… Việc phân tích tài liệu giúp bảo đảm sự thống nhất giữa khung lý thuyết, bối cảnh chính sách và thực tiễn triển khai biện hộ sinh kế tại địa phương.

3.3. Điều tra bằng bảng hỏi, chọn mẫu và thu thập dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng điều tra xã hội học bằng bảng hỏi để đánh giá trực tiếp trải nghiệm và mức độ thụ hưởng của người nghèo đối với hoạt động biện hộ sinh kế. Đối tượng khảo sát là người nghèo (chủ hộ). Cỡ mẫu được xác định theo công thức tổng thể hữu hạn, với tổng thể 1.896 hộ nghèo trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh, độ tin cậy 95% và sai số ±5%, cho kết quả 330 hộ. Ba địa bàn khảo sát được lựa chọn nhằm đại diện cho các vùng và mức độ nghèo khác nhau, gồm: huyện Vân Đồn (cũ) (150 hộ), huyện Ba Chẽ (cũ) (80 hộ) và thành phố Hạ Long (cũ) (100 hộ). Các hộ được chọn theo phương pháp ngẫu nhiên hệ thống dựa trên danh sách hộ nghèo do địa phương cung cấp. Dữ liệu được xử lý bằng SPSS, sử dụng thống kê mô tả và so sánh để phân tích mức độ tiếp cận, nội dung và hiệu quả cảm nhận của hoạt động biện hộ sinh kế.

4. Kết quả nghiên cứu

Kết quả khảo sát cho thấy, hoạt động biện hộ đối với người nghèo vẫn còn hạn chế trong thực tiễn triển khai. Cụ thể, chỉ có 128 trong tổng số 335 người nghèo tham gia khảo sát cho biết đã từng được nhận hoạt động biện hộ (207 người nghèo không/chưa được biện hộ). Thực trạng này đặt ra câu hỏi quan trọng về các rào cản khiến người nghèo chưa được tiếp cận hoặc thụ hưởng hoạt động biện hộ một cách đầy đủ. Các nguyên nhân dẫn đến việc người nghèo không được biện hộ sẽ được phân tích chi tiết trong bảng dưới đây, qua đó làm rõ những khoảng trống trong tổ chức và thực hiện hoạt động CTXH tại cơ sở.

Bảng 1. Lý do không được biện hộ theo vùng (N = 207)

Lý do không được biện hộ	Hạ Long (n, %)	Vân Đồn (n, %)	Ba Chẽ (n, %)	Tổng (n, %)
Không có nhu cầu	42 (51,2%)	28 (41,8%)	20 (34,5%)	90 (43,5%)
Không có thông tin	18 (22,0%)	20 (29,9%)	23 (39,7%)	61 (29,5%)
Không tiếp cận được	20 (24,4%)	18 (26,9%)	15 (25,8%)	53 (25,6%)
Khác	2 (2,4%)	1 (1,4%)	0 (0,0%)	3 (1,4%)

Nguồn: Khảo sát của nghiên cứu (2023)

Bảng 1 cho thấy lý do *"không có nhu cầu"* chiếm tỷ trọng lớn nhất (43,5%), nhưng lại tập trung mạnh ở Hạ Long (51,2%) và giảm dần ở Vân Đồn (41,8%) và Ba Chẽ (34,5%). Mẫu hình này gợi ý rằng tại khu vực đô thị, nơi dịch vụ và kênh tiếp cận tương đối thuận lợi, *"không có nhu cầu"* có thể phản ánh nhận thức chưa đầy đủ về chức năng của hoạt động biện hộ, vốn không chỉ dừng lại ở "xin hỗ trợ" mà còn bao gồm bảo vệ quyền, tháo gỡ rào cản thủ tục và kết nối dịch vụ xã hội (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2020; Thủ tướng Chính phủ, 2021). Cách hiểu này phù hợp với định hướng phát triển CTXH giai đoạn 2021-2030, trong đó nhấn mạnh vai trò của CTXH trong truyền thông, tư vấn và hỗ trợ tiếp cận dịch vụ cho các nhóm yếu thế.

Ngược lại, tại Ba Chẽ, lý do *"không có thông tin"* chiếm tỷ lệ cao nhất (39,7%), cao gần gấp đôi so với Hạ Long (22,0%). Đây là chỉ báo điển hình của rào cản *"thiếu thông tin/thiếu khả năng tiếp cận thông tin"*, một vấn đề đã được ghi nhận phổ biến trong nhiều nghiên cứu và báo cáo về người khuyết tật và nhóm yếu thế ở các địa bàn miền núi, vùng khó khăn tại Việt Nam (Liên hiệp hội về Người khuyết tật Việt Nam, 2021; UNICEF Việt Nam, 2021). Trong khi đó, lý do

"không tiếp cận được" duy trì ở mức tương đối đồng đều (24-27%) giữa ba vùng, cho thấy đây là rào cản mang tính hệ thống, liên quan đến khoảng cách địa lý, lịch và tần suất cung cấp dịch vụ, thủ tục hành chính và năng lực cung ứng của đội ngũ cán bộ, chứ không chỉ xuất phát từ việc "không biết thông tin" (Hoa và nnk., 2019).

Bảng 2 cho thấy các nội dung biện hộ tập trung chủ yếu vào các trụ cột *"thiết yếu - giảm rủi ro"*. Biện hộ về y tế chiếm tỷ lệ cao nhất (68,8%) ở cả ba vùng, đặc biệt tại Vân Đồn (72,1%). Tiếp theo là vay vốn (49,2%) và trợ cấp xã hội (45,3%). Mẫu hình này phản ánh đúng thực tiễn chính sách ở Việt Nam, khi trợ giúp xã hội và các hỗ trợ an sinh cơ bản vẫn được coi là "lưới an toàn" quan trọng đối với các nhóm yếu thế, và các cơ chế chăm sóc, nuôi dưỡng tại cơ sở trợ giúp xã hội đã được quy định tương đối rõ trong hệ thống văn bản hiện hành (Chính phủ, 2021; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2020). Đồng thời, các điều tra và báo cáo quốc gia về người khuyết tật cũng chỉ ra rằng, rào cản tiếp cận y tế và dịch vụ thiết yếu là một trong những nguyên nhân phổ biến nhất làm gia tăng tính dễ bị tổn thương, khiến nhu cầu biện hộ trong lĩnh vực y tế thường nổi lên trước tiên (Tổng cục Thống kê, 2016). Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu trước cho thấy các can thiệp sinh kế thường ưu tiên nhu cầu cơ bản trước khi chuyển sang các chiến lược phát triển dài hạn (Alkire et al., 2015). Vấn đề này có thể được lý giải dưới góc độ khung sinh kế bền vững và lý thuyết trao quyền. Việc "không có thông tin" và "không tiếp cận được" phản ánh sự thiếu hụt vốn xã hội và vốn thể chế, trong khi tỷ lệ "không có nhu cầu" ở khu vực đô thị có thể liên quan đến nhận thức chưa đầy đủ về vai trò của biện hộ. Điều này cho thấy, hoạt động biện hộ không chỉ là hỗ trợ tiếp cận dịch vụ mà còn là quá trình nâng cao nhận thức và trao quyền cho người nghèo trong việc sử dụng các nguồn lực sinh kế.

Bảng 2. Nội dung được biện hộ theo khu vực (N = 128)

Nội dung được biện hộ	Hạ Long n (%)	Vân Đồn n (%)	Ba Chẽ n (%)	Tổng n (%)
Y tế	30 (69,8%)	31 (72,1%)	27 (64,3%)	88 (68,8%)
Vay vốn	24 (55,8%)	21 (48,8%)	18 (42,9%)	63 (49,2%)
Trợ cấp xã hội	19 (44,2%)	22 (51,2%)	17 (40,5%)	58 (45,3%)
Giáo dục	22 (51,2%)	18 (41,9%)	16 (38,1%)	56 (43,8%)
Học nghề	19 (44,2%)	17 (39,5%)	14 (33,3%)	50 (39,1%)
Pháp lý	11 (25,6%)	13 (30,2%)	13 (31,0%)	37 (28,9%)
Nhà ở	13 (30,2%)	11 (25,6%)	9 (21,4%)	33 (25,8%)

Nguồn: Khảo sát của nghiên cứu (2023)

Ghi chú: Có thể được biện hộ nhiều nội dung, nên tổng tỷ lệ theo cột có thể >100%.

Tuy nhiên, các nội dung mang tính phát triển dài hạn và trao quyền vẫn còn ở mức thấp. Biện hộ về học nghề (39,1%) và giáo dục (43,8%) chỉ đạt mức trung bình, trong khi pháp lý (28,9%) và nhà ở (25,8%) là hai nội dung thấp nhất. Trong khi đó, nhiều nghiên cứu trong nước đã nhấn mạnh rằng giảm nghèo bền vững và thúc đẩy hòa nhập xã hội cho người khuyết tật chỉ có thể đạt được khi các hỗ trợ ngắn hạn được kết hợp với các can thiệp dài hạn, bao gồm phát triển kỹ năng, đào tạo nghề, hỗ trợ việc làm và trợ giúp pháp lý nhằm bảo vệ quyền (Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2020; Liên hiệp hội về Người khuyết tật Việt Nam, 2021). Tỷ lệ biện hộ pháp lý thấp cũng phù hợp với thực tế rằng mặc dù hệ thống trợ giúp pháp lý cho người nghèo và nhóm yếu thế đã được thiết lập, song việc nhận biết quyền lợi và khả năng tiếp cận dịch vụ tại tuyến cơ sở vẫn còn hạn chế (Bộ Tư pháp, 2023).

Xét theo vùng, Hạ Long có tỷ lệ biện hộ cao hơn ở các nội dung như vay vốn, giáo dục, học nghề và nhà ở, phản ánh lợi thế của khu vực đô thị về mạng lưới dịch vụ và thị trường lao động. Vân Đồn nổi trội hơn ở y tế và trợ cấp xã hội, gợi ý nhu cầu an sinh và giảm rủi ro cao hơn. Trong khi đó, Ba Chẽ có tỷ lệ biện hộ pháp lý tương đối cao (31,0%), một chi tiết hợp lý về mặt khoa học, bởi tại các địa bàn khó khăn thường phát sinh nhiều vướng mắc liên quan đến giấy tờ, chính sách và quyền tiếp cận dịch vụ (UNICEF Việt Nam, 2021). Sự khác biệt giữa các vùng cho thấy yếu tố không gian đóng vai trò như một biến điều tiết trong mối quan hệ giữa biện hộ và sinh kế. Theo khung sinh kế bền vững,

điều kiện vùng miền ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp cận các nguồn vốn và hiệu quả sử dụng nguồn lực. Đồng thời, dưới góc độ trao quyền, các vùng có mức độ hạn chế về thông tin và dịch vụ sẽ làm giảm khả năng chủ động của người nghèo trong việc tiếp cận và tận dụng các cơ hội sinh kế.

Bảng 3 cho thấy mức độ hài lòng chung đối với hoạt động biện hộ ở mức trung bình - khá (Mean = 3,13; SD = 0,71), song có sự khác biệt đáng kể giữa các vùng. Hạ Long có tỷ lệ *"khá hài lòng"* cao nhất (39,5%) và tỷ lệ *"không hài lòng"* thấp nhất (11,7%), với điểm trung bình thấp nhất (Mean = 3,02). Ngược lại, Vân Đồn ghi nhận tỷ lệ *"không hài lòng"* cao nhất (18,6%) và điểm trung bình cao nhất (Mean = 3,24), trong khi Ba Chẽ có tỷ lệ *"bình thường"* cao nhất (52,4%). Xu hướng này cũng được ghi nhận trong các nghiên cứu về cung ứng dịch vụ xã hội tại các khu vực có điều kiện tiếp cận khác nhau (UNICEF Việt Nam, 2021). Dưới góc nhìn lý thuyết nhu cầu, các nội dung biện hộ tập trung vào y tế, trợ cấp xã hội và vay vốn phản ánh xu hướng ưu tiên các nhu cầu cơ bản và an toàn của người nghèo. Trong khi đó, các nội dung như học nghề, pháp lý và nhà ở có tỷ lệ thấp hơn cho thấy các can thiệp mang tính phát triển dài hạn và trao quyền chưa được chú trọng tương xứng. Xét theo khung sinh kế bền vững, hoạt động biện hộ hiện nay chủ yếu tác động đến vốn tài chính và vốn con người ở mức ngắn hạn, trong khi các nguồn vốn khác như vốn xã hội và thể chế vẫn còn hạn chế.

Bảng 3. Mức độ hài lòng về hoạt động biện hộ theo khu vực (N = 128)

Khu vực	Khá hài lòng n (%)	Bình thường n (%)	Không hài lòng n (%)	Điểm trung bình	SD
Hạ Long	17 (39,5%)	21 (48,8%)	5 (11,7%)	3,02	0,68
Vân Đồn	15 (34,9%)	20 (46,5%)	8 (18,6%)	3,24	0,73
Ba Chẽ	13 (31,0%)	22 (52,4%)	7 (16,6%)	3,13	0,70
Tổng	45 (35,2%)	63 (49,2%)	20 (15,6%)	3,13	0,71

Nguồn: Khảo sát của nghiên cứu (2023)

Khi đặt kết quả này trong mối liên hệ với bảng 1 và 2, có thể rút ra một cơ chế giải thích tương đối nhất quán. Thứ nhất, khu vực đô thị có lợi thế về kênh tiếp cận và tính sẵn có của dịch vụ, nên trải nghiệm biện hộ (tốc độ phản hồi, hướng dẫn thủ tục, khả năng kết nối dịch vụ) thường tích cực hơn. Thứ hai, tại các vùng có rào cản thông tin và tiếp cận cao, mức độ *"ma sát dịch vụ"* gia tăng, làm suy giảm sự hài lòng của người thụ hưởng. Cách lý giải này phù hợp với yêu cầu của quy trình CTXH trong hệ thống trợ giúp xã hội, trong đó nhấn mạnh vai trò của đánh giá nhu cầu, lập kế hoạch và điều phối dịch vụ; khi các khâu này chưa được triển khai hiệu quả, người thụ hưởng dễ cảm nhận dịch vụ là "khó tiếp cận" hoặc "không rõ ràng" (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2020). Đặc biệt, việc Vân Đồn có tỷ lệ *"không hài lòng"* cao nhất trong khi tỷ lệ biện hộ y tế lại cao nhất gợi ý một nghịch lý đáng chú ý: khối lượng nhu cầu lớn nhưng năng lực đáp ứng và điều phối chưa tương xứng, dẫn đến nhiều trường hợp được tiếp cận dịch vụ nhưng chất lượng trải nghiệm chưa cao. Hiện tượng này đã được ghi nhận trong các nghiên cứu về cung ứng dịch vụ xã hội tại các địa bàn trung gian, nơi không thiếu hụt nghiêm trọng như miền núi sâu nhưng cũng không có lợi thế hạ tầng và nhân lực như đô thị lớn (Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2020). Mức độ hài lòng trung bình - khá phản ánh hiệu quả nhất định của hoạt động biện hộ, tuy nhiên sự khác biệt giữa các vùng cho thấy quá trình trao quyền chưa đồng đều. Trong những khu vực có hạn chế về thông tin và tiếp cận dịch vụ, biện hộ chủ yếu dừng ở hỗ trợ thủ tục thay vì tạo ra sự thay đổi mang tính năng lực. Điều này cho thấy, hiệu quả biện hộ không chỉ phụ thuộc vào việc cung cấp dịch vụ mà còn gắn với khả năng tăng cường năng lực và quyền tiếp cận của người nghèo.

5. Kết luận và hàm ý đối với việc phát triển công tác xã hội

Nghiên cứu cho thấy, hoạt động biện hộ có vai trò quan trọng trong hỗ trợ sinh kế người nghèo thông qua việc cải thiện khả năng tiếp cận chính sách và dịch vụ xã hội, phù hợp với tiếp cận CTXH dựa trên quyền và trao quyền (IFSW, 2014; NASW, 2021). Dưới góc nhìn khung sinh kế bền vững, biện hộ góp phần tăng cường khả năng tiếp cận các nguồn vốn sinh kế, đặc biệt là vốn tài chính và vốn con người (Scoones, 1998). Tuy nhiên, mức độ tiếp cận và hiệu quả biện hộ còn hạn chế và không đồng đều giữa các vùng, phản ánh rõ tác động của điều kiện vùng miền, mức độ sẵn có của dịch vụ và năng lực triển khai tại cơ sở (Chính phủ, 2021; Alkire et al., 2015).

Bên cạnh đó, xét theo lý thuyết nhu cầu, hoạt động biện hộ hiện nay vẫn tập trung chủ yếu vào các nhu cầu cơ bản như y tế và trợ cấp xã hội, trong khi các nhu cầu phát triển dài hạn như đào tạo nghề, pháp lý và tăng cường năng lực còn chưa được chú trọng tương xứng (Maslow, 1943; Natarajan et al., 2022). Điều này cho thấy, biện hộ chưa thực sự phát huy đầy đủ vai trò như một cơ chế trao quyền giúp người nghèo nâng cao năng lực tự chủ và tham gia vào quá trình phát triển sinh kế. Trên cơ sở đó, một số hàm ý được đề xuất:

Thứ nhất, cần củng cố biện hộ như một chức năng cốt lõi của CTXH thông qua việc tích hợp nội dung biện hộ vào quy trình quản lý ca và cung cấp dịch vụ tại cơ sở, phù hợp với định hướng phát triển CTXH tại Việt Nam (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2020; Thủ tướng Chính phủ, 2021).

Thứ hai, nâng cao năng lực biện hộ cho đội ngũ nhân viên CTXH thông qua đào tạo về chính sách an sinh xã hội, kỹ năng phân tích rào cản tiếp cận và kỹ năng điều phối dịch vụ, phù hợp với các khuyến nghị về phát triển nguồn nhân lực CTXH (Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2020; Nguyễn, 2021).

Thứ ba, thiết kế hoạt động CTXH theo hướng nhạy cảm vùng miền, trong đó các can thiệp cần phù hợp với điều kiện tiếp cận nguồn lực và cấu trúc sinh kế của từng địa bàn (Alkire et al., 2015; UNICEF Việt Nam, 2021).

Thứ tư, tăng cường vai trò điều phối liên ngành của CTXH nhằm kết nối hiệu quả các dịch vụ y tế, giáo dục, việc làm và trợ giúp pháp lý, qua đó nâng cao hiệu quả tiếp cận và sử dụng nguồn lực sinh kế của người nghèo (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2020; Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2020).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Alkire, S., Roche, J. M., Santos, M. E., & Seth, S. (2015). *Multidimensional poverty measurement and analysis*. Oxford University Press.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2020). *Thông tư số 02/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn quản lý đối tượng được cơ sở trợ giúp xã hội cung cấp dịch vụ Công tác xã hội*.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2021). *Báo cáo đánh giá thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2016-2020*.

Bộ Tư pháp. (2023). *Trợ giúp pháp lý đồng hành cùng người nghèo, người yếu thế*. Hà Nội.

Chambers, R., & Conway, G. R. (1992). *Sustainable rural livelihoods: Practical concepts for the 21st century* (IDS Discussion Paper No. 296). Institute of Development Studies.

Chính phủ Việt Nam. (2021). *Nghị định số 20/2021/NĐ-CP ngày 15/3/2021 quy định chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội*.

HĐND tỉnh Quảng Ninh. (2023). *Nghị quyết số 12/2023/NQ-HĐND quy định chuẩn nghèo đa chiều áp dụng trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2023-2025*.

International Federation of Social Workers. (2014). *Global definition of social work*. https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/

Liên hiệp hội về Người khuyết tật Việt Nam. (2021). *Báo cáo độc lập về tình hình thực thi Công ước của Liên hợp quốc về quyền của người khuyết tật tại Việt Nam*.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396.

Natarajan, L., Newell, P., & Tilley, H. (2022). Power, politics and sustainable livelihoods: Rethinking development interventions. *World Development, 150*, 105717. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105717

National Association of Social Workers. (2021). *Code of ethics of the National Association of Social Workers*. NASW Press. https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English

Nguyễn, T. H., Trần, V. B., & Lê, M. T. (2019). Tiếp cận dịch vụ xã hội của hộ nghèo ở Việt Nam: Thực trạng và hàm ý chính sách. *Tạp chí Công tác xã hội*, (3), 45-56.

Nguyễn, T. L. (2021). Năng lực thực hành Công tác xã hội của cán bộ cơ sở trong hỗ trợ nhóm yếu thế. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, 17*(4), 52-60.

Nguyen, T. M. H., & Vu, H. N. (2018). Poverty reduction work at Bavi Commune, Bavi District, Hanoi, Vietnam today - Obtained results and the role of social workers. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 7*(3), 55-61. https://doi.org/10.2478/ajis-2018-0055

Scoones, I. (1998). *Sustainable rural livelihoods: A framework for analysis* (IDS Working Paper No. 72). Institute of Development Studies.

Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Quyết định số 112/QĐ-TTg ngày 22/01/2021 ban hành Chương trình phát triển công tác xã hội giai đoạn 2021-2030*.

Tổng cục Thống kê. (2016). *Điều tra quốc gia về người khuyết tật năm 2016 (VDS2016): Báo cáo cuối cùng*.

UNICEF Việt Nam. (2021). *Tăng cường tiếp cận dịch vụ xã hội cho các nhóm dễ bị tổn thương*. Hà Nội.

Viện Khoa học Lao động và Xã hội. (2020). *Giảm nghèo bền vững ở Việt Nam trong bối cảnh phát triển mới*. NXB Lao động - Xã hội.

World Bank. (2018). *Disability inclusion and accountability framework*. World Bank.

Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of community psychology* (pp. 43-63). Springer.

TÁC ĐỘNG CỦA VIỆC SỬ DỤNG GENERATIVE AI ĐẾN SÁNG TẠO MANG TÍNH THAY ĐỔI CỦA NHÂN VIÊN

Tạ Quỳnh Anh
Ngô Ngân Hà
Trần Ngân Hà
Nguyễn Ngọc Tường
Nguyễn Thị Liên Hương
Đại học Kinh tế quốc dân
huongntl.neu@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá tác động của việc sử dụng Generative AI đến Sáng tạo mang tính thay đổi của nhân viên thông qua ba thành phần của Mức tham gia vào quá trình sáng tạo, gồm Xác định vấn đề, Tìm kiếm và lưu trữ thông tin, Hình thành ý tưởng tại các doanh nghiệp ở Việt Nam. Dựa trên phương pháp nghiên cứu định lượng, nhóm tác giả phân tích 364 phiếu khảo sát hợp lệ thu thập từ những nhân viên đã sử dụng Generative AI trong công việc trên một tháng. Dữ liệu được xử lý bằng Cronbach's Alpha, EFA, CFA và mô hình cấu trúc tuyến tính SEM. Kết quả cho thấy, việc sử dụng Generative AI có tác động trực tiếp thuận chiều đến cả ba thành phần của Mức tham gia vào quá trình sáng tạo, trong đó tác động mạnh nhất là đến Tìm kiếm và lưu trữ thông tin (β = 0,579), tiếp đến là Xác định vấn đề (β = 0,571) và Hình thành ý tưởng (β = 0,515). Đồng thời, cả ba thành phần này đều có tác động trực tiếp thuận chiều đến Sáng tạo mang tính thay đổi, trong đó Hình thành ý tưởng có ảnh hưởng mạnh nhất (β = 0,484). Mô hình giải thích được 28,1% sự biến thiên của Sáng tạo mang tính thay đổi (R^2 = 0,281). Kết quả nghiên cứu hàm ý rằng, doanh nghiệp cần khai thác Generative AI không chỉ như công cụ hỗ trợ năng suất, mà còn như phương tiện thúc đẩy quá trình sáng tạo của nhân viên, từ đó gia tăng các cải tiến thích nghi trong công việc.

Từ khóa: *Việc sử dụng Generative AI, sáng tạo mang tính thay đổi, mức tham gia vào quá trình sáng tạo.*

THE IMPACT OF GENERATIVE AI USAGE ON EMPLOYEE INCREMENTALCREATIVITY

Abstract: *This study was conducted to examine the impact of Generative AI use on employees' incremental creativity through three dimensions of Creative process engagement, namely Problem identification, Information searching and Encoding, and Idea generation, in Vietnamese enterprises. Using a quantitative approach, the authors analyzed 364 valid survey responses collected from employees who had used Generative AI at work for more than one month. The data were analyzed using Cronbach's Alpha, EFA, CFA, and structural equation modeling (SEM). The results show that Generative AI use has direct positive effects on all three dimensions of creative process engagement, with the strongest effect on Information searching and Encoding (β = 0.579), followed by Problem identification (β = 0.571)*

and Idea generation (β = 0.515). At the same time, all three dimensions positively affect employees' incremental creativity, among which Idea generation exerts the strongest influence (β = 0.484). The model explained 28.1% of the variance in incremental creativity (R^2 = 0.281). These findings suggest that firms should not treat Generative AI merely as a productivity-enhancing tool, but also as a means to strengthen employees' creative process engagement. By facilitating how employees identify problems, manage information, and develop ideas, Generative AI can help organizations foster more adaptive improvements and practical innovations in everyday work.

Keywords: *Generative AI usage, incremental creativity, creative process engagement.*

Mã bài báo: JHS - 324 **Ngày nhận bài:** 26/02/2026 **Ngày nhận phản biện:** 07/03/2026
Ngày nhận bài sửa: 14/03/2026 **Ngày duyệt đăng:** 20/03/2026

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh cạnh tranh, chuyển đổi số và đổi mới mô hình kinh doanh diễn ra liên tục, sáng tạo ngày càng trở thành một năng lực cốt lõi của tổ chức. Tuy nhiên, các nghiên cứu gần đây cho thấy sáng tạo không nên được xem như một cấu trúc đồng nhất, mà cần được phân biệt giữa Sáng tạo mang tính thay đổi và Sáng tạo mang tính đột phá, bởi hai dạng đầu ra này phản ánh mức độ mới mẻ khác nhau và chịu sự chi phối của các cơ chế không hoàn toàn giống nhau (Liu và cộng sự, 2022; Zhang và cộng sự, 2025). Trong đó, Sáng tạo mang tính thay đổi có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong bối cảnh công việc hằng ngày vì gắn với khả năng điều chỉnh, hoàn thiện và thích nghi các ý tưởng, quy trình hoặc cách làm hiện có, từ đó tạo ra những cải tiến thiết thực cho hiệu quả làm việc và năng lực đổi mới liên tục của tổ chức. Sự xuất hiện và phổ biến nhanh của Generative AI (GenAI) đang làm thay đổi đáng kể cách nhân viên tiếp cận công việc và sáng tạo. Theo Feuerriegel và cộng sự (2023), GenAI là các kỹ thuật tính toán có khả năng tạo ra nội dung mới, có ý nghĩa từ dữ liệu đã được huấn luyện; các đầu ra này có thể ở dạng văn bản, hình ảnh, âm thanh, video hoặc mã lập trình (Chinta, 2019; Jovanović và Campbell, 2022; Strzelecki và ElArabawy, 2024). Trong thực tế, các công cụ như ChatGPT, Google Gemini hay Microsoft Copilot không chỉ hỗ trợ tự động hóa tác vụ lặp lại, mà còn can thiệp trực tiếp vào cách nhân viên Xác định vấn đề, Tìm kiếm và lưu trữ thông tin, cũng như Hình thành ý tưởng. Điều đó cho thấy tác động của GenAI đối với sáng tạo không chỉ nằm ở kết quả đầu ra, mà còn nằm ở chính quá trình sáng tạo. Mặt khác, tác động này không hoàn toàn tích cực theo một chiều, bởi Việc sử dụng GenAI quá phụ thuộc có thể dẫn tới quá tải thông tin, suy giảm tư duy độc lập hoặc làm mờ tính nguyên gốc của ý tưởng (Cui và cộng sự, 2026). Vì vậy, vấn đề quan trọng không chỉ là GenAI có được sử dụng hay không, mà là việc sử dụng công nghệ này được chuyển hóa như thế nào thành kết quả sáng tạo ở cấp độ cá nhân. State of AI 2025 của McKinsey cho thấy, 78% tổ chức đã sử dụng AI trong ít nhất một chức năng kinh doanh, tăng từ 72% vào đầu năm 2024 và 55% của một năm trước đó. Đồng thời, 71% cho biết tổ chức của họ đã thường xuyên sử dụng GenAI trong ít nhất một chức năng kinh doanh. Các tổ chức hiện cũng đang sử dụng AI trong trung bình ba chức năng kinh doanh và McKinsey ước tính GenAI có thể tạo ra giá trị kinh tế tương đương 2,6 đến 4,4 nghìn tỷ USD mỗi năm trên 63 trường hợp sử dụng được phân tích (McKinsey, 2023). Cùng với đó, Future of Jobs 2025 cho biết các biến động kinh tế và công nghệ đang làm gia tăng nhu cầu đối với tư duy sáng tạo trong giai đoạn đến năm 2030. Tại Việt Nam, PwC. (2025) ghi nhận 83% người lao động đã sử dụng AI trong công việc, 38% sử dụng GenAI hằng ngày, cao hơn đáng kể so với mức trung bình toàn cầu là 14%, và 90% người sử dụng AI cho biết năng suất và chất lượng đầu ra công việc được cải thiện rõ rệt. Những con số này cho thấy GenAI đã thâm nhập mạnh vào hành vi lao động thường nhật.

Ngoài ra, sự sáng tạo của nhân viên đang được doanh nghiệp nhìn nhận lại như một tài sản chiến lược không thể và bắt đầu đầu tư vào đó. Theo Adobe (2024) ghi nhận trong State of Creativity Report rằng áp lực sản xuất nội dung ngày càng lớn đang buộc doanh nghiệp phải nhìn nhận lại cách thức nuôi dưỡng tư duy sáng tạo trong nội bộ, đặc biệt khi sự xuất hiện của AI tạo sinh vừa mở ra cơ hội mới vừa đặt ra câu hỏi về vai trò của người sáng tạo trong quy trình làm việc. Không dừng lại ở nhận thức, Diễn đàn Kinh tế thế giới trong Future of Jobs Report (2023) đã xếp tư duy sáng tạo là kỹ năng được săn đón thứ hai trong thị trường lao động tương lai, vượt lên trên nhiều kỹ

năng kỹ thuật, phản ánh kỳ vọng ngày càng rõ ràng của doanh nghiệp rằng sáng tạo không còn là đặc quyền của một vài bộ phận, mà là năng lực cốt lõi cần có ở mọi vị trí. Bên cạnh đó, đặc điểm cấu trúc kinh tế Việt Nam tạo ra bối cảnh đặc thù làm nổi bật tầm quan trọng của Sáng tạo mang tính thay đổi trong doanh nghiệp. Theo World Bank (2023), mặc dù khu vực tư nhân Việt Nam tăng trưởng nhanh, phần lớn doanh nghiệp nội địa vẫn là các doanh nghiệp siêu nhỏ hoặc nhỏ (dưới 50 nhân viên), có năng suất thấp và không có hoạt động đổi mới, trong khi lao động kỹ năng cao chỉ chiếm 7% tổng lực lượng lao động. Cùng với đó, chi tiêu doanh nghiệp cho R&D tại Việt Nam ở mức thấp hơn tất cả các nước trong khu vực và các doanh nghiệp còn tụt hậu trong việc tiếp nhận công nghệ mới. Trong bối cảnh đó, Sáng tạo mang tính thay đổi, khả năng cải tiến có hệ thống các quy trình, sản phẩm và thực hành làm việc hiện có, trở thành dạng sáng tạo phù hợp và khả thi nhất với năng lực thực tế của đại đa số doanh nghiệp Việt Nam, đồng thời có thể tạo ra tác động trực tiếp lên năng suất mà không đòi hỏi nền tảng R&D hay nguồn lực đầu tư lớn.

Khoảng trống nghiên cứu hiện nay cho thấy sự cần thiết phải làm rõ cơ chế đó. Nhiều công trình vẫn tiếp cận AI như một yếu tố công nghệ hoặc điều kiện bối cảnh chung, trong khi chưa phân tích đầy đủ hành vi sử dụng GenAI ở cấp độ cá nhân trong mối liên hệ với đầu ra sáng tạo của nhân viên (Wang và cộng sự, 2025). Đồng thời, không ít nghiên cứu vẫn đo lường sáng tạo như một biến tổng hợp, khiến việc nhận diện tác động của GenAI tới riêng Sáng tạo mang tính thay đổi còn hạn chế (Liu và cộng sự, 2022; Zhang và cộng sự, 2025); Wang và cộng sự, 2025). Trong khi đó, Mức tham gia vào quá trình sáng tạo là một cơ chế gần với hành vi sáng tạo thực tế, bao gồm ba thành phần quan trọng là Xác định vấn đề, Tìm kiếm và lưu trữ thông tin, Hình thành ý tưởng. Đây cũng chính là những hoạt động mà GenAI có khả năng tác động trực tiếp, điều này đã được Wang và cộng sự (2025) cũng như Wang và Huang (2025) chứng minh trong các nghiên cứu của mình khi chỉ ra mối quan hệ trực tiếp giữa Việc sử dụng GenAI và Mức tham gia vào quá trình sáng tạo. Tuy nhiên, mối quan hệ này vẫn chưa được kiểm định đầy đủ trong một mô hình tập trung vào đầu ra Sáng tạo mang tính thay đổi. Vì vậy, việc nghiên cứu tác động của Việc sử dụng Generative AI tới Sáng tạo mang tính thay đổi thông qua Mức tham gia vào quá trình sáng tạo là cần thiết cả về phương diện học thuật lẫn thực tiễn quản trị.

2. Tổng quan và đề xuất mô hình nghiên cứu

2.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu ngoài nước

Tổng quan các nghiên cứu về sự sáng tạo của nhân viên trong tổ chức đã ghi nhận sự dịch chuyển quan trọng từ cách tiếp cận cấu trúc đơn nhất sang việc phân tách các nhân tố đa chiều, trong đó bao gồm Sáng tạo mang tính thay đổi (incremental creativity). Nền tảng của dòng nghiên cứu này có thể truy nguyên từ các luận điểm về phong cách nhận thức của Kirton (1976) khi xác định xu hướng "thích nghi" là khuynh hướng ưu tiên các cải thiện cục bộ nhằm tối ưu hóa hệ thống hiện có. Sau đó, các nghiên cứu của Dewar và Dutton (1986) hay Ekvall (1997) đã củng cố tiền đề này bằng cách chỉ ra rằng, những cải tiến mang tính thay đổi sở hữu cơ chế hình thành riêng biệt, chịu sự chi phối mạnh mẽ từ cấu trúc tổ chức chính quy và các quy trình kiểm soát chặt chẽ. Đồng thời, Oldham và Cummings (1996) cho rằng, "ý tưởng mang tính thích nghi" trong tổ chức là những ý tưởng tập trung vào việc cải thiện quy trình và phương thức làm việc hiện có. Sự thừa nhận dạng đầu ra này đã xác lập ranh giới thực nghiệm ban đầu cho Sáng tạo mang tính thay đổi như một loại hình hiệu suất sáng tạo đặc thù.

Bước ngoặt lý thuyết mang tính quyết định được đánh dấu bởi nghiên cứu về sự sáng tạo cá nhân của Madjar và cộng sự (2011) khi các tác giả chính thức hóa khái niệm này ở cấp độ cá nhân bằng cách áp dụng khung phân loại từ lĩnh vực đổi mới vào hành vi sáng tạo. Sáng tạo mang tính thay đổi từ đó được định nghĩa là "việc thực hiện các thay đổi nhỏ đối với các thực tiễn công việc hiện có" với lập luận rằng, nếu sáng tạo là tiền đề của đổi mới thì cần phân biệt rõ các dạng thức khác nhau của đầu ra sáng tạo (Madjar và cộng sự, 2011; Gilson và cộng sự, 2012). Việc chuẩn hóa khái niệm này đã giúp giải quyết mâu thuẫn trong các phát hiện trước đó và mở đường cho các nghiên cứu sâu hơn. Ở giai đoạn sau, các nghiên cứu có xu hướng tập trung làm rõ cơ chế nhận thức - hành vi với sự sáng tạo. Nghiên cứu của Jaussi và Randel (2014) chỉ ra rằng, việc khai thác nguồn thông tin nội bộ đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy các Sáng tạo mang tính thay đổi, phản ánh xu hướng tối ưu hóa nguồn lực tri thức sẵn có của tổ chức. Vai trò này được làm rõ hơn qua nghiên cứu của Xu và Wang (2019), khi các tác giả xác định Mức tham gia vào quá trình sáng tạo là cơ chế trung gian giúp chuyển hóa kỳ vọng từ cấp quản lý thành các cải tiến cụ thể. Không chỉ dừng lại ở khía cạnh hiệu suất, Sáng tạo mang tính thay đổi còn được chứng minh là có tác động tích cực đến tâm lý người lao động, cụ thể là làm gia tăng mức độ hạnh phúc nghề nghiệp (Zhang và cộng sự, 2019).

Giai đoạn từ năm 2021 đến nay đánh dấu sự mở rộng biên độ nghiên cứu sang các yếu tố bối cảnh phức hợp hơn. Ren và Song (2024) khẳng định mối liên hệ chặt chẽ giữa Sáng tạo mang tính thay đổi với phong cách thích nghi và động lực ngoại lai, trong khi Kumar và cộng sự (2024) nhấn mạnh rằng, cấu trúc tổ chức và định hướng học hỏi là môi trường nuôi dưỡng hiệu quả dạng thức sáng tạo này. Đặc biệt, những nghiên cứu mới nhất đã bắt đầu tích hợp các yếu tố cá nhân và công nghệ, như vai trò của niềm đam mê công việc và nhận thức về trí tuệ nhân tạo (Wang và cộng sự, 2025), phản ánh sự gia tăng mạnh mẽ về mức độ quan tâm của giới học thuật đối với việc đo lường và phân biệt các loại hình sáng tạo trong bối cảnh liên ngành (Aslam & Liu, 2024; Eloranta và cộng sự, 2024).

Nhìn chung, các nghiên cứu quốc tế về Sáng tạo mang tính thay đổi đã đạt được những bước tiến quan trọng trong việc định danh và xác lập cơ chế vận hành đặc thù, song vẫn tồn tại những khoảng trống lý thuyết đáng chú ý. Thứ nhất, phần lớn các công trình hiện nay chủ yếu tập trung kiểm chứng sức ảnh hưởng của các nhân tố đơn lẻ mà chưa xây dựng được một khung phân tích tích hợp đủ chặt chẽ giữa các yếu tố đầu vào, tiến trình hành vi và kết quả sáng tạo cuối cùng. Thứ hai, sự tập trung quá mức vào bối cảnh tổ chức và phong cách lãnh đạo đã dẫn đến việc thiếu hụt các nghiên cứu sâu về vai trò của đặc điểm cá nhân và năng lực thích ứng của người lao động trước sự bùng nổ của trí tuệ nhân tạo tạo sinh (GenAI). Ngoài ra, do đa số các bằng chứng thực nghiệm được thực hiện tại các quốc gia phát triển, khả năng khái quát hóa lý thuyết tại các nền kinh tế đang phát triển với môi trường lao động biến động cao vẫn là một thách thức cần được giải quyết trong các nghiên cứu tương lai.

2.2. Đề xuất mô hình nghiên cứu

Khi xây dựng mô hình nghiên cứu về sáng tạo của nhân viên, điểm xuất phát không nên chỉ là sự hiện diện của một công nghệ mới hay một yếu tố tổ chức riêng lẻ, mà cần dựa vào bản chất của chính hiện tượng sáng tạo. Ở cấp độ cá nhân, sáng tạo của nhân viên không hình thành tức thời như một đầu ra tách rời, mà gắn với cách cá nhân tiếp nhận thông tin, xử lý vấn đề và phát triển ý tưởng trong quá trình làm việc hằng ngày. Đồng thời, các nghiên cứu cũng cho thấy, sáng tạo không nên tiếp cận như một cấu trúc đơn nhất, vì những dạng sáng tạo khác nhau có thể phản ánh những logic hình thành khác nhau (Gilson và cộng sự, 2012; Madjar và cộng sự, 2011). Từ góc nhìn đó, các mô hình nghiên cứu về sáng tạo của nhân viên thường cần được đặt trên ít nhất hai cơ sở: một là cơ sở quá trình, tức làm rõ sáng tạo được hình thành qua những hoạt động nhận thức - hành vi nào; hai là cơ sở đầu ra, tức xác định nghiên cứu đang hướng tới dạng sáng tạo nào thay vì gộp chung mọi biểu hiện sáng tạo vào một khái niệm khái quát. Cách tiếp cận này đặc biệt có ý nghĩa trong bối cảnh gần đây, khi sáng tạo của nhân viên ngày càng được nhìn nhận như một hiện tượng đa dạng, phụ thuộc không chỉ vào nguồn kích thích từ môi trường làm việc mà còn vào mức độ cá nhân thực sự tham gia vào quá trình sáng tạo (Ren và Song, 2024).

Nhìn từ logic đó, Lý thuyết Nhận thức xã hội cung cấp một điểm tựa thích hợp để lý giải tầng vận động bên trong của mô hình. Bandura (1989) cho rằng, hành vi không hình thành một cách cơ học từ tác nhân bên ngoài, mà được điều tiết thông qua quá trình cá nhân tiếp nhận, diễn giải và chủ động điều chỉnh hành động của mình trong mối quan hệ với môi trường. Khi đặt GenAI vào bối cảnh làm việc, công nghệ này không chỉ đóng vai trò một công cụ hỗ trợ kỹ thuật, mà còn trở thành một phần của môi trường nhận thức số, nơi nhân viên tiếp xúc với thông tin, gợi ý, cấu trúc nội dung và phương án xử lý mới. Bởi vậy, ảnh hưởng của Việc sử dụng GenAI khó có thể được hiểu đầy đủ nếu chỉ nhìn ở đầu ra cuối cùng; nó cần được nhìn qua mức độ cá nhân thực sự tham gia vào quá trình sáng tạo, thể hiện ở việc Xác định vấn đề, Tìm kiếm và lưu trữ thông tin, cũng như Hình thành ý tưởng. Cách lập luận này gần với quan niệm của Zhang và Bartol (2010) khi xem quá trình sáng tạo là chuỗi hoạt động có chủ đích, trong đó sự đầu tư của cá nhân vào từng công đoạn là điều kiện quan trọng để ý tưởng sáng tạo có thể xuất hiện.

Trong khi đó, nếu nhìn mô hình ở bình diện cấu trúc, mô hình Kích thích - Cơ thể - Phản ứng (S-O-R) lại mở ra một cách tổ chức lập luận khá tự nhiên. Theo Russell và Mehrabian (1978), yếu tố môi trường trước hết xuất hiện như kích thích, sau đó tác động đến trạng thái bên trong của chủ thể, rồi mới biểu hiện thành phản ứng. Đặt vào mô hình này, Việc sử dụng GenAI có thể được xem như kích thích công nghệ, Mức tham gia vào quá trình sáng tạo phản ánh trạng thái trung gian bên trong, còn Sáng tạo mang tính thay đổi là phản ứng đầu ra. Cách hình dung ấy giúp tránh một giả định đơn giản rằng sử dụng công nghệ nhiều hơn sẽ tự động tạo ra sáng tạo nhiều hơn. Trái lại, công nghệ chỉ thực sự có ý nghĩa khi nó làm thay đổi cách cá nhân đi vào quá trình sáng tạo và duy trì sự tham gia của họ trong quá trình đó, trước khi chuyển hóa thành những cải tiến hữu ích trong công việc; tinh thần này cũng khá gần với cách S-O-R đã được vận dụng để giải thích quá trình chuyển từ tác nhân môi trường sang phản ứng hành vi thông qua trạng thái bên trong của cá nhân (Eroglu và

cộng sự, 2001; Vieira, 2013). Theo hướng đó, việc kết nối Lý thuyết Nhận thức xã hội với S-O-R không phải là sự lồng ghép cơ học giữa hai khung lý thuyết, mà là một cách mở ra hai tầng lý giải bổ sung cho cùng một hiện tượng, một tầng đi vào cơ chế nhận thức - hành vi của cá nhân và một tầng giữ cho toàn bộ chuỗi quan hệ từ GenAI đến Sáng tạo mang tính thay đổi được sắp xếp mạch lạc, nhất quán.

Xác định vấn đề được xem là một thành phần của biến lớn Mức tham gia vào quá trình sáng tạo, phản ánh mức độ nhân viên nhận diện, làm rõ và cấu trúc hóa vấn đề trước khi đi vào tìm kiếm thông tin hay Hình thành ý tưởng. Trong bối cảnh công việc tri thức, đây là một giai đoạn quan trọng vì chất lượng của việc Xác định vấn đề ảnh hưởng trực tiếp đến hướng xử lý tiếp theo. Từ góc độ đó, Việc sử dụng GenAI cho các tác vụ liên quan đến công việc có thể trở thành nguồn hỗ trợ đáng kể cho hoạt động này, do công cụ này giúp người dùng phân tích tình huống, hệ thống hóa dữ liệu, làm rõ các yếu tố cốt lõi của nhiệm vụ và gợi ý cách diễn đạt lại vấn đề theo hướng mạch lạc hơn (Wang và cộng sự, 2025; Wang và Huang, 2025). Lập luận này đặc biệt có ý nghĩa trong các nhiệm vụ nghề nghiệp mà nhân viên phải xử lý lượng thông tin lớn, yêu cầu chưa rõ ràng và nhiều yếu tố đan xen. Trong những tình huống như vậy, khó khăn ban đầu thường không nằm ở việc thiếu giải pháp, mà ở chỗ chưa xác định đúng bản chất vấn đề. Việc sử dụng GenAI trong công việc có thể giúp khắc phục điểm nghẽn này bằng cách hỗ trợ tái cấu trúc thông tin, gợi ý các góc nhìn thay thế và làm nổi bật các yếu tố then chốt của tình huống, từ đó nâng cao khả năng Xác định vấn đề một cách rõ ràng và có hệ thống hơn. Kết quả của Wang và cộng sự (2025) và Wang và Huang (2025) cũng ghi nhận tác động trực tiếp và thuận chiều của Việc sử dụng GenAI cho tác vụ liên quan đến công việc đối với Xác định vấn đề. Từ đó, nghiên cứu đề xuất kiểm định giả thuyết sau:

***H1**: Việc sử dụng GenAI ảnh hưởng thuận chiều đến Xác định vấn đề*

Tìm kiếm và lưu trữ thông tin là một thành phần của Mức tham gia vào quá trình sáng tạo, phản ánh mức độ nhân viên chủ động tìm kiếm, sàng lọc, tổ chức và duy trì khả năng truy xuất thông tin phục vụ cho việc xử lý nhiệm vụ và phát triển ý tưởng. Trong bối cảnh công việc tri thức, Việc sử dụng GenAI cho các tác vụ liên quan đến công việc có thể hỗ trợ trực tiếp cho hoạt động này nhờ khả năng tìm kiếm, tóm lược, tổng hợp và cấu trúc hóa thông tin theo hướng nhanh hơn và dễ tái sử dụng hơn (Wang và cộng sự, 2025; Wang và Huang, 2025). Về mặt lập luận, mối quan hệ này là hợp lý vì GenAI không chỉ cung cấp thông tin mà còn hỗ trợ nhân viên quản trị thông tin hiệu quả hơn, từ đó làm giảm gánh nặng nhận thức và tạo điều kiện để họ tham gia sâu hơn vào quá trình sáng tạo. Kết quả của Wang và cộng sự (2025) và Wang và Huang (2025) cũng ghi nhận tác động trực tiếp, thuận chiều của Việc sử dụng GenAI cho công việc đối với Tìm kiếm và lưu trữ thông tin. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất kiểm định giả thuyết:

***H2:** Việc sử dụng GenAI ảnh hưởng thuận chiều đến Tìm kiếm và lưu trữ thông tin.*

Hình thành ý tưởng là một thành phần của Mức tham gia vào quá trình sáng tạo, phản ánh mức độ nhân viên chủ động tạo ra, phát triển và thử nghiệm các ý tưởng mới trong quá trình xử lý nhiệm vụ. Trong bối cảnh chuyển đổi số, Việc sử dụng GenAI cho các tác vụ liên quan đến công việc ngày càng được xem là một nguồn lực nhận thức có thể hỗ trợ trực tiếp cho giai đoạn này, không chỉ nhờ khả năng truy xuất tri thức mà còn ở việc gợi mở liên tưởng, kết hợp thông tin và tạo ra các gợi ý ban đầu cho ý tưởng mới (Held và cộng sự, 2025; Wang và cộng sự, 2025; Wang và Huang, 2025). Về mặt lập luận, mối quan hệ này là hợp lý vì trong công việc, khó khăn của nhân viên thường không nằm ở chỗ hoàn toàn thiếu thông tin, mà ở khả năng kết nối các dữ kiện rời rạc thành phương án có ý nghĩa. GenAI có thể hỗ trợ trực tiếp ở điểm này thông qua việc gợi ý hướng tiếp cận, tạo nháp ý tưởng và mở ra các phương án mà cá nhân chưa nghĩ tới, từ đó làm cho hoạt động Hình thành ý tưởng diễn ra linh hoạt và thường xuyên hơn (Wang và cộng sự, 2025; Wang và Huang, 2025). Kết quả thực nghiệm cũng khá nhất quán khi Wang và cộng sự (2025), Wang và Huang (2025), Held và cộng sự (2025) đều ghi nhận tác động trực tiếp, thuận chiều của Việc sử dụng GenAI cho công việc đối với Hình thành ý tưởng. Từ đó, nghiên cứu đề xuất kiểm định giả thuyết:

***H3:** Việc sử dụng GenAI ảnh hưởng thuận chiều đến Hình thành ý tưởng.*

Theo hiểu biết tốt nhất của nhóm tác giả, các nghiên cứu kiểm định trực tiếp mối quan hệ giữa Xác định vấn đề và Sáng tạo mang tính thay đổi vẫn còn hạn chế. Trong số đó, Tolkamp và cộng sự (2022) là một công trình hiếm hoi xem xét cụ thể mối liên hệ này. Các tác giả cho rằng, Sáng tạo mang tính thay đổi chủ yếu diễn ra trong phạm vi khuôn khổ thực hành sẵn có, nên không gian vấn đề thường đã được xác lập trước. Vì vậy, cá nhân ít phải đầu tư mạnh vào giai đoạn Xác định vấn đề. Kết quả thực nghiệm trên mẫu 642 nhân viên từ 25 tổ chức cũng cho thấy Xác định vấn đề không có tác động có ý nghĩa thống kê đến Sáng tạo mang tính thay đổi (Tolkamp và cộng sự, 2022). Tuy nhiên, phát hiện này chưa đủ để phủ nhận hoàn toàn vai trò của Xác định vấn đề. Về bản chất, Sáng tạo mang tính thay đổi vẫn là quá trình cải tiến và hoàn thiện cái đang

có; do đó, việc nhận diện rõ điểm chưa hợp lý, giới hạn hiện tại và cơ hội điều chỉnh vẫn có thể hỗ trợ nhân viên tạo ra các cải tiến thích nghi. Trên cơ sở đó, nghiên cứu này đề xuất kiểm định giả thuyết:

H4: *Xác định vấn đề có tác động thuận chiều đến Sáng tạo mang tính thay đổi.*

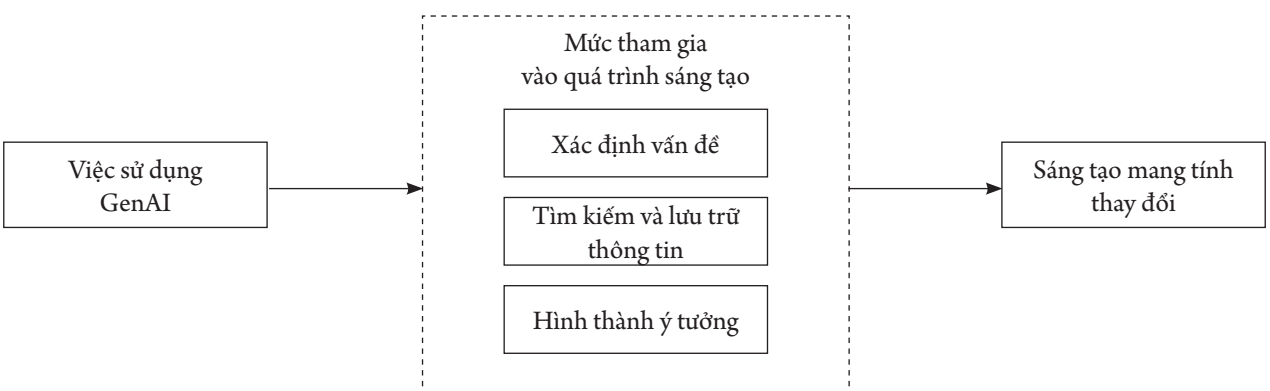
Xét đúng trọng tâm của nghiên cứu này, Sáng tạo mang tính thay đổi thường diễn ra trong phạm vi các khuôn khổ thực hành sẵn có, nên nhu cầu mở rộng không gian tri thức có thể thấp hơn so với các dạng sáng tạo đòi hỏi mức độ mới mẻ cao hơn (Tolkamp và cộng sự, 2022). Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa là Tìm kiếm và lưu trữ thông tin không quan trọng. Ngay cả trong bối cảnh cải tiến cái đang có, nhân viên vẫn cần tìm kiếm, sàng lọc, tổ chức và huy động thông tin phù hợp để nhận ra điểm có thể điều chỉnh và đề xuất các cải tiến khả thi (Mumford và cộng sự, 1996; Reiter-Palmon và Illies, 2004). Theo nghĩa đó, Tìm kiếm và lưu trữ thông tin vẫn có cơ sở để tác động tích cực đến Sáng tạo mang tính thay đổi. Mặc dù Tolkamp và cộng sự (2022) chưa tìm thấy tác động trực tiếp có ý nghĩa thống kê giữa hai biến, kết quả này chưa đủ để phủ định hoàn toàn mối liên hệ, bởi ảnh hưởng của Tìm kiếm và lưu trữ thông tin có thể mang tính gián tiếp hoặc nhạy với cách đo lường (Mumford và cộng sự, 1996; Tolkamp và cộng sự, 2022). Vì vậy, trong bối cảnh nghiên cứu hiện tại, vẫn có cơ sở để kỳ vọng rằng khi nhân viên chủ động hơn trong việc tìm kiếm, tổ chức và duy trì khả năng truy xuất thông tin, họ sẽ có nền tảng tốt hơn để tạo ra các cải tiến phù hợp trong phạm vi công việc hiện hữu. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất kiểm định giả thuyết:

H5: *Tìm kiếm và lưu trữ thông tin có tác động thuận chiều đến Sáng tạo mang tính thay đổi.*

Về logic, Hình thành ý tưởng là giai đoạn gần nhất chuyển các nỗ lực nhận thức trước đó thành những phương án cụ thể có thể được đánh giá về mức độ mới và mức độ hữu ích. Vì vậy, nếu không có Hình thành ý tưởng, quá trình sáng tạo khó tạo ra đầu ra thực chất, dù các bước như Xác định vấn đề hay Tìm kiếm và lưu trữ thông tin được thực hiện tốt đến đâu (Amabile, 1983; Ford, 1996; Tolkamp và cộng sự, 2022). Lập luận này đặc biệt phù hợp với Sáng tạo mang tính thay đổi, bởi dù không đòi hỏi phá vỡ hoàn toàn khuôn khổ hiện hữu, loại sáng tạo này vẫn yêu cầu cá nhân phát triển các phương án mới để điều chỉnh và hoàn thiện thực tiễn sẵn có (Tolkamp và cộng sự, 2022). Bằng chứng thực nghiệm cũng ủng hộ trực tiếp cho mối quan hệ này. Tolkamp và cộng sự (2022) cho thấy, Hình thành ý tưởng có tác động thuận chiều và có ý nghĩa thống kê đến Sáng tạo mang tính thay đổi; đồng thời, biến này còn đóng vai trò như một cơ chế quá trình quan trọng trong chuỗi tác động từ yếu tố bối cảnh đến đầu ra sáng tạo. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất kiểm định giả thuyết:

H6: *Hình thành ý tưởng có tác động thuận chiều đến Sáng tạo mang tính thay đổi.*

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp lấy mẫu

Đối tượng nghiên cứu là nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp trên phạm vi toàn quốc và có sử dụng GenAI trên 1 tháng. Khác với các nghiên cứu giới hạn trong một nhóm doanh nghiệp theo một tiêu chí cụ thể (ví dụ, chỉ khảo sát nhóm các doanh nghiệp đạt một chứng nhận nhất định), nghiên cứu này hướng đến nhân viên tại các doanh nghiệp ở Việt Nam có sử dụng GenAI cho các tác vụ liên quan đến công việc, do đó bộ mẫu được kỳ vọng phản ánh sự đa dạng về bối cảnh làm việc và điều kiện sử dụng công nghệ trong thực tiễn. Cụ thể, mẫu được thu thập từ nhân viên thuộc nhiều lĩnh vực hoạt động và loại hình tổ chức khác nhau, có quy mô và địa bàn hoạt động đa dạng, qua đó giúp tăng mức độ bao quát của dữ liệu đối với môi trường doanh nghiệp tại Việt Nam.

Dữ liệu sơ cấp được thu thập theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện từ tháng 11 của năm 2025 đến tháng 1 năm 2026 thông qua hình thức phiếu khảo sát. Các tiêu chí sàng lọc được đưa vào phần thông tin chung của bảng hỏi với chủ đích nhằm đảm bảo mức độ phù hợp của người tham gia với bối cảnh nghiên cứu, bao gồm: (i) đã đi làm tại doanh nghiệp; (ii) đã từng sử dụng công cụ Generative AI (như ChatGPT, Gemini, Midjourney,…); và (iii) có thời gian sử dụng Generative AI tối thiểu trên một tháng. Song song, bảng hỏi được phân phối theo phương pháp thuận tiện qua nhiều kênh khác nhau (chẳng hạn các nhóm nghề nghiệp, cộng đồng chuyên môn, nền tảng mạng xã hội và mạng lưới quan hệ cá nhân) nhằm mở rộng độ bao phủ và thúc đẩy sự đa dạng của mẫu theo các đặc điểm nền như giới tính, độ tuổi, thâm niên, lĩnh vực công việc và loại hình tổ chức. Cách tiếp cận này giúp giảm thiểu phần nào sự thiên lệch do phụ thuộc vào một kênh tiếp cận duy nhất, đồng thời tăng mức độ bao quát của bộ mẫu trong phạm vi nghiên cứu.

Trong nghiên cứu này, quy mô mẫu được xác định theo khuyến nghị của Hair Jnr và cộng sự (2010) về tỷ lệ giữa số quan sát và số biến quan sát trong phân tích nhân tố. Cỡ mẫu tối thiểu được đề xuất bằng 5 lần số biến quan sát và mức tốt hơn là 10 quan sát cho 1 biến để tăng độ ổn định ước lượng. Với 18 biến quan sát, cỡ mẫu tối thiểu là N = 5*18 = 90 và mức kỳ vọng là N = 10*18 = 180. Về thực tế, nghiên cứu thu thập 482 phản hồi trên phạm vi toàn quốc. Sau khi sàng lọc và làm sạch dữ liệu, nhóm thu về 364 mẫu hợp lệ (75,5%) để đưa vào phân tích. Quy mô mẫu n = 364 vượt ngưỡng tối thiểu (90) và cao hơn mức kỳ vọng (180), đáp ứng yêu cầu cho các phân tích EFA, CFA và SEM với độ ổn định tốt hơn, qua đó tăng độ tin cậy khi diễn giải kết quả và khả năng áp dụng cho các bối cảnh tương đồng.

3.2. Thiết kế bảng hỏi

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

Bảng 1. Thang đo kế thừa

Biến	Mã hóa	Thang đo	Kế thừa
Việc sử dụng Generative AI	wr_ga	Trong công việc hằng ngày, tôi sử dụng trợ lý GenAI để lấy ý tưởng nhằm tham gia những cuộc thảo luận liên quan đến công việc.	Zhang và cộng sự (2019); Sun và cộng sự (2022)
		Trong công việc hằng ngày, tôi sử dụng trợ lý GenAI để tìm ra giải pháp cho các vấn đề trong công việc.	
		Trong công việc hằng ngày, tôi sử dụng trợ lý GenAI để giải đáp những câu hỏi liên quan đến công việc.	
		Trong công việc hằng ngày, tôi sử dụng trợ lý GenAI để tiếp thu kiến thức liên quan đến công việc.	
Xác định vấn đề	cpe_pi	Tôi dành một khoảng thời gian hợp lý để hiểu rõ bản chất của vấn đề.	Zhang và Bartol (2010)
		Tôi xem xét vấn đề từ nhiều góc nhìn khác nhau.	
		Tôi chia một vấn đề hoặc nhiệm vụ khó thành các phần nhỏ để hiểu rõ nó hơn.	
Tìm kiếm và lưu trữ thông tin	cpe_ise	Tôi tham khảo nhiều loại thông tin khác nhau.	
		Tôi tìm kiếm thông tin từ nhiều nguồn khác nhau (ví dụ: kinh nghiệm của bản thân, kinh nghiệm của người khác, tài liệu, Internet v.v…).	
		Tôi lưu trữ nhiều thông tin chi tiết về lĩnh vực chuyên môn của mình để sử dụng trong tương lai.	
Hình thành ý tưởng	cpe_ig	Tôi xem xét các thông tin từ nhiều nguồn khác nhau để tạo ra những ý tưởng mới.	
		Tôi tìm kiếm mối liên kết giữa các giải pháp đến từ những lĩnh vực tưởng chừng như không liên quan.	
		Tôi tạo ra nhiều phương án để giải quyết một vấn đề trước khi chốt được giải pháp cuối cùng.	
		Tôi nghĩ ra nhiều giải pháp mới mẻ, không đi theo lối mòn.	
		Tôi dành nhiều thời gian để tìm kiếm thông tin nhằm kiến tạo những ý tưởng mới.	
Sáng tạo mang tính thay đổi	ec_ic	Tôi giỏi điều chỉnh các ý tưởng có sẵn để phù hợp hơn với công việc	Madjar và cộng sự (2011)
		Tôi có thể dễ dàng điều chỉnh các quy trình làm việc hiện có để phù hợp với nhu cầu của tình huống hiện tại.	
		Tôi có thể sử dụng các ý tưởng (công việc) hiện có theo cách mới phù hợp hơn.	

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

3.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

Sau khi thu thập, dữ liệu được xử lý theo một quy trình hệ thống nhằm đảm bảo tính chính xác và khách quan của kết quả nghiên cứu. Ban đầu, dữ liệu được làm sạch bằng cách loại bỏ các trường hợp thiếu sót hoặc không hợp lệ. Sau đó, kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng Cronbach's alpha. Để xác định cấu trúc ẩn của các biến, nhóm nghiên cứu áp dụng phân tích nhân tố khám phá (EFA) và tiếp tục kiểm định mô hình đo lường qua phân tích nhân tố khẳng định (CFA). Cuối cùng, các mối quan hệ giữa các biến được kiểm định qua mô hình cấu trúc (SEM). Quá trình phân tích dữ liệu được thực hiện bằng phần mềm SPSS 22, AMOS 21.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê tần suất

Kết quả thống kê tần suất cho thấy, bộ mẫu nghiên cứu gồm 364 quan sát hợp lệ, phản ánh khá rõ chân dung của nhóm nhân viên đang sử dụng GenAI trong bối cảnh doanh nghiệp hiện nay. Mẫu có tỷ lệ nữ cao hơn nam (59,63% so với 40,37%), tập trung mạnh ở nhóm dưới 30 tuổi (72,99%), có trình độ đại học trở lên chiếm tỷ trọng rất lớn (91,98%) và phân bố nhiều ở các lĩnh vực có cường độ xử lý tri thức cao như marketing/truyền thông (22,73%), giáo dục/đào tạo (20,86%) và công nghệ thông tin/phần mềm (13,10%). Về kinh nghiệm làm việc, nhóm dưới 2 năm chiếm 63,37%, còn về vị trí công tác, thực tập sinh, nhân viên part-time và nhân viên full-time chiếm tỷ lệ chủ đạo, trong khi nhóm quản lý cấp trung và cấp cao chiếm tỷ trọng nhỏ hơn. Đáng chú ý, 79,41% người trả lời cho biết mục đích sử dụng AI chủ yếu gắn với tác vụ công việc.

4.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo cho thấy mức độ đồng nhất nội tại của các thang đo khá cao đối với hầu hết các biến. Cụ thể, Cronbach's Alpha của tất cả thang đo đều đạt trên 0,8 (Việc sử dụng GenAI: 0,806; Xác định vấn đề: 0,802; Tìm kiếm và lưu trữ thông tin: 0,830; Hình thành ý tưởng: 0,831; Sáng tạo mang tính thay đổi: 0,819). Hệ số tương quan biến tổng của từng quan sát trong các thang đo đều lớn hơn 0,3, đạt yêu cầu theo Nunnally và Bernstein (1994), do đó không có chỉ báo nào bị loại tại bước này.

4.3. Kiểm định nhân tố khám phá EFA

Kết quả kiểm định EFA cho thấy, giá trị KMO là 1>0,905>0,5, Sig Bartlett's Test = 0,000 < 0,05, như vậy phân tích nhân tố khám phá EFA là phù hợp. Tổng phương sai trích là 67,385%>50%. Các quan sát hội tụ thành 5 nhân tố với độ phân biệt tốt, tất cả biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,4, đạt mức quan trọng theo Hair và cộng sự (1998). Như vậy, tất cả biến quan sát đều được giữ lại để tiến hành kiểm định nhân tố khẳng định (CFA).

4.4. Kiểm định nhân tố khẳng định CFA

Theo Hair Jnr và cộng sự (2010), kết quả phân tích nhân tố khẳng định (CFA) cho thấy mô hình đạt mức độ phù hợp cao với dữ liệu sau 3 lần chạy và loại hai quan sát chưa đạt tại bước kiểm định độ hội tụ và phân biệt dùng bảng Fornell & Larcker là ISE3 và PI3.

Bảng 2. Kết quả kiểm định Fornell & Larcker về độ hội tụ và phân biệt lần 3

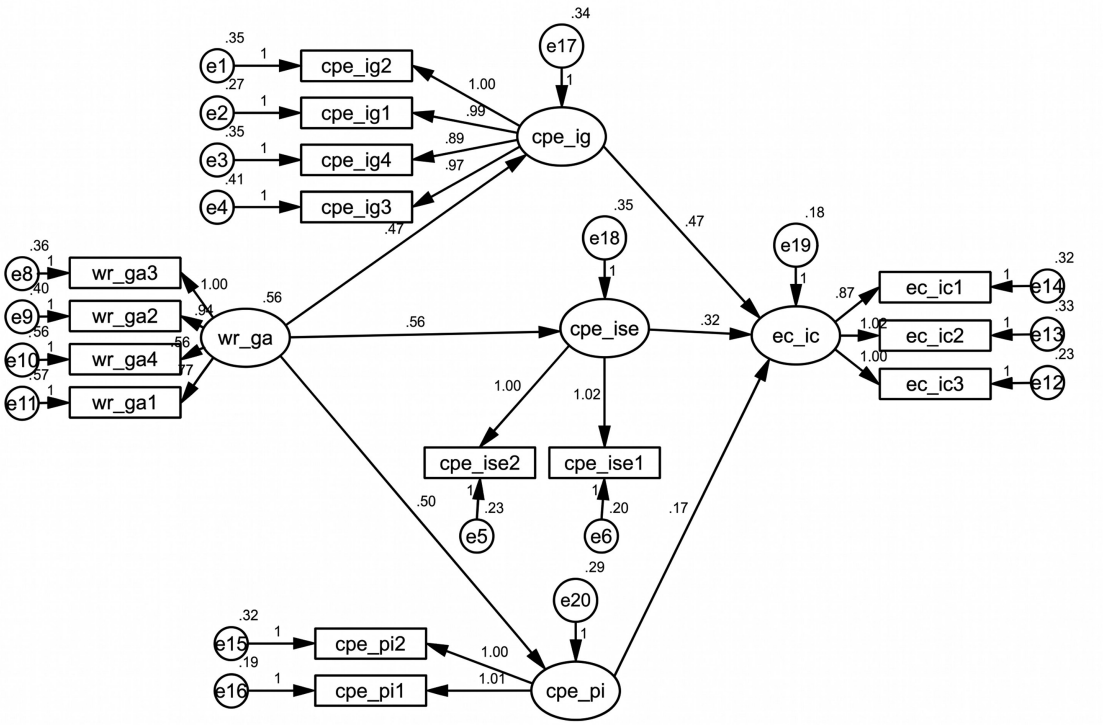
	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	cpe_ig	cpe_ise	wr_ga	ec_ic	cpe_pi
cpe_ig	0,833	0,554	0,505	0,833	**0,744**				
cpe_ise	0,838	0,721	0,610	0,844	0,553***	**0,849**			
wr_ga	0,813	0,524	0,286	0,831	0,382***	0,450***	**0,724**		
ec_ic	0,823	0,608	0,501	0,827	0,708***	0,648***	0,534***	**0,779**	
cpe_pi	0,784	0,645	0,610	0,796	0,710***	0,781***	0,418***	0,654***	**0,803**

Nguồn: Kết quả chạy mô hình

Chỉ số độ phù hợp mô hình tại lần CFA thứ 3 như sau CMIN/df = 2,185(≤ 3) là tốt; GFI = 0,935 (≥ 0,9) là tốt; CFI = 0,960 (≥ 0,95) là rất tốt; RMSEA = 0,057 (≤ 0,08) là tốt. Xét giá trị P (p-value) đều < 0,05 (lấy mức ý nghĩa là 5%), tất cả biến quan sát còn lại đều có ý nghĩa trong mô hình. Kiểm định độ phân biệt và hội tụ bằng Fornell & Larcker lần 3 cũng cho thấy không còn quan ngại nào khác.

4.5. Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu

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



Nguồn: Kết quả chạy mô hình

Theo Hair Jnr và cộng sự (2010), kết quả phân tích cho thấy mô hình đạt mức độ phù hợp với dữ liệu CMIN/df = 4,903 (≤ 5) là chấp nhận được (Baumgartner và Homburg, 1996). Theo tiêu chuẩn chặt hơn, CFI thường được kỳ vọng đạt từ 0,90 và lý tưởng là gần 0,95; nhưng Hu và Bentler (1999) cho rằng kết luận về độ phù hợp của mô hình nên được xem xét trên tổ hợp các chỉ số thay vì dựa riêng vào một chỉ số đơn lẻ. Mặc dù chỉ số GFI = 0,861 và CFI = 0,872 chưa đạt ngưỡng 0,90, mô hình vẫn có thể được xem là đạt mức độ phù hợp khi đánh giá trên tổng thể nhiều chỉ số phù hợp. Cụ thể, đối với GFI, một số nghiên cứu cho rằng giá trị lớn hơn 0,80 vẫn có thể được chấp nhận trong các nghiên cứu SEM ứng dụng (Baumgartner và Homburg, 1996; Doll và cộng sự, 1994). Tương tự, đối với CFI, một số tài liệu và nghiên cứu thực nghiệm xem khoảng 0,80–0,89 là mức phù hợp hợp lý, trong khi từ 0,90 trở lên phản ánh mức phù hợp tốt (Mejía Trejo và cộng sự, 2016; Segars và Grover, 1993). Vì vậy, với việc cả GFI và CFI đều lớn hơn 0,80, đồng thời các chỉ số khác như CMIN/df = 4,903 và RMSEA nằm trong giới hạn chấp nhận được, có thể kết luận rằng mô hình nghiên cứu đạt mức độ phù hợp chấp nhận được với dữ liệu.

Kết quả kiểm định giả thuyết cho thấy các giả thuyết đưa ra đều được chấp thuận. Trong nhóm ảnh hưởng của Việc sử dụng Generative AI đến ba thành phần của Mức tham gia vào quá trình sáng tạo, ba mối quan hệ này cũng là các tác động mạnh nhất trong mô hình, với ảnh hưởng mạnh nhất là tới Tìm kiếm và lưu trữ thông tin (β=0,579), thứ hai là tới Xác định vấn đề (β=0,571), và thứ ba là tới Hình thành ý tưởng (β=0,515). Sau đó lần lượt là tác động của ba thành phần này đến Sáng tạo mang tính thay đổi của nhân viên, với tác động mạnh thứ tư là từ Hình thành ý tưởng (β=0,484), thứ năm là từ Tìm kiếm và lưu trữ thông tin (β=0,357), và cuối cùng là từ Xác định vấn đề (β=0,167). Ngoài ra, giá trị R bình phương lên Sáng tạo mang tính thay đổi là 0,281, như vậy các biến trong mô hình giải thích được 28,1% sự biến thiên của Sáng tạo mang tính thay đổi.

Bảng 3. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Mối quan hệ	Giả thuyết	P-value	β chuẩn hóa	Trạng thái
cpe_pi <- wr_ga	H1	0,000	0,571	Chấp nhận
cpe_ise <- wr_ga	H2	0,000	0,579	Chấp nhận
cpe_ig <- wr_ga	H3	0,000	0,515	Chấp nhận
ec_ic <- cpe_pi	H4	0,003	0,167	Chấp nhận
ec_ic <- cpe_ise	H5	0,000	0,357	Chấp nhận
ec_ic <- cpe_ig	H6	0,000	0,484	Chấp nhận

Chú thích: wr_ga: Việc sử dụng GenAI; cpe_pi: Xác định vấn đề; cpe_ise: Tìm kiếm và lưu trữ thông tin; cpe_ig: Hình thành ý tưởng; ec_ic: Sáng tạo mang tính thay đổi.

5. Thảo luận và hàm ý nghiên cứu

Kết quả cho thấy, tác động của Việc sử dụng GenAI đến Tìm kiếm và lưu trữ thông tin là mạnh nhất trong mô hình (β=0,579). Kết quả này nhìn chung không nằm ngoài kỳ vọng và phù hợp với các công trình đi trước của Wang và cộng sự (2025) và Wang và Huang (2025). Sự tương đồng này là hợp lý vì về bản chất, GenAI đặc biệt mạnh ở chức năng hỗ trợ truy xuất, tóm lược, tổng hợp và tái cấu trúc thông tin, nên khi được sử dụng trong công việc, công cụ này trước hết làm gia tăng khả năng tìm kiếm, sàng lọc và duy trì khả năng truy xuất thông tin của nhân viên. Trong bối cảnh công việc tri thức, đây cũng là khâu mà lợi thế công nghệ của GenAI biểu hiện rõ và trực tiếp nhất, do đó việc mối quan hệ này trở thành tác động mạnh nhất trong mô hình là một phát hiện có cơ sở.

Đối với mối quan hệ giữa Việc sử dụng GenAI và Xác định vấn đề (β=0,571), kết quả nghiên cứu cũng không nằm ngoài kỳ vọng và nhất quán với Wang và cộng sự (2025) cũng như Wang và Huang (2025). Điều này cho thấy, GenAI không chỉ hỗ trợ tiếp cận thông tin mà còn giúp nhân viên tái cấu trúc tình huống, làm rõ yêu cầu nhiệm vụ và nhận diện các yếu tố cốt lõi của vấn đề. Trong môi trường làm việc hiện nay, khi người lao động thường phải xử lý nhiều nhiệm vụ có thông tin phân tán và yêu cầu chưa hoàn toàn rõ ràng, khả năng hỗ trợ làm sáng rõ vấn đề của GenAI trở nên đặc biệt có ý nghĩa. Vì vậy, việc tác động của Việc sử dụng GenAI đến Xác định vấn đề đứng thứ hai về độ mạnh trong mô hình là phù hợp với logic lý thuyết và không vượt ra ngoài những gì có thể kỳ vọng từ các nghiên cứu trước.

Kết quả về ảnh hưởng của Việc sử dụng Generative AI đến Hình thành ý tưởng (β=0,515) tiếp tục cho thấy sự tương đồng với các công trình trước, cụ thể là Wang và cộng sự (2025), Wang và Huang (2025), và Held và cộng sự (2025). Theo đó, phát hiện này không nằm ngoài kỳ vọng, bởi GenAI có khả năng gợi mở liên tưởng, tạo nháp ý tưởng và đề xuất các hướng tiếp cận ban đầu, qua đó hỗ trợ trực tiếp cho giai đoạn Hình thành ý tưởng. Tuy nhiên, việc hệ số tác động của mối quan hệ này thấp hơn hai mối quan hệ còn lại trong nhóm Mức tham gia vào quá trình sáng tạo cũng là một kết quả đáng chú ý. Điều này hàm ý rằng, GenAI có thể đặc biệt hữu ích ở các khâu chuẩn bị nhận thức như tìm kiếm thông tin và làm rõ vấn đề, trong khi việc chuyển hóa các đầu vào đó thành ý tưởng cụ thể vẫn đòi hỏi sự tham gia chủ động hơn từ bản thân nhân viên. Nói cách khác, kết quả này vừa thống nhất với nghiên cứu trước, vừa gợi ý rằng vai trò của con người vẫn đặc biệt quan trọng ở giai đoạn phát triển ý tưởng.

Đối với nhóm tác động từ các thành phần của Mức tham gia vào quá trình sáng tạo đến Sáng tạo mang tính thay đổi, Hình thành ý tưởng là mối quan hệ mạnh nhất (β=0,484). Kết quả này không nằm ngoài kỳ vọng và phù hợp với lập luận của Amabile (1983), Ford (1996) và kết quả thực nghiệm của Tolkamp và cộng sự (2022). Đây là mối quan hệ gần nhất với đầu ra sáng tạo, bởi Hình thành ý tưởng chính là giai đoạn chuyển các nỗ lực nhận thức trước đó thành những phương án cụ thể có thể được xem xét, điều chỉnh và áp dụng vào thực tiễn công việc. Với Sáng tạo mang tính thay đổi, vốn nhấn mạnh vào cải tiến và hoàn thiện cái đang có, vai trò trung tâm của Hình thành ý tưởng càng trở nên rõ hơn. Vì vậy, việc mối quan hệ này có tác động mạnh nhất trong nhóm các biến quá trình là phù hợp với cả lý thuyết lẫn các công trình đi trước.

Khác với xu hướng trên, kết quả cho thấy Tìm kiếm và lưu trữ thông tin có tác động thuận chiều

đến Sáng tạo mang tính thay đổi (β=0,357), trong khi Tolkamp và cộng sự (2022) chưa tìm thấy tác động trực tiếp có ý nghĩa thống kê. Như vậy, phát hiện hiện tại có sự khác biệt nhất định so với công trình đi trước. Một cách giải thích hợp lý là trong bối cảnh Việt Nam, nơi môi trường làm việc còn đang biến đổi nhanh theo hướng số hóa, chuẩn hóa và thích nghi liên tục, các cải tiến trong công việc thường gắn rất chặt với khả năng tiếp cận, tổ chức và huy động thông tin phù hợp. Nói cách khác, đối với nhân viên Việt Nam, việc Tìm kiếm và lưu trữ thông tin có thể không chỉ là hoạt động hỗ trợ nền, mà đã trở thành một điều kiện trực tiếp để nhận ra điểm cần điều chỉnh và đề xuất các cải tiến khả thi. Khác biệt này cũng có thể phản ánh rằng, trong bối cảnh tổ chức tại Việt Nam, nơi tri thức làm việc đôi khi còn phân tán, phụ thuộc vào kinh nghiệm cá nhân hoặc chưa được hệ thống hóa đầy đủ, nhân viên nào làm tốt hơn ở khâu thông tin sẽ có lợi thế rõ rệt hơn trong việc tạo ra Sáng tạo mang tính thay đổi.

Tương tự, kết quả cho thấy Xác định vấn đề có tác động thuận chiều đến Sáng tạo mang tính thay đổi (β=0,167), trong khi Tolkamp và cộng sự (2022) chưa ghi nhận tác động có ý nghĩa thống kê. Đây cũng là một phát hiện khác với công trình đi trước, dù mức độ tác động trong nghiên cứu này là yếu nhất trong mô hình. Sự khác biệt đó có thể được lý giải từ đặc điểm bối cảnh Việt Nam, nơi nhiều nhiệm vụ công việc tuy diễn ra trong khuôn khổ sẵn có nhưng vẫn thường tồn tại sự mơ hồ nhất định về yêu cầu, quy trình hoặc tiêu chuẩn thực hiện. Trong điều kiện như vậy, việc xác định đúng bản chất vấn đề, nhận diện rõ điểm chưa hợp lý và hiểu được giới hạn của công việc có thể trở thành tiền đề quan trọng để thực hiện các điều chỉnh thích nghi. Do đó, khác với bối cảnh mà không gian vấn đề đã được xác lập rất chặt, tại Việt Nam, ngay cả đối với Sáng tạo mang tính thay đổi, Xác định vấn đề vẫn có thể tạo ra giá trị riêng. Tuy vậy, do hệ số tác động của mối quan hệ này thấp hơn Hình thành ý tưởng và Tìm kiếm và lưu trữ thông tin, kết quả cũng đồng thời cho thấy Xác định vấn đề có vai trò tích cực nhưng không phải là cơ chế nổi trội nhất đối với Sáng tạo mang tính thay đổi.

Từ các kết quả nghiên cứu, có thể rút ra hai đóng góp chính về mặt lý luận. Thứ nhất, nghiên cứu góp phần củng cố lập luận rằng, tác động của Việc sử dụng GenAI đến Sáng tạo mang tính thay đổi của nhân viên không nên được nhìn nhận như một quan hệ trực tiếp đơn giản, mà cần được lý giải thông qua các cơ chế quá trình cụ thể của Mức tham gia vào quá trình sáng tạo. Việc cả ba thành phần gồm Tìm kiếm và lưu trữ thông tin, Xác định vấn đề và Hình thành ý tưởng đều chịu ảnh hưởng thuận chiều từ Việc sử dụng GenAI, đồng thời tiếp tục tác động thuận chiều đến Sáng tạo mang tính thay đổi, cho thấy GenAI trước hết làm thay đổi cách nhân viên tham gia vào quá trình sáng tạo rồi mới góp phần hình thành đầu ra sáng tạo. Thứ hai, nghiên cứu bổ sung bằng chứng rằng trong bối cảnh Việt Nam, các thành phần của Mức tham gia vào quá trình sáng tạo không có vai trò ngang nhau đối với Sáng tạo mang tính thay đổi. Cụ thể, Hình thành ý tưởng là cấu phần có ảnh hưởng mạnh nhất, tiếp đến là Tìm kiếm và lưu trữ thông tin, trong khi Xác định vấn đề tuy có tác động yếu hơn nhưng vẫn có ý nghĩa. Kết quả này giúp làm rõ hơn cấu trúc bên trong của quá trình sáng tạo và cho thấy Sáng tạo mang tính thay đổi được hình thành chủ yếu từ giai đoạn phát triển ý tưởng, nhưng vẫn cần nền tảng từ hoạt động thông tin và nhận diện vấn đề.

Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu gợi ra hai hàm ý chính. Thứ nhất, doanh nghiệp không nên xem GenAI chỉ là công cụ hỗ trợ đẩy nhanh tiến độ công việc, mà cần khai thác nó như một phương tiện hỗ trợ trực tiếp cho quá trình sáng tạo của nhân viên ở ba khâu gồm Tìm kiếm và lưu trữ thông tin, Xác định vấn đề và Hình thành ý tưởng. Tuy nhiên, do mức độ tác động của ba mối quan hệ này là khác nhau, tổ chức cần ưu tiên triển khai từ những khâu mà GenAI tạo ra ảnh hưởng mạnh hơn. Cụ thể, doanh nghiệp có thể ban hành hướng dẫn sử dụng GenAI cho từng nhóm nhiệm vụ như tìm kiếm tài liệu, tóm tắt báo cáo, tổng hợp dữ liệu phân tán, xây dựng kho tri thức nội bộ và chuẩn hóa đầu vào trước khi xử lý công việc; đồng thời yêu cầu nhân viên sử dụng GenAI ở giai đoạn đầu của nhiệm vụ để làm rõ yêu cầu, phân tách vấn đề, xác định nguyên nhân cốt lõi và gợi ý các hướng tiếp cận ban đầu. Đi kèm với đó, doanh nghiệp nên triển khai các chương trình đào tạo về kỹ năng đặt lệnh, đánh giá độ tin cậy của đầu ra và cách sử dụng GenAI theo quy trình công việc thực tế thay vì sử dụng một cách tự phát. Kỳ vọng của các giải pháp này là giúp nhân viên rút ngắn thời gian xử lý thông tin, nâng cao chất lượng xác định vấn đề và tạo nền tảng tốt hơn cho việc phát triển ý tưởng trong công việc. Thứ hai, nếu mục tiêu là thúc đẩy Sáng tạo mang tính thay đổi, nhà quản trị cần thiết kế các cơ chế cụ thể để hỗ trợ nhân viên chuyển hóa thông tin và nhận thức vấn đề thành các đề xuất cải tiến khả thi. Theo đó, doanh nghiệp có thể tổ chức các buổi thảo luận ý tưởng có hỗ trợ của GenAI, yêu cầu mỗi bản phân tích vấn đề phải đi kèm một số

phương án hành động, thiết lập quy trình tiếp nhận và phản hồi sáng kiến nội bộ, cũng như cho phép thử nghiệm các ý tưởng khả thi ở quy mô nhỏ trước khi áp dụng rộng hơn. Như vậy, kỳ vọng thực tiễn không phải là để GenAI thay thế con người trong sáng tạo, mà là giúp nhân viên hình thành các ý tưởng phù hợp hơn, khả thi hơn và có giá trị ứng dụng cao hơn đối với nhu cầu thực tế của tổ chức.

6. Hạn chế và hướng nghiên cứu tương lai

Kết quả nghiên cứu chỉ ra các biến trong mô hình mới chỉ giải thích được 28,1% sự biến thiên của Sáng tạo mang tính thay đổi. Do đó, các nghiên cứu sau này có thể mở rộng phạm vi mẫu và khảo sát thêm các biến trung gian khác như Niềm tin vào năng lực sáng tạo của bản thân để có thể giải thích một cách toàn diện và sâu sắc hơn những nội hàm có liên quan.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Adobe. (2024). *State of Creativity Report 2024. Adobe for Business.* https://business.adobe.com/resources/sdk/state-of-creativity-report-2024.html

Amabile, T. M. (1983). *The social psychology of creativity: A componential conceptualization* [doi:10.1037/0022-3514.45.2.357]. American Psychological Association.

Aslam, Y., & Liu, Z. (2024). The Spectrum of Creativity in Scientific Research: A Scientometric Analysis of Incremental and Radical Creativity. NUML *International Journal of Business & Management*, 19(2).

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, *44*(9), 1175.

Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International journal of Research in Marketing*, *13*(2), 139-161.

Chinta, S. (2019). The role of generative AI in oracle database automation: Revolutionizing data management and analytics. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, *4*(1), 10-30574.

Cui, S., Wang, L., Cao, W., & Zhu, T. (2026). Gain or loss? The dual effects of dependence on AI on employee's creativity. *International Journal of Information Management*, *87*, 103001.

Dewar, R. D., & Dutton, J. E. (1986). The adoption of radical and incremental innovations: An empirical analysis. *Management science,* 32(11), 1422-1433.

Doll, W. J., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS quarterly*, *18*(4), 453-461.

Ekvall, G. (1997). Organizational conditions and levels of creativity. *Creativity and Innovation Management*, 6(4), 195-205.

Eloranta, V., Hakanen, E., & Shaw, C. (2024). Teaching for paradigm shifts: Supporting the drivers of radical creativity in management education. *Educational Research Review*, 45, 100641.

Eroglu, S. A., Machleit, K. A., & Davis, L. M. (2001). Atmospheric qualities of online retailing: A conceptual model and implications. *Journal of business research*, *54*(2), 177-184.

Feuerriegel, S., Hartmann, J., Janiesch, C., & Zschech, P. (2023). Generative AI. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.4443189

Ford, C. M. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of management review*, *21*(4), 1112-1142.

Forum, W. E. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

Gilson, L. L., Lim, H. S., D'Innocenzo, L., & Moye, N. (2012). One size does not fit all: Managing radical and incremental creativity. *The Journal of Creative Behavior*, *46*(3), 168-191.

Hair Jnr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis.

Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). Multivariate Data Analysis (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Held, P., Heubeck, T., & Meckl, R. (2025). The influence of individuals' capability to use generative AI on their idea generation: the mediating role of cognitive information-processing styles. *European Journal of Innovation Management*, *28*(10), 5376-5399.

Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, *6*(1), 1-55.

Jaussi, K. S., & Randel, A. E. (2014). Where to look? Creative self-efficacy, knowledge retrieval, and incremental and radical creativity. Creativity Research Journal, 26(4), 400-410.

Kirton, M. (1976). Adaptors and innovators: A description and measure. *Journal of applied psychology*, 61(5), 622.

Kumar, N., Jin, Y., & Liu, Z. (2024). *The nexus between servant leadership and employee's creative deviance for creativity inside learning and performance goal-oriented organizations*. Management Decision, 62(4), 1117-1137.

Jovanović, M., & Campbell, M. (2022). Generative artificial intelligence: Trends and prospects. *Computer*, *55*(10), 107-112.

Liu, W., Li, J. W., & Zhou, Q. W. (2022). Cognitive and social mechanisms: the role of emotions in creativity through work-based learning from a functionalist perspective. *Chinese Management Studies*, *16*(2), 334-355.

Madjar, N., Greenberg, E., & Chen, Z. (2011). Factors for radical creativity, incremental creativity, and routine, noncreative performance. *Journal of applied psychology*, *96*(4), 730.

McKinsey. (2023). *The economic potential of generative AI: The next productivity frontier*. https://www.mckinsey.com/capabilities/tech-and-ai/our-insights/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier

McKinsey. (2025). *The state of AI: How organizations are rewiring to capture value.* www.mckinsey.com.https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai#/

Mejía Trejo, J., Sánchez Gutiérrez, J., & Maldonado Guzman, G. (2016). La administración del conocimiento y la innovación. *Contaduría y administración*, *61*(3), 456-477.

Mumford, M. D., Baughman, W. A., Supinski, E. P., & Maher, M. A. (1996). Process-based measures of creative problem-solving skills: II. Information encoding. *Creativity Research Journal*, *9*(1), 77-88.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management Journal*, 39(3), 607-634.

PwC. (2025). *PwC's Global Workforce Hopes and Fears Survey 2025: Rewiring the future of work.* https://www.pwc.com/vn/en/publications/vietnam-publications/hopes-fears-vietnam-2025.html

Reiter-Palmon, R., & Illies, J. J. (2004). Leadership and creativity: Understanding leadership from a creative problem-solving perspective. *The leadership quarterly*, *15*(1), 55-77.

Ren, F., & Song, Z. (2024). Employee radical and incremental creativity: a systematic review. *The Journal of Creative Behavior*, *58*(2), 297-308.

Russell, J. A., & Mehrabian, A. (1978). Approach-avoidance and affiliation as functions of the emotion-eliciting quality of an environment. *Environment and behavior*, *10*(3), 355-387.

Segars, A. H., & Grover, V. (1993). Re-examining perceived ease of use and usefulness: A confirmatory factor analysis. *MIS quarterly*, *17*(4), 517-525.

Strzelecki, A., & ElArabawy, S. (2024). Investigation of the moderation effect of gender and study level on the acceptance and use of generative AI by higher education students: Comparative evidence from Poland and Egypt. *British Journal of Educational Technology*, *55*(3), 1209-1230.

Sun, Y., Wu, L., & Jeyaraj, A. (2022). Moderating role of enterprise social media use in work engagement. *Information Processing & Management*, *59*(1), 102793.

Tolkamp, G., Vriend, T., Verwaeren, B., Reiter-Palmon, R., & Nijstad, B. (2022). Disentangling the creative process: An examination of differential antecedents and outcomes for specific process elements. *Journal of Business and Psychology*, *37*(6), 1329-1346.

Vieira, V. A. (2013). Stimuli-organism-response framework: A meta-analytic review in the store environment. *Journal of business research*, *66*(9), 1420-1426.

Wang, R., Zhang, Z., Zhao, W., Li, S. B., & Pan, Y. (2025). Exploring the relationship between generative AI usage and employee creativity: a dual-pathway mediation model. *European Journal of Innovation Management*, 1-25.

Wang, S., & Huang, Y. (2025). Facilitation or Inhibition: The Impact of Generative Artificial Intelligence on College Students' Creativity. *Frontiers of Education in China*, *20*(1), 38.

World Bank. (2023). Promoting innovative entrepreneurship in Viet Nam: An ecosystem diagnostic. In World Bank eBooks. https://doi.org/10.1596/40694

World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023.* https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/

Xu, F., & Wang, X. (2019). *Leader creativity expectations and follower radical creativity: Based on the perspective of creative process*. Chinese Management Studies, 13(1), 214-234.

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, *53*(1), 107-128.

Zhang, X., Ma, L., Xu, B., & Xu, F. (2019). How social media usage affects employees' job satisfaction and turnover intention: An empirical study in China. *Information & Management*, *56*(6), 103136.

Zhang, X., Yu, P., & Ma, L. (2025). How and when generative AI use affects employee incremental and radical creativity: an empirical study in China. *European Journal of Innovation Management*.

HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LÝ VỀ QUẢN LÝ CẤP CHỨNG CHỈ HÀNH NGHỀ CÔNG TÁC XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM

TS. Nguyễn Trung Hải
Trường Đại học Lao động - Xã hội
haint76@ulsa.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, chuyên nghiệp hóa nghề công tác xã hội (CTXH) qua hệ thống quản lý chứng chỉ hành nghề là yêu cầu cấp thiết. Bài viết tập trung phân tích thực trạng quy định pháp lý và nhận diện các rào cản kỹ thuật trong quản lý cấp chứng chỉ CTXH tại Việt Nam. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp để khảo sát 363 mẫu kết hợp phỏng vấn sâu chuyên gia đầu ngành. Kết quả thực chứng chỉ ra, hệ thống pháp luật còn tồn tại nhiều "khoảng trống", như: thiếu sự thống nhất giữa các văn bản hướng dẫn (34,4%), thiếu hệ thống dữ liệu quốc gia về người hành nghề (ĐTB=3,15), chưa xác lập cơ chế bồi dưỡng chuyên môn liên tục. Dựa trên kinh nghiệm quản trị từ Anh, Nhật Bản, Hoa Kỳ, bài viết đề xuất 5 hàm ý chính sách trọng tâm: (1) Thống nhất mẫu chứng chỉ và phân định cấp độ hành nghề; (2) Xây dựng bộ tiêu chuẩn năng lực chi tiết; (3) Thiết lập cơ chế đào tạo liên tục; (4) Số hóa hạ tầng dữ liệu quản lý; (5) Phát huy vai trò giám sát của hiệp hội nghề nghiệp. Bài viết theo đó cung cấp bằng chứng thực chứng quan trọng, góp phần định hình lộ trình hoàn thiện Luật Công tác xã hội tại Việt Nam trong giai đoạn tới.

Từ khóa: *Công tác xã hội, Chứng chỉ hành nghề, Quy định pháp lý, Quản lý nhà nước*

ENHANCING THE LEGAL FRAMEWORK GOVERNING SOCIAL WORK PRACTICE LICENSING IN VIETNAM

Abstract: *In the realm of institutional reform and the improvement of social policy quality, the professionalization of the social work field through a professional licensing management system has emerged as a pressing necessity. This article aims to analyze the existing legal regulations and pinpoint technical obstacles in the management of social work practice licensing in Vietnam. The research utilizes a mixed-methods approach, integrating a survey of 363 participants with comprehensive interviews with leading experts in the domain. The empirical results reveal that the legal framework still harbors several "gaps," such as inconsistencies among guiding legal documents (34.4%), the lack of a national database for practitioners (Mean = 3.15), and the absence of a mechanism for continuing professional development. Drawing on governance experiences from the United Kingdom, Japan, and the United States, the article suggests five critical policy implications: (1) standardizing license templates and differentiating levels of professional practice; (2) creating a detailed competency framework; (3) establishing a mechanism for continuing professional education; (4) digitizing the data management infrastructure; and (5) enhancing the supervisory*

role of professional associations. Consequently, the article offers significant empirical evidence that aids in the development of a roadmap for the enhancement of the social Work Law in Vietnam in the near future.

Keywords: *Social work, professional licensing, legal regulations, State management.*

Mã bài báo: JHS - 325 **Ngày nhận bài:** 25/02/2026 **Ngày nhận phản biện:** 03/03/2026
Ngày nhận bài sửa: 9/03/2026 **Ngày duyệt đăng:** 20/03/2026

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh biến đổi xã hội nhanh chóng, CTXH đã khẳng định vai trò là một nghề toàn cầu, đóng góp thiết yếu vào giải quyết các vấn đề xã hội và thúc đẩy phúc lợi con người (Ammann et al., 2024). Trên thế giới, xu hướng luật hóa và quản lý nghề thông qua hệ thống cấp chứng chỉ hành nghề đã trở thành tiêu chuẩn bắt buộc để đảm bảo chất lượng dịch vụ và bảo vệ quyền lợi khách hàng (Aidan Worsley et al., 2020; Social Work England, 2022). Do đó, thiết lập các quy định pháp lý về đăng ký và quản lý hành nghề CTXH là phương thức định hình danh tính và giá trị đạo đức cốt lõi của nghề (Banks, 2012; Reamer, 2018).

Tại Việt Nam, quá trình phát triển nghề CTXH đã trải qua nhiều giai đoạn quan trọng, từ nhận diện vai trò nghề nghiệp đến nỗ lực chuyên nghiệp hóa đội ngũ nhân viên (Hà, 2022). Tuy nhiên, thực tiễn rà soát cho thấy hệ thống pháp luật hiện hành vẫn còn những khoảng trống đáng kể. Mặc dù đã có những cơ sở lý luận và thực tiễn bước đầu để hoàn thiện khung pháp lý (Hữu, 2018), nhưng tình trạng thiếu vắng một văn bản luật chuyên biệt hoặc các quy định chi tiết về quản lý cấp chứng chỉ hành nghề đang tạo ra rào cản cho sự phát triển chuyên nghiệp (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2023). Các nghiên cứu thực chứng chỉ ra, hiệu quả thực hiện quyền an sinh xã hội của người dân phụ thuộc chặt chẽ vào tính chuyên nghiệp của nhân viên CTXH (Loan và nnk, 2020), song thực trạng nguồn nhân lực hiện nay vẫn đang đối mặt với thách thức về chuẩn hóa và thiếu hụt các quy định về điều kiện hành nghề cụ thể (Hải, 2021; Văn, 2022).

Sự phân mảnh trong chính sách đã ảnh hưởng đến quản lý vĩ mô và tác động trực tiếp đến hoạt động thực tế của nhân viên CTXH tại các lĩnh vực chuyên biệt, như: trường học hay các cơ sở y tế (Lụa, 2023). Trong khi đó, kinh nghiệm từ các quốc gia tương đồng về thể chế (như: Trung Quốc) cho thấy, thể chế hóa và xây dựng danh tính nghề nghiệp thông qua luật pháp là lộ trình tất yếu (Dong Niu & Heidi Østbø Haugen, 2019; Yuan et al., 2021). Các mô hình thành công tại Đông Á, như: Nhật Bản với Luật Nhân viên Công tác xã hội (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2020) hay xu hướng liên thông chứng chỉ hành nghề tại Hoa Kỳ (NASW, 2023) đã cung cấp những bài học giá trị về xây dựng tiêu chuẩn nghề nghiệp nghiêm ngặt, nhưng linh hoạt (Hường, 2023; Hằng & Dũng, 2023).

Trước yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội trong bối cảnh mới (Anh, 2021) thì yêu cầu hoàn thiện các quy định pháp lý về quản lý cấp chứng chỉ hành nghề CTXH tại Việt Nam càng trở nên cấp thiết (Bốn, 2022). Sự kết nối chặt chẽ giữa quy trình đào tạo và các quy định luật hóa giúp minh bạch hóa năng lực nhân viên CTXH, đảm bảo nghề nghiệp vận hành theo các chuẩn mực đạo đức quốc tế (Hà, 2016; Davis, 2024). Xu hướng thể chế hóa nghề CTXH tại khu vực châu Á đang dịch chuyển mạnh mẽ hướng tới quản trị chuyên nghiệp (Azlinda & Paramjid, 2019; Hugman, 2010), điều này đòi hỏi Việt Nam phải có những bước đột phá về tư duy pháp lý.

Theo đó, bài viết tập trung phân tích thực trạng các quy định pháp lý về quản lý cấp chứng chỉ hành nghề CTXH, đối chiếu với kinh nghiệm quốc tế, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện nhằm xây dựng một hành lang pháp lý vững chắc cho nghề CTXH chuyên nghiệp tại Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu quốc tế

Trên bình diện quốc tế, luật hóa và quản trị nghề thông qua hệ thống cấp chứng chỉ hành nghề được xem là yếu tố sống còn để khẳng định danh tính chuyên môn. Aidan Worsley et al. (2020) khi so sánh hệ thống đăng ký hành nghề tại nhiều quốc gia đã khẳng định, quản lý chứng chỉ là thủ tục hành chính, cơ chế bảo vệ khách hàng và duy trì tiêu chuẩn đạo đức. Đồng quan điểm, Social Work England (2022) minh chứng, các quy định chi tiết về nhân viên CTXH là nền tảng vận hành nghề nghiệp trong môi trường hiện đại.

Về khía cạnh quản trị, Davis (2024) cung cấp cái nhìn tổng thể về sự khác biệt trong mô hình quản lý tại

Mỹ, Anh và châu Âu. Nghiên cứu này nhấn mạnh vào tính nghiêm ngặt của kiểm soát năng lực. Tại Hoa Kỳ, Hiệp hội Nhân viên Công tác xã hội quốc gia (NASW, 2023) đã phát triển mô hình giấy phép liên bang nhằm tăng tính linh động cho người hành nghề, nhưng vẫn đảm bảo tính thống nhất về tiêu chuẩn. Ở khu vực châu Á, kinh nghiệm từ Nhật Bản với Luật Nhân viên Công tác xã hội (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2020) cho thấy tầm quan trọng của tách bạch vai trò giữa nhân viên CTXH và nhân viên chăm sóc. Trong khi đó, các nghiên cứu tại Trung Quốc của Dong Niu & Heidi Østbø Haugen (2019), Yuan et al. (2021) tập trung vào quá trình thể chế hóa và xây dựng danh tính chuyên môn trong các xã hội đang chuyển đổi.

Các khía cạnh về giá trị và đạo đức cũng được chuẩn hóa trong luật pháp quốc tế. Banks (2012) và Reamer (2018) nhấn mạnh, khung pháp lý phải tích hợp được các giá trị đạo đức cốt lõi để giải quyết các tiến thoái lưỡng nan trong thực hành lâm sàng. Hiệp hội Nhân viên Công tác xã hội quốc tế đã định vị CTXH là một nghề toàn cầu. Nghề này đòi hỏi cần có sự thống nhất chuẩn mực đào tạo và cấp phép giữa các quốc gia (Hugman, 2010; Azlinda & Paramjid, 2019).

2.2. Tổng quan nghiên cứu tại Việt Nam

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về hoàn thiện pháp luật CTXH tập trung vào tính cấp thiết xây dựng hành lang pháp lý chuyên biệt. Nghiên cứu của Hữu (2018) đã đặt nền móng lý luận về sự cần thiết phải luật hóa nghề để bảo vệ cả nhân viên CTXH và các nhóm đối tượng yếu thế. Nghiên cứu của Bốn (2022) tập trung phân tích phương diện pháp luật, qua đó nhấn mạnh, phát triển nghề CTXH cần gắn liền với cải cách hành chính và tư pháp. Báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023) đã cụ thể hóa điều này bằng các đánh giá tác động chính sách phục vụ xây dựng Nghị định về CTXH.

Về thực trạng nguồn nhân lực và chuẩn hóa, nghiên cứu của Hải (2021) chỉ ra sự thiếu hụt về nhân lực chuyên nghiệp và nhu cầu cấp bách trong cấp chứng chỉ hành nghề để phân loại trình độ. Nghiên cứu của Văn (2022) bổ sung bằng lập luận, chuẩn hóa đội ngũ là chìa khóa nâng cao vị thế nghề nghiệp cho nhân viên CTXH. Mối liên kết giữa đào tạo và yêu cầu luật hóa nghề cũng được Hà (2016) phân tích như một điều kiện tiền để đảm bảo tính thực thi của chính sách.

Ở góc độ thực chứng, nghiên cứu của Loan và nnk (2020) khẳng định, quyền an sinh xã hội của người dân chỉ được đảm bảo tốt khi có sự tham gia của đội ngũ nhân viên CTXH được công nhận về mặt pháp lý. Tuy nhiên, thực tế triển khai chính sách vẫn còn nhiều bất cập, ảnh hưởng đến hoạt động thực tế của nhân viên CTXH tại cơ sở (Lụa, 2023). Nghiên cứu của Hà (2022) và Anh (2021) cũng lưu ý, quá trình chuyên nghiệp hóa cần được đặt trong bối cảnh đổi mới chính sách xã hội và hội nhập quốc tế (Hường, 2023; Hằng & Dũng, 2023).

2.3. Khoảng trống nghiên cứu

Các nghiên cứu quốc tế và trong nước nêu trên đã cung cấp khung lý thuyết và thực trạng khá đầy đủ về nghề CTXH, song các nghiên cứu tại Việt Nam chủ yếu tập trung vào tính cấp thiết chung của luật pháp mà chưa đi sâu vào quy trình kỹ thuật và tiêu chuẩn cụ thể trong quản lý cấp chứng chỉ hành nghề, dù rằng đây là công cụ then chốt để kiểm soát chất lượng dịch vụ. Các nghiên cứu hiện tại cũng thiếu chiều sâu so sánh giữa mô hình quản lý chứng chỉ của Việt Nam với các chuẩn mực hiện đại của quốc tế (như hệ thống của Anh hay Nhật Bản) để tìm ra các điểm tương thích trong bối cảnh chuyển đổi số. Các nghiên cứu hiện nay cũng chưa có sự kết nối giữa dữ liệu thực chứng về năng lực thực tế của nhân viên CTXH với việc thiết kế các điều kiện cấp phép trong các văn bản quy phạm pháp luật đang soạn thảo.

Theo đó, bài viết tập trung khỏa lấp các khoảng trống nêu trên bằng cách phân tích các quy định pháp lý về quản lý chứng chỉ hành nghề, từ đó đề xuất mô hình hoàn thiện phù hợp với thực tiễn Việt Nam và tiệm cận tiêu chuẩn quốc tế.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp hỗn hợp, kết hợp giữa tiếp cận định lượng và định tính nhằm đảm bảo tính khách quan, đa chiều trong đánh giá thực trạng quy định pháp lý và đề xuất mô hình quản lý chứng chỉ hành nghề CTXH.

Bài viết này sử dụng dữ liệu được trích xuất từ đề tài trọng điểm cấp Bộ với mã số CT2025-02-03 do TS. Nguyễn Trung Hải làm chủ nhiệm. Đề tài này đã nghiệm thu đầu năm 2026.

3.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng

Phương pháp nghiên cứu và cách tiếp cận dữ liệu: Đề tài trọng điểm cấp Bộ với mã số CT2025-02-03 sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi nhằm thu thập dữ liệu diện rộng về nhận thức, thái độ và đánh giá của các nhóm chủ thể đối với các quy định pháp lý hiện hành.

Thiết kế bộ công cụ khảo sát và kiểm định thang đo: Bộ bảng hỏi được cấu trúc bao gồm các thang đo Likert 5

mức độ để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các rào cản kỹ thuật và tính sẵn sàng của hệ thống trong triển khai cấp chứng chỉ hành nghề. Kiểm định Cronbach's Alpha dao động từ 0,73 - 0,79.

Đối tượng nghiên cứu và phân bổ mẫu khảo sát: Mẫu nghiên cứu được thiết kế với tổng = 363. Nhóm khách thể khảo sát này được lựa chọn thông qua phương pháp chọn mẫu thuận tiện tại hai địa bàn trọng điểm là Hà Nội và Đà Nẵng. Cơ cấu mẫu bao gồm 177 nhân viên CTXH đang trực tiếp hành nghề, 102 giảng viên đào tạo ngành CTXH và 84 cán bộ quản lý chính sách tại địa phương.

Bảng 1. Thông tin chung về các nhóm đối tượng tham gia khảo sát (N=363)

Đặc điểm	**Phân loại**	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Giới tính	Nam	125	34,4
	Nữ	238	65,6
Vị trí việc làm	Giảng viên (GV) CTXH	102	28,1
	Nhân viên (NV) CTXH	177	48,8
	Cán bộ chính sách địa phương	84	23,1
Kinh nghiệm làm việc	Dưới 10 năm	174	47,9
	Từ 10 năm trở lên	189	52,1

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Bảng 1 cho thấy, mẫu khảo sát có sự chênh lệch đáng kể về giới tính (Nữ = 65,6%; Nam = 34,4%). Điều này phản ánh thực trạng đặc thù của ngành CTXH tại Việt Nam và trên thế giới, bởi đây là lĩnh vực thường thu hút sự tham gia đông đảo của phụ nữ do tính chất công việc liên quan đến chăm sóc, hỗ trợ và an sinh xã hội. Mẫu nghiên cứu được phân bổ khá toàn diện giữa ba nhóm chủ thể cốt lõi trong hệ sinh thái nghề nghiệp.

Nhóm nhân viên CTXH (48,8%) chiếm tỷ trọng lớn nhất. Đây là nhóm trực tiếp hành nghề, chịu tác động trực tiếp từ các quy định về chứng chỉ hành nghề, giúp dữ liệu phản ánh sát sườn những khó khăn và nhu cầu từ thực tiễn. Nhóm giảng viên CTXH (28,1%) là nhóm cung cấp góc nhìn chuyên gia, lý luận và tiêu chuẩn đào tạo. Đây là tiền đề quan trọng xác định điều kiện cấp chứng chỉ. Nhóm cán bộ chính sách địa phương (23,1%) là nhóm cung cấp góc nhìn về quản lý nhà nước và tính khả thi trong thực thi các quy định pháp lý tại cơ sở. Sự kết hợp của ba nhóm này tạo nên "tam giác đồng quy" giúp các đề xuất hoàn thiện pháp luật của bài viết có sự cân bằng giữa *Lý thuyết (Giảng viên) - Thực hành (Nhân viên) - Quản lý (Cán bộ chính sách)*.

Trong cơ cấu mẫu khảo sát, tỷ lệ người có kinh nghiệm làm việc từ 10 năm trở lên chiếm tới 52,1%, nhờ đó, các phản hồi về "khoảng trống" pháp lý hay rào cản kỹ thuật có độ tin cậy cao. Trong khi đó, nhóm dưới 10 năm (47,9%) đại diện cho thế hệ nhân lực trẻ, năng động, giúp nghiên cứu nắm bắt được những kỳ vọng mới về sự chuyển dịch và hội nhập quốc tế của nghề nghiệp.

Theo đó, mẫu khảo sát N=363 có cấu trúc hợp lý, tập hợp đa dạng các bên liên quan và có bề dày kinh nghiệm thực tiễn. Đây là nền tảng dữ liệu vững chắc để phân tích các rào cản kỹ thuật và đề xuất các quy định pháp lý về quản lý chứng chỉ hành nghề CTXH trong các phần tiếp theo của bài viết.

3.3. Phương pháp nghiên cứu định tính

Đề tài trọng điểm cấp Bộ với mã số CT2025-02-03 sử dụng phương pháp định tính để làm sâu sắc hơn các rào cản mang tính kỹ thuật và những "khoảng trống" trong quy định chuyên môn mà số liệu định lượng chưa phản ánh. Các phương pháp này bao gồm:

Phỏng vấn sâu: thực hiện với 15 chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực pháp luật và CTXH, đại diện các cơ quan soạn thảo chính sách và nhà quản lý tại các cơ sở cung cấp dịch vụ xã hội. Nội dung tập trung vào các vấn đề, như: tính tương thích của mô hình quản lý chứng chỉ tại Việt Nam với chuẩn mực quốc tế; các rào cản về pháp điển hóa và cơ chế liên thông giữa các cấp độ chứng chỉ.

Thảo luận nhóm tập trung: tổ chức 2 cuộc thảo luận nhóm với sự tham gia của các nhân viên CTXH và cán bộ chính sách địa phương để nhận diện các bất cập trong hướng dẫn chi tiết và hệ thống giám sát thực thi hành nghề.

Phân tích tài liệu: rà soát các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành (Nghị định, Thông tư liên quan đến CTXH) và các tài liệu báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023) để xác định khung pháp lý hiện tại và các điểm cần sửa đổi, bổ sung.

Dữ liệu định tính được xử lý thông qua phương pháp phân tích nội dung, đối chiếu trực tiếp với các biến số định lượng (như năng lực hệ thống, hạ tầng dữ liệu quốc gia) nhằm đưa ra các kiến nghị hoàn thiện quy định pháp lý có tính khả thi cao.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Hệ thống hóa khung pháp lý hiện hành về chứng chỉ nghề công tác xã hội

Tại Việt Nam, khung pháp lý về chứng chỉ hành nghề CTXH đang trong quá trình chuyển đổi từ các quy định rải rác sang hệ thống luật hóa chuyên biệt. Hiện nay, các quy định chủ yếu tập trung vào xác lập danh tính nghề nghiệp và các tiêu chuẩn tối thiểu để gia nhập thị trường lao động. Kết quả khảo sát cho thấy cái nhìn đa chiều từ các nhóm đối tượng về tính thực thi của các quy định này.

Bảng 2. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của quy định pháp lý về điều kiện cấp chứng chỉ hành nghề (ĐTB; Thang đo Likert 1 - 5)

Nhận định: Các quy định pháp lý về điều kiện cấp chứng chỉ đã:	GV CTXH	NV CTXH	Cán bộ chính sách
Xác định hợp lý các loại chứng chỉ theo cấp độ chuyên môn	3,5	3,7	3,86
Quy định rõ ràng điều kiện về đào tạo, kinh nghiệm, năng lực	3,48	3,61	3,9
Tạo thuận lợi, nhanh chóng và phù hợp với thực tiễn	3,58	3,77	3,95
Điểm trung bình chung	**3,52**	**3,69**	**3,9**

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Bảng 2 cho thấy, nhóm cán bộ chính sách có mức đánh giá cao nhất (ĐTB = 3,9). Kết quả này phản ánh sự tin tưởng của cơ quan quản lý vào các văn bản hướng dẫn hiện hành. Trong khi đó, nhóm giảng viên có mức đánh giá thấp nhất (ĐTB = 3,52). Sự thận trọng này từ phía các nhà đào tạo có thể xuất phát từ việc đối chiếu với các chuẩn mực quốc tế như hướng dẫn của IFSW (Ammann Dula et al., 2024) hoặc các mô hình cấp phép nghiêm ngặt tại các quốc gia phát triển (Worsley et al., 2020). Những địa chỉ này thường đặt ra yêu cầu về năng lực thực hành cao hơn so với quy định tại Việt Nam.

Trích đoạn PVS giảng viên CTXH minh chứng cho nhận định này: *"Chúng tôi nhận thấy, nếu điều kiện cấp chứng chỉ hiện nay quá thiên về hồ sơ bằng cấp mà thiếu đi các bộ công cụ sát hạch năng lực thực hành lâm sàng khắt khe, thì chứng chỉ hành nghề sẽ chỉ có ý nghĩa về mặt hành chính, chưa thực sự là thước đo năng lực xử lý các tình huống đạo đức phức tạp"* (Trích PVS 09, 2025).

Bảng 3. Đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước về cấp chứng chỉ hành nghề

Tiêu chí đánh giá quản lý (Thang điểm 1-5)	GV CTXH	NV CTXH	Cán bộ chính sách
Quy trình cấp chứng chỉ minh bạch, công khai	3,49	3,75	3,93
Xác định rõ cơ quan nhà nước có thẩm quyền	3,56	3,8	3,92
Quy định rõ trách nhiệm kiểm tra năng lực và thu hồi	3,64	3,85	3,96
Thiết lập cơ chế phối hợp (Nhà nước - Hội nghề nghiệp)	3,48	3,66	3,81

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Dữ liệu tại bảng 3 làm rõ hơn về thực trạng quản lý nhà nước. Tiêu chí *"Quy định rõ trách nhiệm kiểm tra năng lực và thu hồi"* nhận được điểm đánh giá khá tích cực từ cả ba nhóm (ĐTB từ 3,64 đến 3,96). Điều này cho thấy hệ thống văn bản pháp luật hiện hành (như các báo cáo đánh giá của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2023) đã bắt đầu chú trọng đến hậu kiểm và trách nhiệm nghề nghiệp.

Tuy nhiên, tiêu chí *"Thiết lập cơ chế phối hợp giữa nhà nước và hội nghề nghiệp"* lại nhận mức điểm thấp nhất ở cả ba nhóm đối tượng (thấp nhất là nhóm Giảng viên với 3,48). Đây là một "khoảng trống" lớn so với kinh nghiệm quốc tế. Tại Anh (Social Work England, 2022) hay Nhật Bản (MHLW, 2020), các hội nghề nghiệp đóng vai trò then chốt thẩm định năng lực thực hành trước khi nhà nước cấp phép. Sự thiếu hụt cơ chế phối hợp này tại Việt Nam dẫn đến tình trạng quản lý chứng chỉ mang nặng tính hành chính, thiếu sự thẩm định chuyên sâu về kỹ năng và đạo đức nghề nghiệp thực tế. Trong khi đó, đây vốn là những thành phần cốt lõi của CTXH chuyên nghiệp (Banks, 2012; Reamer, 2018).

Một cán bộ quản lý chính sách nhận định: *"Hiện nay, vai trò của các hiệp hội nghề nghiệp trong quy trình cấp chứng chỉ vẫn còn khá mờ nhạt, chủ yếu chỉ tham*

gia góp ý văn bản. Nếu không có cơ chế ủy quyền hoặc phân cấp cụ thể như các nước phát triển, cơ quan nhà nước sẽ rất khó thẩm định liệu một nhân viên CTXH có thực sự đủ kỹ năng lâm sàng mà làm việc với các nhóm đối tượng đặc thù hay không (Trích PVS 12, 2025)". Tổng hợp kết quả nghiên cứu cho thấy, khung pháp lý hiện hành đã hình thành những nét cơ bản về quản lý chứng chỉ, nhưng vẫn còn thiếu sự kết nối giữa đào tạo, thực hành và sự tham gia của các tổ chức xã hội nghề nghiệp. Điều này đòi hỏi cần có sự cải cách mạnh mẽ theo hướng pháp điển hóa thống nhất để tiệm cận với chuẩn mực quốc tế (Bốn, 2022; Hường, 2023).

4.2. Thực trạng quản lý cấp chứng chỉ qua dữ liệu khảo sát thực chứng

Kết quả khảo sát diện rộng cho thấy, hệ thống pháp luật về CTXH tại Việt Nam đã có những bước tiến đáng kể, nhưng quá trình chuyển hóa từ quy định khung sang thực thi quản lý cấp chứng chỉ hành nghề vẫn đối mặt với nhiều rào cản kỹ thuật và pháp lý.

Bảng 4. Nhận diện các tồn tại trong quy định pháp lý về điều kiện cấp chứng chỉ

Nhóm tồn tại, hạn chế	Tỷ lệ thừa nhận (%)	Nội dung phân tích trọng tâm
Thiếu quy định cụ thể, chi tiết	32,5	Chưa rõ quy trình nộp hồ sơ, mẫu chứng chỉ thống nhất
Thiếu sự thống nhất giữa các văn bản	34,4	Mâu thuẫn giữa tiêu chuẩn nghiệp vụ và quy trình cấp phép
Thiếu quy định về bồi dưỡng liên tục	23,5	Chưa rõ cơ chế duy trì hiệu lực chứng chỉ qua đào tạo
Thiếu cơ chế bảo vệ người nộp đơn	32,8	Thiếu quy trình khiếu nại và minh bạch trong đánh giá

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Bảng 4 chỉ ra, rào cản lớn nhất hiện nay là sự thiếu thống nhất giữa các văn bản pháp lý (34,4%). Điều này phản ánh thực trạng phân mảnh trong quản lý nhà nước về CTXH mà nghiên cứu của Bốn (2022) và Hữu (2018) từng cảnh báo. Đó là, các quy định về chuẩn nghề nghiệp hiện nằm rải rác ở nhiều bộ ngành khác nhau, điều đó dẫn đến tình trạng mâu thuẫn giữa tiêu chuẩn nghiệp vụ và quy trình thực tế. Bên cạnh đó, sự thiếu vắng các quy định về bồi dưỡng liên tục (23,5%) là một điểm yếu so với mô hình quốc tế. Tại Hoa Kỳ (NASW, 2023) hay Anh (Social Work England, 2022), chứng chỉ hành nghề không có giá trị vĩnh viễn, mà phải được gia hạn dựa trên minh chứng về đào tạo liên tục.

Một nhân viên CTXH thực hành lâu năm cho biết: *"Tiêu chuẩn của ngành y tế, giáo dục và ngành lao động (cũ) về chức danh nghề nghiệp có điểm không đồng nhất với quy trình cấp chứng chỉ. Nếu chứng chỉ được cấp một lần rồi có giá trị mãi mãi mà không bắt buộc bồi dưỡng hàng năm thì dễ tạo tâm lý thụ động, khiến nhân viên CTXH tại cơ sở thiếu động lực học thêm kiến thức mới"* (Trích PVS 07, 2025).

Sự thiếu vắng cơ chế này tại Việt Nam có thể dẫn đến tình trạng nhân viên CTXH không cập nhật kịp thời kiến thức, kỹ năng mới. Mức độ bất cập này còn được thể hiện rõ nét qua tâm lý "băn khoăn" của các nhóm đối tượng trực tiếp tham gia vào hệ sinh thái nghề nghiệp (bảng 5).

Bảng 5. Tỷ lệ "Băn khoăn" của các nhóm đối tượng về khung pháp lý hiện hành

Đối tượng	Khung pháp lý chưa đầy đủ	Thiếu hướng dẫn chi tiết
Nghiên cứu viên/ Giảng viên	45,10%	38,20%
Nhân viên CTXH thực hành	42,90%	35,60%
Cán bộ chính sách địa phương	29,80%	20,20%

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Bảng 5 cho thấy một sự phân hóa đáng chú ý. Nhóm giảng viên và nhân viên CTXH có mức độ băn khoăn cao (lần lượt là 45,1% và 42,9% về tính đầy đủ của khung pháp lý). Điều này cho thấy, những người trực tiếp đào tạo và thực hành cảm nhận rõ "độ vênh" giữa lý thuyết chuyên môn quốc tế và quy định hiện hành. Theo Hà (2016), nếu khung pháp lý không bắt kịp tốc độ đào tạo thì chứng chỉ hành nghề sẽ chỉ dừng lại ở giá trị hình thức.

Về phần mình, nhóm cán bộ chính sách địa phương có tỷ lệ băn khoăn thấp hơn (29,8% và 20,2%). Điều này có thể giải thích là do các cán bộ quản lý thường vận hành dựa trên các văn bản đã có hiệu lực, nhờ đó, họ dường như có góc nhìn lạc quan hơn so với nhóm chịu tác động trực tiếp. Tuy nhiên, tỷ lệ gần 30% vẫn là con số đáng lưu tâm, đòi hỏi cần có sự điều chỉnh về mặt pháp điển hóa (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2023).

Thực trạng quản lý cấp chứng chỉ qua dữ liệu thực chứng cho thấy một nhu cầu cấp bách cần chi tiết hóa và thống nhất hóa hành lang pháp lý. Nếu không có những hướng dẫn cụ thể về quy trình và cơ chế bảo vệ người hành nghề thì mục tiêu chuyên nghiệp hóa nghề CTXH tại Việt Nam sẽ khó bền vững và được quốc tế thừa nhận (Dong Niu & Heidi Østbø Haugen, 2019; Azlinda & Paramjid, 2019).

Một chuyên gia hoạch định chính sách nhấn mạnh: *"Để được quốc tế thừa nhận thì chúng ta phải luật hóa các quy trình kỹ thuật cụ thể, phải thiết lập cơ chế bảo vệ pháp lý cho nhân viên CTXH. Có vậy, chúng ta mới có được một đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp để hội nhập. (Trích PVS 02, 2025)".*

4.3. Nhận diện các rào cản kỹ thuật và "khoảng trống" trong quy định chuyên môn

Bên cạnh những bất cập về khung pháp lý chung, kết quả nghiên cứu cũng nhận diện các rào cản mang tính kỹ thuật và chuyên môn nghiệp vụ. Đây là những yếu tố trực tiếp quyết định tính khả thi của quản lý chứng chỉ hành nghề

Bảng 6. Phân tích rào cản kỹ thuật trong quản lý chứng chỉ

Rào cản	Biểu hiện cụ thể từ thực tiễn rà soát
Pháp điển hóa	Chưa có mẫu chứng chỉ hành nghề thống nhất trên toàn quốc
Liên thông	Thiếu cơ chế chuyển đổi và công nhận giữa các cấp độ chứng chỉ
Giám sát	Thiếu hệ thống quản lý dữ liệu quốc gia về người hành nghề
Đào tạo	Danh mục CTĐT được công nhận cấp phép còn mơ hồ

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Kết quả phân tích định tính tại Bảng 6 chỉ ra, tính chuyên nghiệp của nghề CTXH tại Việt Nam đang bị cản trở bởi sự thiếu hụt hạ tầng quản trị. Trong đó, *"Thiếu hệ thống quản lý dữ liệu quốc gia về người hành nghề"* là một "khoảng trống" kỹ thuật lớn. Theo kinh nghiệm quốc tế từ *Social Work England (2022)* hay *NASW (2023)*, một hệ thống dữ liệu trực tuyến công khai có tác dụng trợ giúp cơ quan nhà nước giám sát việc hành nghề, giúp cộng đồng kiểm chứng năng lực và đạo đức của nhân viên CTXH. Tại Việt Nam, tình trạng chưa có mẫu chứng chỉ thống nhất và danh mục đào tạo mơ hồ khiến cho cả người nộp đơn và cơ quan cấp phép đều lúng túng (Hà, 2016).

Để làm rõ hơn mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này, bảng dữ liệu khảo sát định lượng (N=363) dưới đây tiếp tục cung cấp thêm các chỉ số đánh giá cụ thể (bảng 7).

Bảng 7. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi quy định cấp chứng chỉ hành nghề CTXH (N=363)

Nhóm yếu tố ảnh hưởng	Nội dung cụ thể	ĐTB (Thang 1-5)	Mức độ ảnh hưởng
Nhóm năng lực hệ thống	Sự sẵn sàng của bộ máy quản lý chuyên trách	3,42	Trung bình
	Hệ thống hạ tầng công nghệ thông tin (dữ liệu quốc gia)	3,15	Thấp
Nhóm nhận thức nghề nghiệp	Hiểu biết của nhân viên CTXH về quy định mới	3,82	Khá
	Sự đồng thuận của các cơ sở đào tạo và hiệp hội	3,65	Khá
Nhóm kỹ thuật chuyên môn	Tính rõ ràng của bộ tiêu chuẩn năng lực hành nghề	3,28	Thấp
	Sự tương thích giữa bằng cấp và vị trí việc làm thực tế	3,55	Trung bình
Nhóm hỗ trợ xã hội	Sự thừa nhận của cộng đồng về chứng chỉ hành nghề	3,3	Trung bình

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Bảng 7 cho thấy sự nghịch lý giữa nhận thức và năng lực hệ thống. Kết quả khảo sát phản ánh, *"Hiểu biết của nhân viên CTXH về quy định mới"* đạt điểm khá (3,82). Điều này cho thấy mong muốn được chuẩn hóa nghề nghiệp của người hành nghề là rất lớn. Tuy nhiên, *"Hệ thống hạ tầng công nghệ thông tin"* lại đạt điểm thấp nhất (3,15). Điều này khẳng định, điểm nghẽn hiện nay không nằm ở ý chí của chủ thể mà nằm ở công cụ quản trị.

Tương tự, *"Tính rõ ràng của bộ tiêu chuẩn năng lực hành nghề"* chỉ đạt 3,28 điểm. Đây là rào cản kỹ thuật cốt lõi, vì nếu thiếu bộ tiêu chuẩn năng lực cụ thể cho từng lĩnh vực (CTXH lâm sàng, trường học, bệnh viện...) thì việc cấp chứng chỉ sẽ chỉ mang tính hình thức

mà không đánh giá được giá trị và đạo đức nghề nghiệp theo chuẩn quốc tế (Banks, 2012; Reamer, 2018).

Sự thiếu tương thích giữa bằng cấp và vị trí việc làm (3,55) cũng cho thấy, công tác thực thi quy định pháp lý đang gặp khó khăn về định danh các vị trí việc làm chuyên nghiệp trong các tổ chức. Điều này phản ánh nhận định của *Dong Niu & Heidi Østbø Haugen (2019)* về những thách thức trong kiến tạo danh tính nghề nghiệp tại các quốc gia đang trong quá trình thể chế hóa nghề CTXH chuyên nghiệp.

Trích đoạn PVS giảng viên CTXH phản ánh: *"Sinh viên được đào tạo bài bản về kỹ năng can thiệp và trị liệu, nhưng các cơ sở chưa có mô tả công việc tương ứng với chứng chỉ hành nghề, thiếu định danh nghề nghiệp rõ ràng làm cho giá trị chuyên môn của nghề CTXH bị lu mờ trong mắt các đồng nghiệp* (Trích PVS 11, 2026)". Thực tế này cho thấy, nhận diện các rào cản kỹ thuật nhằm hoàn thiện pháp luật cần vượt qua khỏi khuôn khổ văn bản, nghĩa là cần mở rộng sang xây dựng hạ tầng dữ liệu và bộ tiêu chuẩn năng lực hành nghề chi tiết, nhằm khỏa lấp các "khoảng trống" đang tồn tại.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

5.1. Kết luận

Nghiên cứu đã chỉ ra, hoàn thiện quy định pháp lý về quản lý cấp chứng chỉ hành nghề CTXH là một đòi hỏi tất yếu trong tiến trình chuyên nghiệp hóa tại Việt Nam. Kết quả khảo sát cho thấy sự đồng thuận cao về nhận thức của các bên liên quan đối với việc cần thiết phải có một hành lang pháp lý thống nhất. Tuy nhiên, thực tế vẫn tồn tại những rào cản kỹ thuật đáng kể, tiêu biểu là sự thiếu hụt hệ thống dữ liệu quốc gia về người hành nghề và sự mơ hồ trong các bộ tiêu chuẩn năng lực chuyên môn.

Khoảng trống lớn hiện nay nằm ở "độ vênh" giữa khung pháp lý hiện hành với các chuẩn mực quốc tế về giám sát đạo đức và đào tạo liên tục. Sự thiếu vắng cơ chế phối hợp giữa Nhà nước và các hiệp hội nghề nghiệp đã làm giảm hiệu quả công tác quản lý chứng chỉ, biến quy trình này mang nặng tính hành chính hơn là thẩm định chuyên môn. Nếu không sớm khắc phục các "điểm nghẽn" về pháp điển hóa và hạ tầng công nghệ thì mục tiêu nâng cao chất lượng chính sách xã hội thông qua đội ngũ CTXH chuyên nghiệp sẽ khó đạt tính đột phá.

5.2. Hàm ý chính sách

Từ kết quả nghiên cứu trên, bài viết đề xuất các hàm ý chính sách nhằm hoàn thiện quản lý cấp chứng chỉ hành nghề CTXH tại Việt Nam như sau:

Cần sớm ban hành Nghị định hoặc tiến tới xây dựng Luật Công tác xã hội để tạo khung pháp lý cao nhất và thống nhất. Trong đó, cần quy định rõ mẫu chứng chỉ hành nghề thống nhất trên toàn quốc, phân định cụ thể các cấp độ hành nghề (CTXH đa khoa, CTXH chuyên sâu, như: lâm sàng, trường học, bệnh viện) và điều kiện cấp phép tương ứng với từng cấp độ để đảm bảo tính liên thông và hội nhập quốc tế.

Cơ quan quản lý nhà nước cần phối hợp với các cơ sở đào tạo và chuyên gia để ban hành bộ tiêu chuẩn năng lực hành nghề chi tiết. Bộ tiêu chuẩn này phải bao gồm cả kiến thức, kỹ năng thực hành và các chuẩn mực đạo đức cốt lõi. Đây là căn cứ khách quan để đánh giá, sát hạch và cấp chứng chỉ.

Để đảm bảo chất lượng dịch vụ lâu dài, chính sách cần quy định chứng chỉ hành nghề có thời hạn và việc gia hạn phải gắn liền với nghĩa vụ bồi dưỡng chuyên môn liên tục. Cần xác định rõ danh mục các chương trình đào tạo được công nhận và cơ chế tích lũy đơn vị học tập đối với người hành nghề.

Ưu tiên xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân viên CTXH có chứng chỉ hành nghề. Hệ thống này cần được kết nối liên thông giữa các địa phương, giúp công khai minh bạch thông tin của người hành nghề, hỗ trợ công tác giám sát, kiểm tra và xử lý vi phạm (thu hồi chứng chỉ) một cách kịp thời, hiệu quả.

Cần có cơ chế pháp lý để phân cấp, ủy quyền cho các Hiệp hội nghề nghiệp tham gia vào quy trình thẩm định năng lực, giám sát đạo đức và tổ chức các khóa bồi dưỡng liên tục. Sự phối hợp "công – tư" này là mô hình tối ưu đã được chứng minh thành công tại nhiều quốc gia. Sự thành công đó giúp giảm tải cho bộ máy hành chính và tăng tính chuyên môn hóa trong quản lý hành nghề./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ammann Dula, E., Rao Dhananka, S., Rudin, P., & Truell, R. (2024). *Social work as a global profession. Handbook for teaching and learning*, IFSW.

Anh, N.T. (2021). Vấn đề xã hội, phát triển xã hội, quản lý phát triển xã hội. *Tạp chí Khoa học Xã hội và Nhân văn*, tập 7, số 2b, tr. 17-25.

Azlinda, A. & Paramjid, S.J.S. (2019). A new horizon for institutionalizing the social work profession, *Asian Social Work, 86 - 99*. DOI:10.4324/9780429465222-6

Banks, S. (2012). *Ethics and Values in Social Work* (4th Ed), Palgrave Macmillan.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023). *Báo cáo đánh giá tác động chính sách phục vụ xây dựng Nghị định về* Công tác xã hội. Hà Nội.

Bốn, H.Đ. (2022). *Phát triển công tác xã hội ở Việt Nam về phương diện pháp luật*. Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Hà Nội.

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. https://doi.org/10.46328/ijonses.628

Dong Niu & Heidi Østbø Haugen (2019). Social Workers in China. Professional Identity in the Making *The British Journal of Social Work 49(7)*. DOI:10.1093/bjsw/bcy132

Hà, N.T. (2016). *Hoạt động đào tạo nhân viên công tác xã hội chuyên nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu luật hoá nghề*. Hiệp hội Giáo dục nghề nghiệp và nghề công tác xã hội, Hà Nội.

Hà, T.T. (2022). Phát triển nghề công tác xã hội ở Việt Nam. *Tạp chí Quản lý nhà nước* (321), tr. 76-79.

Hải, N.T. (2025). Đề tài cấp Bộ *"Hoàn thiện luật pháp, chính sách phát triển nghề công tác xã hội chuyên nghiệp đáp ứng nhu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội"*.

Hải, N.T. (2021). Nghiên cứu nguồn nhân lực công tác xã hội tại Việt Nam giai đoạn 2010-2020. *Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội*, số 02, tr. 53-60.

Hằng, Đ.T.T & Dũng, N.T. (2023). *Pháp luật về nghề công tác xã hội ở một số quốc gia Đông Á và kinh nghiệm cho Việt Nam trong quá trình hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật*. Trong Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Hoàn thiện khung pháp lý phát triển công tác xã hội tại Việt Nam", NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội.

Hugman, R. (2010). *Understanding International Social Work. A Critical Analysis*, Palgrave Macmillan.

Hữu, N.H. (2018). Cơ sở lý luận và thực tiễn nhằm hoàn thiện pháp luật về công tác xã hội. *Tạp chí khoa học Học viện Phụ nữ Việt Nam*, quyển 1, số 1, tr. 33-43.

Hường, N.N. (2023). Công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe trên thế giới và ứng dụng tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển*, (Tập 04, Số 01-2020), tr. 8-12.

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.

Lụa, T.T. (2023). *Chính sách, pháp luật ảnh hưởng đến hoạt động của nhân viên công tác xã hội trong trường trung học cơ sở, nghiên cứu trường hợp Thành phố Hồ Chí Minh*. Trong Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Hoàn thiện khung pháp lý phát triển công tác xã hội tại Việt Nam", NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội.

Ministry of Health, Labour and Welfare – MHLW. (2020). *Certified Social Worker and Certified Care Worker Act*, Japan.

National Association of Social Workers – NASW. (2023). *Interstate licensure compact*, USA.

Reamer, F. (2018). *Ethical Dilemmas in Social Work. Clinical Practice*, Columbia University Press.

Social Work England. (2022). *The social workers regulations 2018*, UK.

Văn, T. (2022). Chuẩn hóa đội ngũ người làm công tác xã hội. *Báo điện tử Chính phủ*. Truy cập ngày 9/3/2026 từ https://baochinhphu.vn/chuan-hoa-doi-ngu-nguoi-lam-cong-tac-xa-hoi-102220513100112784.htm.

Worsley, A., Beddoe, L., McLaughlin, K., & Teater, B. (2020). Regulation, Registration and Social Work: An International Comparison, *The British Journal of Social Work*, Vol 50, issue2, 308–325, https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz152

Yuan, Y., Liu, C., Sun, Z., & He, X. (2021). Baseline Survey of China Social Work Longitudinal Study 2019: Design and Implementation, *Research on Social Work Practice 31(5)*. DOI:10.1177/1049731520984536

YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN HUY ĐỘNG NGUỒN LỰC TRONG THỰC HÀNH PHÁT TRIỂN CỘNG ĐỒNG CỦA SINH VIÊN NGÀNH CÔNG TÁC XÃ HỘI, TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

TS. Đặng Thị Lan Anh
Trường Đại học Lao động - Xã hội
lananh91176@gmail.com
TS. Ngô Anh Cường
Trường Đại học Lao động - Xã hội
ngoanhcuong.nac@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết tập trung phân tích các yếu tố tác động đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành công tác xã hội tại Trường Đại học Lao động - Xã hội. Nghiên cứu sử dụng phương pháp kết hợp định lượng và định tính nhằm đảm bảo tính toàn diện và độ tin cậy của kết quả. Kết quả nghiên cứu cho thấy, ba nhóm yếu tố: bản thân sinh viên, người hướng dẫn thực hành và địa bàn thực hành đều có tác động cùng chiều đến kết quả huy động nguồn lực. Trong đó, địa bàn thực hành được xác định là yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất, phản ánh vai trò quyết định của môi trường cộng đồng trong việc tạo điều kiện tiếp cận, vận động và khai thác nguồn lực. Yếu tố bản thân sinh viên giữ vai trò bổ trợ quan trọng thông qua kiến thức chuyên môn, sự tự tin và kỹ năng tương tác, trong khi người hướng dẫn thực hành cung cấp định hướng chuyên môn và hỗ trợ triển khai hoạt động. Nghiên cứu gợi mở rằng, để nâng cao hiệu quả thực hành huy động nguồn lực, chương trình đào tạo cần đồng thời tăng cường cơ hội trải nghiệm thực tế tại các địa bàn có sự hỗ trợ tích cực, phát triển kỹ năng sáng tạo của sinh viên và chuẩn hóa phương thức hỗ trợ từ người hướng dẫn.

Từ khóa: *Thực hành, phát triển cộng đồng, huy động nguồn lực*

FACTORS AFFECTING RESOURCE MOBILIZATION IN COMMUNITY DEVELOPMENT PRACTICE AMONG SOCIAL WORK STUDENTS AT THE UNIVERSITY OF LABOR AND SOCIAL AFFAIRS

Abstract: *The article examines the elements influencing the outcomes of resource mobilization practices among social work students at the University of Labour and Social Affairs. The research employs a blend of quantitative and qualitative approaches to guarantee the thoroughness and dependability of the findings. The results indicate that three categories of factors as the students themselves, the supervisors of the practice, and the locations of the practice that positively affect the outcomes of resource mobilization. Notably, the location of the practice is recognized as the most significant factor, highlighting the critical*

role of the community environment in enhancing access, mobilization, and utilization of resources. The students contribute significantly through their professional expertise, self-assurance, and interpersonal skills, while the practice supervisors offer essential professional guidance and support in executing activities. The research indicates that to enhance the effectiveness of resource mobilization practices, training programs should concurrently expand opportunities for practical experience in supportive environments, foster the creative abilities of students, and standardize the support strategies employed by supervisors.

***Keyword**: Practice, community development, resource mobilization*

Mã bài báo: JHS - 326 **Ngày nhận bài:** 15/8/2025 **Ngày nhận phản biện:** 5/9/2025
Ngày nhận bài sửa: 26/9/2025 **Ngày duyệt đăng:** 20/03/2026

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự biến đổi sâu rộng về kinh tế - xã hội, các vấn đề xã hội ngày càng trở nên phức tạp, với nhiều nguyên nhân và các yếu tố tác động lẫn nhau. Điều này đòi hỏi các phương thức tiếp cận mang tính tổng thể, lâu dài và bền vững. Công tác xã hội (CTXH) với tư cách là một ngành khoa học ứng dụng và nghề chuyên nghiệp, đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ cá nhân, nhóm và cộng đồng thông qua các phương pháp can thiệp đa dạng. Trong đó, phát triển cộng đồng được xem là một định hướng chủ đạo, nhằm nâng cao năng lực tự thân, phát huy nội lực và khuyến khích sự tham gia chủ động của người dân trong quá trình phát triển.

Huy động nguồn lực là một bước thực hành quan trọng trong tiến trình phát triển cộng đồng, bởi nguồn lực chính là nền tảng để triển khai mọi hoạt động hỗ trợ và can thiệp. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy sinh viên ngành CTXH tại Trường Đại học Lao động - Xã hội còn gặp nhiều rào cản trong thực hành huy động nguồn lực như: sự hạn chế trong kỹ năng tiếp cận thực địa, khả năng thích ứng với điều kiện cụ thể của cộng đồng, sự kết nối chưa chặt chẽ giữa kiến thức lý thuyết và kỹ năng thực hành… Vì vậy, việc nghiên cứu các yếu tố tác động đến thực hành huy động nguồn lực của sinh viên là hết sức cần thiết. Kết quả nghiên cứu không chỉ cung cấp cơ sở khoa học cho việc điều chỉnh nội dung và phương pháp đào tạo, mà còn góp phần nâng cao hiệu quả thực hành, chuẩn bị cho sinh viên năng lực đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp trong bối cảnh mới.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu kết hợp giữa định lượng và định tính nhằm đảm bảo tính toàn diện và độ tin cậy của kết quả. Về định tính, nghiên cứu thực hiện phỏng vấn sâu 6 sinh viên và 4 giảng viên hướng dẫn thực hành CTXH, nhằm bổ sung thông tin, làm rõ mức độ tác động của các kết quả định lượng và cung cấp bối cảnh phân tích sâu hơn. Phương pháp phân tích tài liệu cũng được thực hiện nhằm thu thập các thông tin từ những nguồn tài liệu thứ cấp phục vụ cho mục tiêu nghiên cứu.

Về định lượng, nghiên cứu tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi cấu trúc đối với 120 sinh viên khoa CTXH, Trường Đại học Lao động - Xã hội, đã hoàn thành chương trình thực hành phát triển cộng đồng. Bảng hỏi gồm các câu hỏi đo lường về hiểu biết của sinh viên về các bước trong thực hành huy động nguồn lực, các kỹ năng cần thiết khi thực hành và đánh giá về các yếu tố tác động đến kết quả thực hành huy động nguồn lực. Bảng hỏi được xây dựng dựa trên thang đo Likert 5 mức độ (chưa biết cách, biết sơ qua, thực hiện cơ bản, thực hiện thành thạo và thực hiện tốt sáng tạo), tập trung đo lường mức độ thực hành huy động nguồn lực và các yếu tố tác động. Dữ liệu định lượng được xử lý bằng phần mềm SPSS 26.0.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích thống kê mô tả, đánh giá độ tin cậy của thang đo, đo lường sự hội tụ của các nhân tố và phân tích hồi quy để xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố (bản thân sinh viên, người hướng dẫn và địa bàn thực hành) đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên. Dữ liệu định tính được phân tích theo hướng tổng hợp nội dung, giúp đối chiếu và minh chứng cho kết quả định lượng.

3. Mục tiêu nghiên cứu

Hệ thống hóa cơ sở lý luận về huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng. Phân tích các nhân tố tác động đến hiệu quả huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng của sinh viên ngành CTXH và gợi mở đề xuất giải pháp cải thiện huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng cho sinh viên ngành CTXH.

4. Khái niệm và tổng quan nghiên cứu

4.1. Khái niệm huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng

Phát triển cộng đồng là quá trình huy động nguồn lực tại chỗ nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của người dân. Đây là sự tham gia chủ động của cộng đồng trong việc xác định nhu cầu, lập kế hoạch và thực hiện các hoạt động. Phát triển cộng đồng hướng đến sự công bằng xã hội, trao quyền và tăng cường năng lực cho người dân. Quá trình này gắn kết nội lực của cộng đồng với sự hỗ trợ từ bên ngoài để tạo ra thay đổi bền vững. Mục tiêu cuối cùng là xây dựng một cộng đồng tự lực, gắn kết và phát triển toàn diện.

Thực hành là quá trình vận dụng kiến thức lý thuyết vào tình huống thực tế để hình thành kỹ năng và kinh nghiệm. Thực hành thường gắn với các hoạt động cụ thể, có thể quan sát và đo lường được. Điều đó giúp người học kiểm nghiệm lại lý thuyết. Trong đào tạo nghề nghiệp, thực hành là điều kiện cốt lõi để phát triển năng lực nghề nghiệp. Huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng là quá trình chủ động tìm kiếm, kết nối, tổ chức và sử dụng hiệu quả các nguồn lực hiện có trong và ngoài cộng đồng nhằm hỗ trợ người dân cải thiện đời sống, nâng cao năng lực và thúc đẩy sự phát triển bền vững của cộng đồng. Quá trình này diễn ra thông qua sự tham gia tích cực của người dân, sự phối hợp giữa các tác nhân xã hội và dựa trên nguyên tắc phát huy nội lực là chính.

Theo Binh (2018), huy động nguồn lực trong phát triển cộng đồng là "quá trình tác động nhằm phát hiện, vận dụng và kết nối các nguồn lực có trong và ngoài cộng đồng để giải quyết vấn đề chung, phục vụ cho mục tiêu phát triển cộng đồng một cách bền vững". Cùng quan điểm này, Minh (2012) nhấn mạnh rằng: *"Huy động nguồn lực là một trong những nội dung trung tâm của phát triển cộng đồng, phản ánh khả năng kết nối giữa con người, tổ chức, thể chế và điều kiện tự nhiên nhằm khai thác tối đa các tiềm năng phục vụ cho sự tiến bộ xã hội"*. Như vậy, có thể hiểu rằng huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng không chỉ là hành động vận động tài chính hay vật chất, mà còn là quá trình thiết lập các mối quan hệ đối tác, phát triển năng lực cộng đồng và khơi dậy tinh thần tự lực, tự chủ trong người dân, đặc biệt quan trọng trong thực hành CTXH tại cấp cơ sở.

Theo cách tiếp cận của bài viết này, huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng là một hoạt động có chủ đích của sinh viên ngành CTXH, trong đó sinh viên sử dụng các kiến thức, kỹ năng đã học và sự hợp tác đa chiều để kết nối, phát huy sức mạnh của nhiều nguồn lực, góp phần giải quyết vấn đề của cộng đồng và nâng cao năng lực nghề nghiệp của chính mình. Nói cách khác, đây là quá trình sinh viên (với tư cách là người thực hành) sử dụng kiến thức, kỹ năng và mạng lưới sẵn có để kêu gọi, tập hợp và phối hợp các nguồn lực từ cá nhân, cộng đồng và tổ chức nhằm triển khai các hoạt động phục vụ sự phát triển cộng đồng theo cách có sự tham gia, hiệu quả và bền vững.

4.2. Tổng quan nghiên cứu

Các nghiên cứu trong nước đã đề cập nhiều đến vai trò và tầm quan trọng của thực hành trong đào tạo CTXH, đồng thời chỉ ra những thách thức và giải pháp nâng cao chất lượng. Nguyễn và Tạ (2009) khẳng định, CTXH là một ngành khoa học xã hội mang tính chuyên nghiệp, cần được đào tạo gắn với thực tiễn nhằm đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực. Nguyễn & Bùi (2012) nhấn mạnh từ khởi nguồn hoạt động từ thiện tự phát, CTXH đã trở thành nghề nghiệp chuyên môn với mục tiêu trợ giúp nhóm yếu thế. Mai (2013) cho rằng, thực hành giúp sinh viên tích lũy kỹ năng, kinh nghiệm, tâm thế nghề nghiệp, đồng thời là kênh để cơ sở đào tạo đánh giá, điều chỉnh chương trình. Tô (2022) chỉ ra thực hành trong đào tạo còn nặng về lý thuyết, thiếu gắn kết thực địa. Phạm & Trương (2024) phân tích mục đích và hạn chế của hoạt động thực hành, đề xuất giải pháp khả thi nhằm nâng cao chất lượng.

Một số nghiên cứu tập trung vào yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả thực hành. Kieu (2021) cho thấy kỹ năng thực hành chịu tác động từ kinh nghiệm và năng lực của kiểm huấn viên. Phạm, Nguyễn & Tiêu (2020) xác định ba nhóm yếu tố chính: cá nhân sinh viên, sự hợp tác của cộng đồng và chất lượng giám sát. Nguyen, Cohen et al. (2020) chỉ ra sinh viên gặp khó khăn ở giai đoạn huy động sự tham gia của người dân và tìm kiếm nguồn lực do hạn chế về kỹ năng đàm phán, thuyết phục và mạng lưới quan hệ.

Trên bình diện quốc tế, Ledwith (2011) khẳng định phát triển cộng đồng gắn liền với chiến lược huy động nguồn lực xã hội, kinh tế, chính trị, và các chương trình đào tạo CTXH cần chú trọng kỹ năng xây dựng quan hệ với tổ chức, doanh nghiệp và chính quyền. Singh (2017) và Mpofu (2019) cho rằng, tại các nước đang phát triển, kỹ năng đàm phán, thuyết phục và liên minh hỗ trợ là yếu tố then chốt khi cộng đồng nghèo và tài nguyên hạn chế. Gasker (2023) và Kirst-Ashman (2016) cung cấp khung lý thuyết, phương pháp và tình huống minh họa về huy động nguồn lực từ cá nhân, gia đình tới cộng đồng, nhấn mạnh mối liên kết giữa lý thuyết và thực tiễn.

Tổng hợp các nghiên cứu cho thấy, khoảng trống trong nghiên cứu đó là, kỹ năng huy động nguồn lực là cấu phần quan trọng trong năng lực thực hành phát triển cộng đồng của sinh viên ngành CTXH. Tuy nhiên, còn thiếu những nghiên cứu phân tích hệ thống các yếu tố tác động đến kết quả huy động nguồn lực của sinh viên. Khoảng trống này là cơ sở để nghiên cứu hiện tại triển khai, bổ sung bằng chứng thực nghiệm và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo thực hành CTXH.

5. Kết quả nghiên cứu về một số yếu tố tác động đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành công tác xã hội, Trường Đại học Lao động - Xã hội

5.1. Yếu tố thuộc về bản thân sinh viên

Yếu tố thuộc về bản thân sinh viên bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ của các em trong quá trình tham gia thực hành. Dưới đây là kết quả đánh giá về tác động của bàn thân sinh viên đến hiệu quả thực hành huy động nguồn lực.

Bảng 1. Thống kê mô tả yếu tố về bản thân sinh viên đến kết quả huy động nguồn lực trong thực hành của sinh viên ngành CTXH

Yếu tố về bản thân sinh viên	Số sinh viên khảo sát (người)	Đánh giá bình quân (điểm, thang Likert 1-5)	Độ lệch tiêu chuẩn (điểm)
1. Tư duy sáng tạo và đổi mới trong thực hành	120	2,25	0,70
2. Kiến thức về các bước huy động nguồn lực	120	4,09	0,15
3. Kỹ năng giao tiếp/ thuyết phục	120	3,92	0,14
4. Kỹ năng làm việc nhóm	120	3,93	0,19
5. Kỹ năng viết thư ngỏ	120	2,19	0,66
6. Kỹ năng lập kế hoạch	120	2,85	0,81
7. Sự tự tin và chủ động trong thực hành	120	4,05	0,15
8. Sự nhiệt huyết	120	3,30	0,18
Bản thân sinh viên	120	3,32	0,78

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu 2025

Kết quả tổng hợp cho thấy, điểm trung bình chung của toàn bộ nhóm yếu tố bản thân sinh viên là 3,32. Điều này khẳng định, trong cảm nhận của sinh viên, yếu tố bản thân đóng vai trò quan trọng đối với sự thành công trong quá trình thực hành huy động nguồn lực.

Các khía cạnh có ảnh hưởng nhiều nhất đến hiệu quả thực hành huy động nguồn lực, đó là: kiến thức về các bước huy động nguồn lực (4,09); sự tự tin và chủ động trong thực hành (4,05); kỹ năng làm việc nhóm (3,93), kỹ năng giao tiếp/thuyết phục (3,92). Điều này cho thấy, sinh viên cho rằng kiến thức chuyên môn đóng vai trò cốt lõi trong thực hành các hoạt động huy động. Sau đó, là yếu tố tâm lý cá nhân khi người thực hành có niềm tin vào khả năng của bản thân, họ sẽ chủ động giao tiếp với đối tác, mạnh dạn đề xuất giải pháp và không ngại khó khăn. Các nhóm kỹ năng khẳng định tầm quan trọng của năng lực tương tác trong các tình huống huy động cũng liên quan đến giao tiếp/ thuyết phục. Đây là những kỹ năng mang tính nền tảng giúp sinh viên gây dựng lòng tin, truyền đạt thông tin hiệu quả và thúc đẩy hợp tác với các bên liên quan trong quá trình tiến hành huy động nguồn lực.

Các khía cạnh có ảnh hưởng trung bình và thấp, đó là: kỹ năng viết thư ngỏ (2,19), tư duy sáng tạo và đổi mới trong thực hành (2,25). Đây là hai khía cạnh có điểm trung bình thấp nhất trong toàn bộ nhóm yếu tố, cho thấy trong tiến trình thực hành huy động nguồn lực của sinh viên khoa CTXH, kỹ năng viết thư ngỏ chưa được thực hiện thực tế tại cộng đồng thực hành nên nhiều sinh viên chưa có cơ hội áp dụng kỹ năng này một cách trực tiếp. Ở khía cạnh khác, phần lớn sinh viên thực hành theo quy trình lý thuyết đã học trên lớp, ít có cơ hội trải nghiệm thực tế đa dạng tại cộng đồng. Sự thiếu hụt trải nghiệm thực tiễn khiến các em ngần ngại đổi mới, chưa tự tin đề xuất giải pháp khác biệt. Thêm vào đó, tâm lý "làm cho đúng để được đánh giá tốt" từ giáo viên hướng dẫn khiến sinh viên càng có xu hướng tuân thủ rập khuôn. Trong bối cảnh đó, tư duy sáng tạo khó có điều kiện phát triển, và việc đổi mới được quan niệm là không ảnh hưởng đến hiệu quả thực hành huy động nguồn lực.

5.2. Địa bàn thực hành

Một trong những yếu tố có ảnh hưởng rõ nét đến khả năng huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng

đồng chính là địa bàn thực hành. Đây là không gian thực tiễn, nơi mọi hoạt động vận động, kết nối và khai thác nguồn lực được thực hiện, do đó có ảnh hưởng nhất định đối với kết quả thực hành của sinh viên ngành CTXH.

Bảng 2. Thống kê mô tả yếu tố về địa bàn thực hành đến kết quả huy động nguồn lực trong thực hành của sinh viên ngành CTXH

Yếu tố về địa bàn thực hành	Số sinh viên khảo sát (người)	Đánh giá bình quân (điểm, thang đo Likert 1-5)	Độ lệch tiêu chuẩn (điểm)
1. Địa bàn có sẵn nhiều nguồn lực	120	4,23	0,85
2. Tính sẵn sàng hợp tác của người dân	120	4,24	0,028
3. Chính quyền địa phương/tổ chức xã hội, đoàn thể	120	4,32	0,08
4. Tính cấp thiết của vấn đề cộng đồng	120	4,23	0,06
5. Các yếu tố điều kiện (ăn ở, đi lại, an ninh…) của địa bàn thực hành	120	3,81	0,03
Địa bàn thực hành	120	4,17	0,87

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu 2025

Dữ liệu khảo sát cho thấy, mức độ ảnh hưởng của yếu tố "địa bàn thực hành" được đánh giá cao với điểm bình quân là 4,17. Điều này phản ánh sự đồng thuận của sinh viên về tầm quan trọng của yếu tố này trong quá trình thực hành huy động nguồn lực.

Các khía cạnh cụ thể của địa bàn thực hành và mức độ tác động được thể hiện thực tế như sau:

Thứ nhất, nguồn lực sẵn có là yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng vận động các nguồn lực thực tế. Theo bảng số liệu, địa bàn có sẵn nhiều nguồn lực được đánh giá bình quân là 4,23, thể hiện rằng sinh viên đánh giá cao tầm quan trọng của việc địa phương có các tổ chức xã hội, doanh nghiệp, cơ sở tôn giáo hoặc các nhóm cộng đồng có khả năng cung cấp tài chính, hiện vật hoặc nhân lực chuyên môn. Như Kenny (2016) đã chỉ rõ, những địa bàn có hệ sinh thái nguồn lực đa dạng sẽ là nền tảng thuận lợi để sinh viên kết nối và khai thác. Bên cạnh đó, cơ sở hạ tầng như giao thông, điện nước, địa điểm tổ chức cũng góp phần làm cho quá trình vận động diễn ra thuận lợi, giảm chi phí tổ chức và nâng cao tính chuyên nghiệp (Taylor & Roberts, 2019).

Thứ hai, tính sẵn sàng hợp tác của người dân đạt được sinh viên đánh giá cao về mức độ ảnh hưởng với điểm bình quân là 4,24. Sự ủng hộ và chủ động của cộng đồng giúp tăng cường mối quan hệ giữa sinh viên và người dân, qua đó không chỉ cung cấp nguồn lực tình nguyện mà còn tạo ra môi trường tin tưởng, cởi mở trong quá trình huy động. Hoàng (2014) cho rằng, nếu người dân không nhận thấy lợi ích thực chất từ dự án hoặc thiếu niềm tin với người thực hiện (trong trường hợp này là sinh viên), thì hoạt động huy động sẽ gặp cản trở nghiêm trọng.

Thứ ba, sự hỗ trợ của chính quyền địa phương và tổ chức đoàn thể là yếu tố được đánh giá có mức tác động cao nhất trong nhóm khảo sát với điểm bình quân là 4,32. Điều này phản ánh đúng thực tế rằng, các dự án, hoạt động của sinh viên rất cần sự "bảo trợ" về mặt pháp lý và tổ chức từ các cấp chính quyền. Sự chấp thuận và đồng hành từ chính quyền sẽ giúp sinh viên dễ dàng xin phép triển khai hoạt động, kết nối với các tổ chức xã hội và được cộng đồng đón nhận nghiêm túc hơn.

Thứ tư, tính cấp thiết của vấn đề cộng đồng là yếu tố quan trọng đánh giá bình quân là 4,23. Một vấn đề được nhận diện rõ ràng, có tác động trực tiếp đến đời sống của người dân sẽ thu hút sự chú ý và tham gia của cộng đồng cũng như các đối tác tiềm năng. Ngược lại, nếu vấn đề được cho là xa vời hoặc thiếu tính thời sự, việc kêu gọi nguồn lực sẽ gặp khó khăn vì không đủ sức thuyết phục. Kenny (2016) cho rằng, mức độ "cấp thiết" có thể quyết định mức độ huy động được tài chính và nhân lực từ chính cộng đồng sở tại.

Thứ năm, điều kiện ăn ở, đi lại, an ninh tại địa bàn đạt được đánh giá ảnh hưởng thấp nhất với điểm bình quân là 3,81. Đây là yếu tố hậu cần, tuy không quyết định trực tiếp đến khả năng huy động nguồn lực, nhưng có ảnh hưởng đến tâm lý và sự bền bỉ của sinh viên khi tham gia thực hành. Taylor & Roberts (2019) nhấn mạnh, điều kiện sinh hoạt khó khăn có thể làm giảm động lực tham gia của cả sinh viên lẫn tình nguyện viên, đồng thời khiến quá trình huy động dễ gián đoạn do các yếu tố ngoại cảnh như thời tiết, giao thông hoặc sự bất tiện trong di chuyển.

Qua nghiên cứu thực tế cho thấy, yếu tố "địa bàn thực hành" có mức tác động cao toàn diện và ổn định, với tất cả các yếu tố thành phần đều đạt mức trung bình trên 3,8 và đa phần xấp xỉ hoặc vượt mức 4,2. Đây là một trong những yếu tố có ảnh hưởng sâu sắc đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành

CTXH. Những địa bàn có cộng đồng tích cực, chính quyền hỗ trợ và điều kiện cơ sở vật chất phù hợp sẽ là nền tảng giúp sinh viên triển khai các hoạt động huy động thành công. Trong khi đó, các địa bàn thiếu hỗ trợ, thiếu nguồn lực hoặc có điều kiện sinh hoạt khó khăn sẽ đòi hỏi sinh viên có năng lực thích ứng cao hơn. Việc thiết kế chương trình thực hành cần tính đến những biến số này để tối ưu hóa hiệu quả đào tạo cũng như năng lực thực hành cho sinh viên ngành CTXH.

5.3. Người hướng dẫn thực hành

Trong quá trình thực hành huy động nguồn lực tại cộng đồng, sinh viên ngành CTXH thường nhận được sự hỗ trợ trực tiếp từ tác viên phát triển cộng đồng/người hướng dẫn thực hành. Đây là những cá nhân đóng vai trò cầu nối giữa sinh viên với cộng đồng, chính quyền địa phương và các tổ chức xã hội liên quan, đồng thời đảm nhận chức năng định hướng, giám sát và hỗ trợ về chuyên môn. Bảng số liệu sau cho thấy thực trạng về tác động của yếu tố người hướng dẫn đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH.

Bảng 3. Thống kê mô tả yếu tố về người hướng dẫn đến kết quả huy động nguồn lực trong thực hành của sinh viên ngành CTXH

Yếu tố về người hướng dẫn	Số sinh viên khảo sát (người)	Đánh giá bình quân (điểm, thang đo Likert 1-5)	Độ lệch tiêu chuẩn (điểm)
1. Năng lực chuyên môn	120	4,25	0,67
2. Mức độ sẵn sàng hỗ trợ sinh viên	120	4,24	0,60
3. Kinh nghiệm và sự am hiểu về cộng đồng	120	4,30	0,68
4. Khả năng kết nối với các bên liên quan	120	2,84	0,93
5. Khả năng ứng phó với tình huống	120	2,76	0,91
6. Khả năng tạo động lực cho sinh viên khi thực hành	120	3,71	0,13
Người hướng dẫn	120	3,68	0,80

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu 2025

Kết quả khảo sát cho thấy, yếu tố "người hướng dẫn thực hành" đạt điểm trung bình tổng hợp 3,68 phản ánh mức ảnh hưởng tương đối cao nhưng có sự khác biệt rõ giữa các khía cạnh, cụ thể như sau:

Thứ nhất, năng lực chuyên môn của người hướng dẫn được đánh giá bình quân là 4,25 cao nhất trong nhóm các yếu tố thành phần. Điều này cho thấy, phần lớn sinh viên đánh giá cao khả năng chuyên môn của người hướng dẫn trong việc cung cấp kiến thức, kỹ thuật và phương pháp triển khai các hoạt động huy động nguồn lực. Theo Gilchrist và Taylor (2016), tác viên cộng đồng sở hữu nền tảng chuyên môn vững chắc có thể đưa ra định hướng chính xác, giúp sinh viên tránh sai sót và tăng hiệu quả triển khai. Khả năng lập kế hoạch, phân tích bối cảnh, thiết kế hoạt động và quản lý nguồn lực là những biểu hiện rõ nét của năng lực này. Tuy nhiên, mức điểm chưa đạt mức tuyệt đối (5,00) cũng cho thấy vẫn còn một bộ phận sinh viên cảm nhận sự hỗ trợ chưa thực sự đồng đều, có thể liên quan đến sự chênh lệch kinh nghiệm hoặc phong cách hướng dẫn của từng cá nhân.

Thứ hai, mức độ sẵn sàng hỗ trợ sinh viên với đánh giá bình quân là 4,24. Điều này phản ánh người hướng dẫn phần lớn thể hiện sự sẵn sàng hỗ trợ, đồng hành và giải đáp kịp thời khi sinh viên gặp khó khăn. Nguyễn & Trần (2018) cho rằng, sự hỗ trợ nhiệt tình giúp sinh viên nâng cao tự tin, chủ động sáng tạo và phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Tuy nhiên, độ lệch chuẩn tương đối cao (trên 1,0) cho thấy mức độ hỗ trợ có sự biến động đáng kể giữa các địa bàn và cá nhân hướng dẫn, đặt ra yêu cầu cần có chuẩn hóa trong phương thức và tần suất hỗ trợ.

Thứ ba, kinh nghiệm và sự am hiểu về cộng đồng đạt được đánh giá cao nhất với điểm bình quân là 4,30. Điều này thể hiện rõ vai trò quan trọng của kinh nghiệm thực tiễn và hiểu biết sâu sắc về bối cảnh cộng đồng. Kinh nghiệm này giúp người hướng dẫn xác định nhanh các nguồn lực tiềm năng, lựa chọn cách tiếp cận phù hợp với văn hóa và nhu cầu của địa phương (Hoàng, 2014). Thực tế, những người hướng dẫn giàu kinh nghiệm thường có mạng lưới quan hệ rộng, tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên trong việc vận động nguồn lực

Thứ tư, khả năng kết nối với các bên liên quan của người hướng dẫn có đánh giá bình quân là 2,84. Điều này cho thấy, phần lớn sinh viên đã tự chủ động thực hành tốt và không phụ thuộc nhiều vào người hướng dẫn trong hoạt động kết nối. Trong một số trường hợp, sinh viên có sẵn mạng lưới quan hệ hoặc đã được nhóm nòng cốt hỗ trợ nên nhu cầu nhờ người hướng dẫn kết nối là không cao. Vì vậy, sinh viên cho rằng yếu tố này ít tác động đến

kết quả thực hành huy động nguồn lực của họ.

Thứ năm, khả năng ứng phó với tình huống được đánh giá bình quân là 2,76 cho thấy nội dung này có thể cho thấy sinh viên chưa gặp khó khăn hoặc những " bất trắc" trong quá trình thực hành, để họ cảm nhận được sự cần thiết của tác viên phát triển cộng đồng trong việc xử lý các tình huống.

Thứ sáu, khả năng tạo động lực cho sinh viên đạt cũng được đánh giá là có ảnh hưởng với điểm bình quân là 3,71. Trong thực tế, sinh viên khi đi thực hành thường phải đối mặt với nhiều áp lực: thích nghi với nơi ở và điều kiện sinh hoạt mới, làm việc tại một cộng đồng xa lạ, thiếu trải nghiệm thực tế, và phối hợp với nhiều bạn có quan điểm khác nhau… Những áp lực này dễ khiến sinh viên giảm nhiệt huyết, mất tự tin và khó hoàn thành tốt nhiệm vụ học tập. Trong bối cảnh đó, người hướng dẫn đóng vai trò quan trọng trong việc khích lệ tinh thần, ghi nhận nỗ lực và tạo động lực để sinh viên duy trì sự tự tin, kiên trì triển khai hoạt động huy động nguồn lực.

Kết quả khảo sát cho thấy, người hướng dẫn thực hành đều được những sinh viên khảo sát đánh giá là có ảnh hưởng đến kết quả thực hành huy động nguồn lực. Tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng không nhiều do có đánh giá bình quân là 3,68. Nhìn chung, các khía cạnh về năng lực chuyên môn, sẵn sàng hỗ trợ, và kinh nghiệm cộng đồng được đánh giá cao, phản ánh nền tảng hỗ trợ tốt cho sinh viên. Ngược lại, khả năng kết nối và ứng phó tình huống còn yếu, kéo giảm điểm trung bình chung và ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả huy động nguồn lực.

Để phân tích mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH rõ hơn, nghiên cứu sử dụng phương pháp hồi quy tuyến tính. Phương pháp này cho phép phân tích mối quan hệ đồng thời giữa các yếu tố thuộc bản thân sinh viên, địa bàn thực hành, người hướng dẫn thực hành và một số yếu tố khác với kết quả thực hành huy động nguồn lực.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, bản thân sinh viên, địa bàn thực hành, người hướng dẫn thực hành và một số yếu tố khác đều có quan hệ tuyến tính với kết quả huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH do mức ý nghĩa kiểm định về độ phù hợp của mô hình, hệ số chặn và hệ số hồi quy đều nhỏ hơn 0,05. Mô hình hồi quy tuyến tính cũng không có hiện tượng đa cộng tuyến do hệ số phóng đại phương sai nhỏ hơn 10. Mô hình hồi quy phản ánh các yếu tố tác động đến kết quả huy động nguồn lực của bản thân được biểu hiện như sau:

KQ = 2.646+ 0.391*ĐB+
0.085*HD+0.076*YTK+0.118*SV

Mã biến: ĐB - Địa bàn thực hành
HD - Người hướng dẫn thực hành / tác viên phát triển cộng đồng
SV - Bản thân sinh viên
YTK - Yếu tố khác
KQ: Kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên

Trong phân tích hồi quy, mục đích của phương pháp này là tìm ra sự tác động của các biến độc lập đến biến phụ thuộc. Tuy nhiên, hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa (hệ số B) trong mô hình không so sánh được mức độ tác động do các biến độc lập có các đặc điểm khác nhau (thang đo khác nhau, đơn vị tính khác nhau...) nên việc so sánh trực tiếp là hoàn toàn không có ý nghĩa. Vì vậy, hệ số hồi quy chuẩn hóa được sử dụng để so sánh được mức độ tác động của các biến độc lập. Hệ số hồi quy chuẩn hóa được tính khi tất cả các biến (gồm các biến độc lập và biến phụ thuộc) được chuyển về cùng thang đo chuẩn (Z-Score) - mỗi biến có cùng đơn vị đo là độ lệch tiêu chuẩn. Mức độ tác động của các biến độc lập mạnh hay yếu được căn cứ vào giá trị tuyệt đối của hệ số hồi quy chuẩn hóa. Dấu của các hệ số hồi quy chuẩn hóa cho biết chiều hướng tác động của các biến độc lập đến biến phụ thuộc: cùng chiều (dấu +) và ngược chiều (dấu -).

Bảng 4. Mô hình hồi quy về các yếu tố tác động đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH

	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		**Hệ số hồi quy chuẩn hóa**	**Giá trị thống kê t**	**Mức ý nghĩa kiểm định**	**Hệ số phóng đại phương sai (VIF)**
	Hệ số B	***Sai số chuẩn***	***Hệ số Beta***			
(Constant)	2,64	0,62		4,21	0,00	
ĐB - Địa bàn thực hành	0,39	0,08	0,40	4,72	0,00	1,02
HD - Người hướng dẫn thực hành/tác viên phát triển cộng đồng	0,08	0,07	0,09	1,13	0,02	1,03
YTK - Yếu tố khác	0,07	0,08	0,08	0,93	0,03	1,03
SV - Bản thân sinh viên	0,11	0,08	0,12	1,40	0,01	1,02

Nguồn: Kết quả phân tích của đề tài 2025

Theo kết quả phân tích, địa bàn thực hành là yếu tố tác động mạnh nhất đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH do có hệ số hồi quy chuẩn hóa cao nhất là 0,40. Mức độ tác động của các yếu tố tiếp theo lần lượt là: bản thân sinh viên (0,12); người hướng dẫn thực hành/tác viên phát triển cộng đồng (0,097) và yếu tố khác (0,08). Điều này có thể lý giải từ cả góc độ lý luận và thực tiễn.

Theo Hoàng (2014) và Gilchrist & Taylor (2016), địa bàn thực hành chính là "môi trường nguồn lực" nơi sinh viên tiến hành hoạt động, quyết định trực tiếp mức độ thuận lợi trong việc tiếp cận, vận động và khai thác các nguồn lực. Một địa bàn có mạng lưới tổ chức xã hội đa dạng, cộng đồng hợp tác, chính quyền hỗ trợ và nguồn lực sẵn có sẽ giúp sinh viên triển khai kế hoạch nhanh chóng, giảm rào cản và tăng hiệu quả. Ngược lại, địa bàn khan hiếm nguồn lực hoặc ít ủng hộ sẽ khiến sinh viên dù có kỹ năng và phương pháp tốt vẫn gặp khó khăn trong thực hành.

Các yếu tố còn lại tuy quan trọng nhưng tác động yếu hơn: Bản thân sinh viên thể hiện năng lực, kỹ năng, động lực cá nhân; yếu tố này cần thiết nhưng chỉ phát huy hiệu quả khi môi trường thực hành thuận lợi. Người hướng dẫn thực hành cung cấp định hướng và hỗ trợ chuyên môn, song trong bối cảnh nghiên cứu này, vai trò này bị giới hạn nếu địa bàn thiếu nguồn lực hoặc không tạo điều kiện. Yếu tố khác như nội dung học phần, phương pháp đào tạo, hình thức thực hành và chính sách pháp luật tuy tạo nền tảng nhưng chưa quyết định trực tiếp kết quả ngắn hạn của quá trình huy động nguồn lực tại thực địa. Điều này cho thấy, trong đào tạo thực hành huy động nguồn lực cho sinh viên ngành CTXH, yếu tố cộng đồng/ địa bàn thực hành mang tính ảnh hưởng, còn các yếu tố cá nhân và đào tạo mang tính bổ trợ, giúp tối ưu hóa cơ hội khi môi trường thuận lợi.

6. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong bốn nhóm yếu tố khảo sát, "địa bàn thực hành" có tác động mạnh nhất đến kết quả huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH. Đây là môi trường trực tiếp quyết định khả năng tiếp cận, vận động và khai thác nguồn lực, phản ánh vai trò nổi bật của bối cảnh cộng đồng trong thực hành phát triển cộng đồng. Các yếu tố thuộc về bản thân sinh viên, người hướng dẫn thực hành có tác động bổ trợ, góp phần nâng cao hiệu quả khi điều kiện thực địa thuận lợi. Phân tích chi tiết cho thấy, kiến thức chuyên môn, sự tự tin và kỹ năng tương tác là những yếu tố cá nhân quan trọng; sự hỗ trợ của chính quyền, cộng đồng và điều kiện cơ sở vật chất là yếu tố then chốt ở cấp độ địa bàn; năng lực chuyên môn và kinh nghiệm cộng đồng là điểm mạnh của người hướng dẫn.

Những phát hiện này cung cấp cơ sở khoa học cho việc thiết kế chương trình thực hành gắn với bối cảnh cộng đồng đa dạng, đồng thời đề xuất chiến lược nâng cao kỹ năng, động lực và sự hỗ trợ chuyên môn cho sinh viên. Việc tối ưu hóa mối tương tác giữa sinh viên, người hướng dẫn, môi trường cộng đồng sẽ là chìa khóa để nâng cao hiệu quả thực hành huy động nguồn lực trong đào tạo CTXH.

Từ những kết quả trên, nghiên cứu tiếp theo có thể tập trung so sánh tác động của các loại hình địa bàn khác nhau (nông thôn, đô thị, vùng khó khăn) đến hiệu quả huy động nguồn lực trong thực hành của sinh viên. Một hướng khác là đi sâu phân tích cơ chế phối hợp giữa chính quyền địa phương, tổ chức xã hội và cộng đồng trong việc tạo điều kiện cho sinh viên thực hành. Cần mở rộng nghiên cứu theo chiều dọc để theo dõi sự thay đổi năng lực huy động nguồn lực của sinh viên qua nhiều đợt thực hành khác nhau. Ngoài ra, việc ứng dụng công nghệ số và mạng xã hội trong huy động nguồn lực của sinh viên cũng là một chủ đề đáng quan tâm. Cuối cùng, có thể tiến hành nghiên cứu so sánh quốc tế để rút ra kinh nghiệm và mô hình thực hành phù hợp với bối cảnh Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bích, P.T.H & Ly, T.T. (2024). Hoạt động thực hành của sinh viên khoa Công tác xã hội. Trường Đại học Công đoàn. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học Công đoàn*. (33). 77.

Binh, H.N. (2018). *Giáo trình Phát triển cộng đồng*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

FSW & IASSW. (2014). *Global Definition of Social Work*. Retrieved from https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/

Gasker, J.A. (2023). *Generalist social work practice* (2nd ed.). SAGE Publications

Gilchrist, A. & Taylor, M. (2016). *The Short Guide to Community Development* (2nd ed.). Policy Press.

Hai, N.T. (2017). *Phát triển cộng đồng*. NXB Lao động - Xã hội

Hepworth, D. H., Rooney, R. H., Rooney, G. D. & Strom-Gottfried. K. (2010). *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*

Hoa, N.T, Cohen, E., Toán, Đ.V., Hương, N.T.D., Tư, K.V. et al. (2020). *Social work field education in Vietnam: Challenges and recommendations for a bettermodel. International Social Work*. 65(6). https://doi.org/10.1177/0020872820930264

Hoa, N.T.K & Minh.B.T. (2012). *Tổng quan về đào tạo công tác xã hội ở Việt Nam*. Trong Kỷ yếu Hội thảo quốc tế nhân Ngày công tác xã hội thế giới năm 2012. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

Hòa, N.V & Anh, T.M. (2018). *Giáo trình kỹ năng huy động nguồn lực cộng đồng*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

Hoàng, T. M. H. (2014*). Phát triển cộng đồng*. Trường Đại học Lâm nghiệp.
https://elib.vnuf.edu.vn/handle/123456789/6173

Ife, J.&Tesoriero, F. (2006). *CommunityDevelopment:* Community-Based Alternatives in an Age of Globalisation. Pearson Education Australia

International Federation of Social Workers. (IFSW). (2014). *Global definition of social work*. https://www.ifsw.org

Kenny, S. (2016). *Developing Communities for the Future* (5th ed.). Cengage Learning.

Kieu. V. T. (2021). Social-Work majored students' practice skills. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*. 10(2). 69-75.

Kirst-Ashman, K. K. (2016). *Human behavior. communities. organizations. and the macro practice.* Cengage Learning.

Ledwith, M. (2011). *Community development: A critical approach* (2nd ed.). Policy Press.

Mai, T. K. T. (2013). *Đào tạo thực hành công tác xã hội trong một số trường đại học đóng trên địa bàn Hà Nội - Một số vấn đề đặt ra*. Trong Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Quốc tế "Nâng cao tính chuyên nghiệp công tác xã hội vì phát triển và hội nhập" NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.

Minh, H.T. (2012*). Phát triển cộng đồng trong công tác xã hội*. NXB Lao động - Xã hội

Ngọc, P.T, Thanh, N.T & Hương, T.T.M (2020). Problems in community development field instruction program among social work students in Hanoi. Vietnam. *Tạp chí Khoa học* - Trường Đại học Sư phạm Hà Nội. 11(65). https://doi.org/10.18173/2354-1067.2020-0076

Phê, H. (Chủ biên). (1988). Từ điển tiếng Việt. NXB Khoa học Xã hội.

Phong, L.Đ. (2002). *Khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia.

Singh, P. (2016). *How Solidarity Works for Welfare: Subnationalism and Social Development in India*. Cambridge University Press.

Taylor, J. & Roberts, A**.** (2019). *Project Management in Human Services*. Sage Publications.

Tô, P. O. (2022). Chương trình thực hành công tác xã hội nhóm tại các trường học của khoa CTXH Trường Đại học Sư phạm Hà Nội. *Tạp chí khoa học Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.* (67). 159-167.

Ý, N.N. (Chủ biên). (1998). *Đại từ điển tiếng Việt*. Hà Nội: Nhà xuất bản Văn hóa - Thông tin.

Yến, T. H. & Giang, T. H**.** (2009). *Công tác thực hành trong đào tạo công tác xã hội*. Trong Kỷ yếu Hội thảo quốc gia phát triển nghề công tác xã hội. NXB Thống Kê.

NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ BLOCKCHAIN TẠI CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NIÊM YẾT TRÊN THỊ TRƯỜNG CHỨNG KHOÁN VIỆT NAM

Đặng Quân Thụy
Trường Đại học Lao động - Xã hội
dangquanthuy03@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến việc ứng dụng công nghệ Blockchain tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Trên cơ sở mô hình TOE, nghiên cứu xây dựng mô hình gồm bốn nhóm nhân tố: công nghệ, tổ chức, môi trường và kỳ vọng hiệu quả hoạt động. Dữ liệu được thu thập từ 183 phiếu khảo sát hợp lệ đối với nhân viên, quản lý phòng ban và lãnh đạo tại các ngân hàng thương mại niêm yết, sau đó được xử lý bằng SPSS thông qua kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích tương quan và hồi quy tuyến tính đa biến. Kết quả cho thấy, cả bốn nhóm nhân tố đều tác động cùng chiều đến việc ứng dụng Blockchain, trong đó kỳ vọng hiệu quả hoạt động có ảnh hưởng mạnh nhất. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất một số hàm ý nhằm hoàn thiện hành lang pháp lý, nâng cao năng lực tổ chức và thúc đẩy ứng dụng Blockchain trong hoạt động ngân hàng.

Từ khóa: *Công nghệ Blockchain, ngân hàng thương mại, thị trường chứng khoán Việt Nam, niêm yết, mô hình TOE, ý định ứng dụng.*

THE FACTORS INFLUENCING THE APPLICATION OF BLOCKCHAIN TECHNOLOGY IN COMMERCIAL BANKS LISTED ON THE VIETNAMESE STOCK MARKET

Abstract: *This research seeks to determine the elements that affect the adoption of Blockchain technology by commercial banks listed on the Vietnamese stock exchange. Utilizing the TOE framework, the study formulates a research model that includes four categories of factors: technological, organizational, environmental, and anticipated operational performance factors. Data was gathered from 183 valid survey responses from employees, department heads, and executives at the listed commercial banks, and was subsequently analyzed using SPSS, employing Cronbach's Alpha reliability testing, Exploratory Factor Analysis (EFA), correlation analysis, and multiple linear regression. The results reveal that all four categories of factors have a positive impact on Blockchain adoption, with anticipated operational performance having the most significant influence. In light of the research findings, the study suggests various managerial and policy recommendations aimed at enhancing the legal framework, bolstering organizational capabilities, and encouraging the implementation of Blockchain technology in banking operations.*

Keywords: *Blockchain technology, commercial banks, Vietnamese stock market, listed companies, TOE model, adoption intention.*

Mã bài báo: JHS - 327 **Ngày nhận bài:** 28/02/2026 **Ngày nhận phản biện: 0**8/03/2026
Ngày nhận bài sửa: 15/03/2026 **Ngày duyệt đăng:** 20/03/2026

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh chuyển đổi số và cạnh tranh dịch vụ tài chính ngày càng gay gắt, các ngân hàng thương mại nói chung và các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán nói riêng buộc phải nâng cấp hạ tầng công nghệ để tăng tốc xử lý giao dịch, giảm chi phí và nâng mức tin cậy vận hành. Công nghệ Blockchain về bản chất là sổ cái phân tán dựa trên cơ chế đồng thuận được xem là một trong các công nghệ nền có khả năng tạo độ tin cậy kỹ thuật số cho trao đổi dữ liệu, giá trị mà không cần bên trung gian duy nhất.

Ở góc nhìn kinh tế, tiềm năng của công nghệ Blockchain không chỉ nằm ở tiền mã hóa mà là khả năng minh bạch, truy vết và giảm chi phí phối hợp trong nhiều quy trình. PwC ước tính công nghệ Blockchain có thể đóng góp thêm 1,76 nghìn tỷ USD cho GDP toàn cầu đến năm 2030 nếu được triển khai ở quy mô phù hợp. Tuy vậy, triển khai trong ngân hàng lại không đơn giản vì liên quan mật thiết đến tuân thủ an toàn hệ thống, tích hợp hệ thống lõi và hành lang pháp lý.

Tại Việt Nam, nghiên cứu về các nhân tố thúc đẩy hay các nhân tố cản trở ứng dụng công nghệ Blockchain vào nhóm ngân hàng niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam vẫn còn phân tán, đặc biệt thiếu bằng chứng định lượng ở cấp độ tổ chức. Do đó, nghiên cứu này nhằm (i) hệ thống hóa các nhóm nhân tố ảnh hưởng theo khung TOE, (ii) kiểm định tác động của các nhóm nhân tố đến ý định ứng dụng công nghệ Blockchain và (iii) rút ra hàm ý khuyến nghị cho cơ quan quản lý và các ngân hàng niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu

Ngân hàng thương mại là trung gian tài chính then chốt, thực hiện huy động vốn, cấp tín dụng và cung ứng dịch vụ thanh toán. Do đó, hiệu quả và độ tin cậy vận hành không chỉ quyết định lợi nhuận mà còn gắn với ổn định hệ thống và chất lượng dịch vụ. Trong bối cảnh cạnh tranh gia tăng, ngân hàng phải đồng thời quản trị rủi ro và tối ưu quy trình để duy trì năng lực cung ứng dịch vụ với chi phí hợp lý. Chính vì vậy, chuyển đổi số trở thành hướng đi mang tính cấu trúc, thúc đẩy thay đổi mô hình kinh doanh và cách thức tạo giá trị. Các nghiên cứu nền cho thấy vai trò của đổi mới công nghệ trong tái định hình dịch vụ tài chính và đặt ra yêu cầu ngân hàng phải thích nghi nhanh hơn với công nghệ mới.

Về mặt công nghệ, công nghệ Blockchain thường được hiểu như một cơ chế ghi nhận và xác thực giao dịch theo chuỗi, dựa trên mạng ngang hàng và các kỹ thuật mật mã để giảm phụ thuộc vào một bên trung gian tin cậy duy nhất (Nakamoto, 2008). Ở góc nhìn kinh tế, các đánh giá chính thức cũng gợi ý tiềm năng tạo giá trị đáng kể của blockchain theo hướng tăng tracking - tracing - trust trong nhiều lĩnh vực. Chẳng hạn, PwC ước tính công nghệ này có thể đóng góp thêm khoảng 1,76 nghìn tỷ USD cho GDP toàn cầu đến năm 2030 (PwC, 2020).

Tại Việt Nam, nhiều công trình tập trung mô tả tiềm năng và ứng dụng Blockchain trong các lĩnh vực như chuỗi cung ứng hoặc tác động kinh tế nói chung, trong khi các nghiên cứu gắn trực tiếp đến quyết định ứng dụng ở bối cảnh ngân hàng (đặc biệt là ngân hàng thương mại niêm yết) còn hạn chế và thiếu khung kiểm định định lượng nhất quán. Để lấp khoảng trống này, khung Technology - Organization - Environment (TOE) phù hợp vì giải thích hành vi chấp nhận công nghệ ở cấp tổ chức theo ba bối cảnh công nghệ - tổ chức - môi trường (Tornatzky & Fleischer, 1990). Mô hình TOE do Tornatzky và Fleischer đề xuất được sử dụng rộng rãi để lý giải quyết định chấp nhận và triển khai công nghệ ở cấp độ tổ chức. Theo mô hình này, việc ứng dụng một công nghệ mới chịu ảnh hưởng đồng thời bởi ba nhóm yếu tố: bối cảnh công nghệ, bối cảnh tổ chức và bối cảnh môi trường. Đối với lĩnh vực ngân hàng, bối cảnh công nghệ phản ánh mức độ phù hợp, bảo mật, khả năng tích hợp và hiệu quả xử lý của Blockchain, bối cảnh tổ chức thể hiện sự sẵn sàng nội bộ thông qua chiến lược chuyển đổi số, năng lực nhân sự, văn hóa đổi mới và sự ủng hộ của lãnh đạo. Trong khi bối cảnh môi trường bao gồm áp lực cạnh tranh, yêu cầu từ khách hàng, xu hướng thị trường và khuôn khổ pháp lý.

Trong nghiên cứu này, mô hình TOE được mở rộng bằng cách bổ sung nhân tố kỳ vọng hiệu quả hoạt động nhằm phản ánh nhận thức của ngân hàng về lợi ích thực tiễn khi ứng dụng Blockchain, như giảm chi phí xử lý, tăng tính minh bạch, cải thiện tốc độ giao dịch và nâng cao năng lực quản trị rủi ro. Việc bổ sung nhân tố này là phù hợp với đặc thù ngành ngân hàng, bởi quyết định ứng dụng công nghệ không chỉ phụ thuộc vào khả năng

kỹ thuật mà còn phụ thuộc vào mức độ công nghệ đó tạo ra giá trị vận hành rõ ràng.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng kết hợp phương pháp định tính và định lượng để phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến việc ứng dụng công nghệ Blockchain tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Ở giai đoạn định tính, tác giả tiến hành tổng quan tài liệu và hệ thống hóa lý thuyết nhằm xác định từ khóa, tiêu chí chọn lọc tài liệu, thu thập và phân tích các nghiên cứu liên quan, sau đó mã hóa các yếu tố có ảnh hưởng đáng kể và phân loại theo ba nhóm nhân tố của khung TOE gồm công nghệ, tổ chức và môi trường. Kết quả nghiên cứu định tính là cơ sở để đề xuất mô hình nghiên cứu, xây dựng các giả thuyết và phát triển thang đo sơ bộ phù hợp với bối cảnh hoạt động của các ngân hàng thương mại tại Việt Nam.

Ở giai đoạn định lượng, nghiên cứu sử dụng bảng hỏi khảo sát với thang đo Likert 5 mức để thu thập dữ liệu sơ cấp từ nhân viên, quản lý phòng ban và lãnh đạo tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam trong thời gian từ tháng 01/2025 đến tháng 03/2025 thông qua bảng khảo sát được gửi qua Google Form, email và gửi trực tiếp đến một số cán bộ ngân hàng. Sau quá trình sàng lọc, có 183 phiếu hợp lệ được sử dụng cho phân tích. Dữ liệu được mã hóa và xử lý trên phần mềm SPSS thông qua các bước: kiểm định độ tin cậy thang đo bằng Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy đa biến để kiểm định mô hình nghiên cứu và các giả thuyết đã đề xuất. Bên cạnh dữ liệu sơ cấp, nghiên cứu cũng sử dụng dữ liệu thứ cấp từ các công trình khoa học, luận văn, báo cáo và tài liệu của các cơ quan, tổ chức liên quan như Ngân hàng Nhà nước Việt Nam và Hiệp hội Blockchain Việt Nam để hỗ trợ phân tích và đối chiếu kết quả.

4. Giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

Nhân tố công nghệ phản ánh các đặc tính kỹ thuật của Blockchain như khả năng tương thích với hạ tầng hiện có, tính bảo mật, mức độ phức tạp, khả năng tích hợp và hiệu quả xử lý giao dịch. Các nghiên cứu cho thấy nếu Blockchain không tương thích với yêu cầu công nghệ và quy trình hiện hành thì khả năng ứng dụng sẽ bị giảm sút đáng kể. Malik et al. (2021) ghi nhận rằng, khả năng tương thích của công nghệ với nhu cầu tài chính - kỹ thuật của tổ chức ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định triển khai. Từ đó, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H1: Các yếu tố thuộc nhân tố công nghệ có tác động tích cực đến việc ứng dụng công nghệ Blockchain của ngân hàng thương mại niêm yết.

Nhân tố tổ chức thể hiện mức độ sẵn sàng nội bộ của ngân hàng, bao gồm sự ủng hộ của lãnh đạo, văn hóa cởi mở với đổi mới, năng lực nhân sự và khả năng phối hợp triển khai công nghệ mới trong toàn tổ chức. Các nghiên cứu (Lu et al. 2013; Mohammad và Islam 2022) nhấn mạnh rằng ngân hàng cần có nhân viên công nghệ thông tin và chuyên gia am hiểu công nghệ Blockchain để triển khai thành công.

H2a: Sự ủng hộ của lãnh đạo và văn hóa cởi mở với công nghệ mới có tác động tích cực đối với việc ứng dụng công nghệ Blockchain tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam.

H2b: Yếu tố con người trong tổ chức có tác động tích cực đến việc ứng dụng công nghệ Blockchain tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam.

Nhân tố môi trường phản ánh các tác động bên ngoài như áp lực cạnh tranh, yêu cầu của khách hàng và bối cảnh chính sách, pháp lý. Trong điều kiện ngành ngân hàng chịu sức ép đổi mới để duy trì lợi thế cạnh tranh, môi trường càng thuận lợi thì khả năng ứng dụng Blockchain càng cao. Malik et al. (2021) cũng cho rằng, cạnh tranh thị trường là một động lực quan trọng thúc đẩy tổ chức tiếp cận công nghệ mới. Từ đó, giả thuyết nghiên cứu được xác lập như sau:

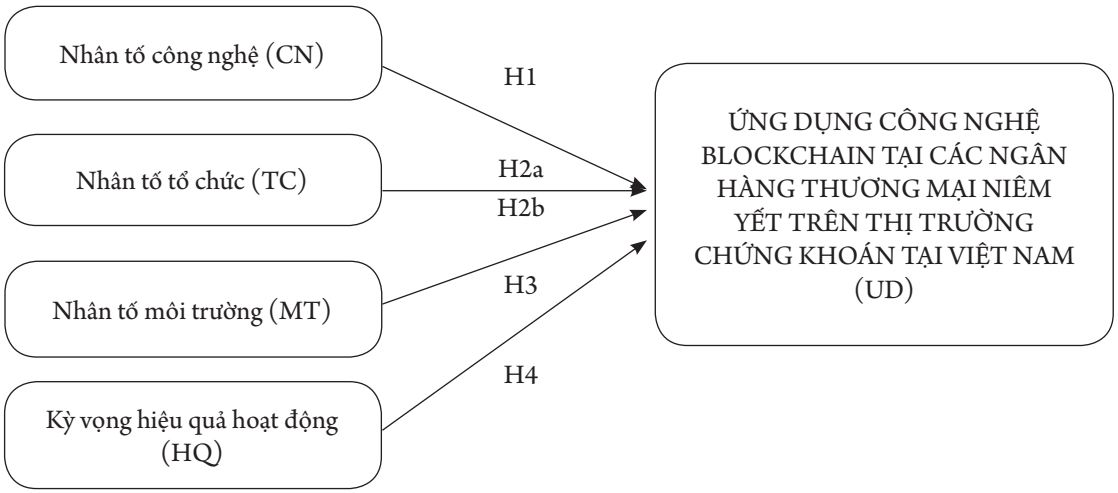
H3: Các nhân tố môi trường có tác động tích cực đến việc ứng dụng công nghệ Blockchain tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam.

Kỳ vọng hiệu quả hoạt động phản ánh niềm tin rằng Blockchain có thể nâng cao hiệu quả vận hành, giảm chi phí, tăng tốc độ xử lý giao dịch và cải thiện chất lượng dịch vụ. Nghiên cứu của Alraja (2015) cho thấy hiệu quả mong đợi là một yếu tố quan trọng thúc đẩy quyết định áp dụng công nghệ. Vì vậy, khi ngân hàng nhận thấy lợi ích thực tiễn rõ ràng, xu hướng ứng dụng Blockchain sẽ mạnh hơn. Do đó, giả thuyết được đề xuất là:

H4: Các nhân tố hiệu quả hoạt động có tác động tích cực đến việc ứng dụng công nghệ Blockchain tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam.

Dựa trên các nghiên cứu có liên quan, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như hình.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả xây dựng

Bảng 1. Tổng hợp các thang đo

Biến	Đo lường	Nguồn gốc
I	**Nhân tố công nghệ (CN)**	
CN1	Việc áp dụng công nghệ Blockchain giúp tinh gọn bộ máy vận hành.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
CN2	Blockchain giúp ngân hàng giảm nguy cơ thao túng và sửa đổi thông tin.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
CN3	Blockchain giúp các bên liên quan tiếp cận dữ liệu tài chính minh bạch hơn.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
CN4	Blockchain là xu hướng công nghệ toàn cầu trong lĩnh vực ngân hàng.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
CN5	Sự phổ biến của Blockchain trên thế giới ảnh hưởng đến định hướng công nghệ của ngân hàng.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
II	**Nhân tố tổ chức (TC)**	
TC1	Ngân hàng tôi khuyến khích thử nghiệm các công nghệ mới như Blockchain.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
TC2	Tổ chức có tinh thần học hỏi và cải tiến liên tục.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
TC3	Lãnh đạo ngân hàng ủng hộ việc áp dụng các công nghệ đổi mới.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
TC4	Nhân viên chắc chắn được đào tạo để tiếp cận và vận hành công nghệ mới.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
TC5	Ngân hàng có chiến lược dài hạn hướng đến chuyển đổi số toàn diện	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
III	**Nhân tố môi trường (MT)**	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
MT1	Sự rõ ràng trong chính sách quản lý giúp ngân hàng tự tin triển khai công nghệ mới.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
MT2	Ngân hàng tôi quan tâm đến các hướng dẫn, thử nghiệm của cơ quan quản lý nhà nước.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
MT3	Chính sách hỗ trợ từ nhà nước giúp đẩy nhanh quá trình ứng dụng công nghệ mới.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
MT4	Các ngân hàng bị ảnh hưởng bởi xu hướng chuyển đổi số toàn cầu.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
MT5	Việc không theo kịp xu hướng toàn cầu có thể làm giảm vị trí cạnh tranh của các ngân hàng.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
IV	Kỳ vọng hiệu quả hoạt động (HQ)	

HQ1	Blockchain hỗ trợ ngân hàng cắt giảm chi phí xử lý và quản trị rủi ro	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
HQ2	Việc áp dụng Blockchain góp phần tăng chỉ số hiệu quả hoạt động của ngân hàng.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
HQ3	Blockchain làm giảm thời gian xử lý và cải thiện trải nghiệm người dùng.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
HQ4	Blockchain hỗ trợ phát hiện và ngăn chặn gian lận trong thời gian thực.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
V	Việc ứng dụng công nghệ Blockchain trong ngân hàng (UD)	
UD1	Tôi mong muốn ngân hàng áp dụng công nghệ Blockchain vào hoạt động trong ngân hàng.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
UD2	Tôi cho rằng công nghệ Blockchain giúp ngân hàng nâng cao bảo mật nên tôi sẽ đề nghị ngân hàng nhanh chóng áp dụng khi có cơ hội.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
UD3	Tôi không cho rằng công nghệ Blockchain cồng kềnh khi vận hành và khó khăn khi ứng dụng.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
UD4	Dù chưa có pháp lý rõ ràng, cụ thể nhưng tôi vẫn muốn thử nghiệm.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005
UD5	Tôi muốn áp dụng công nghệ Blockchain vì tôi không cho rằng công nghệ này thiếu chuẩn hóa và khó khăn trong việc tích hợp với hệ thống ngân hàng hiện tại.	Oliveira & Martins, 2011; Zhu & Kraemer, 2005

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng với thang đo Likert 5 mức. Phương pháp này phù hợp với mục tiêu nghiên cứu là xác định và phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến việc ứng dụng công nghệ Blockchain tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Các dữ liệu sơ cấp được thu thập từ những người đang làm việc tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Dữ liệu sau khi thu thập được tập hợp vào file excel sau đó được mã hóa và đưa vào phần mềm SPSS22 để tính toán.

Thu thập dữ liệu

Mẫu khảo sát gồm 183 người đang làm việc trong các phòng ba ứng dụng công nghệ Blockchain tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam: phòng tín dụng, phòng quản lý rủi ro, phòng ngân quỹ, phòng dịch vụ khách hàng, phòng kiểm toán nội bộ... Vì thế đối tượng khảo sát của nhóm nghiên cứu đa phần là quản lý phòng ban, nhân viên chuyên môn công nghệ, chuyên viên tín dụng và một số lãnh đạo cấp cao. Nghiên cứu tiến hành khảo sát trong khoảng thời gian từ tháng 01/2025 đến tháng 03/2025.

5. Kết quả nghiên cứu

Kết quả thống kê

Nhóm nghiên cứu gửi đi 250 phiếu khảo sát và thu về được 200 phản hồi từ các chuyên viên, nhà quản lý của 9 ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán. Sau khi tiến hành sàng lọc và loại bỏ những phiếu trả lời không hợp lệ, nhóm đã thu được 183 phiếu hợp lệ để tiến hành phân tích dữ liệu.

Kết quả đo lường

Bảng 2. Độ tin cậy của nhân tố tổ chức

Cronbach's Alpha = 0,815				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TC1	13,11	13,586	0,602	0,780
TC2	13,09	14,234	0,588	0,784
TC3	13,02	13,945	0,599	0,780
TC4	13,05	13,311	0,642	0,767
TC5	13,04	14,026	0,590	0,783

Nguồn: Tính toán của tác giả

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố tổ chức (TC) là 0,815 lớn hơn 0,7, điều đó chứng tỏ thang đo này là phù hợp và hệ số tương quan biến - tổng được tính theo từng biến đều có giá trị lớn hơn 0,4 nên thang đo đạt độ tin cậy.

Bảng 3. Độ tin cậy của nhân tố môi trường

Cronbach's Alpha = 0.895				
	Scale Mean if Item Deleted	**Scale Variance if Item Deleted**	**Corrected Item-Total Correlation**	**Cronbach's Alpha if Item Deleted**
MT1	13,80	17,470	0,826	0,853
MT2	12,61	20,634	0,659	0,890
MT3	12,75	20,285	0,678	0,886
MT4	12,77	18,793	0,746	0,872
MT5	12,76	18,206	0,808	0,857

Nguồn: Tính toán của tác giả

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố môi trường là 0,895 lớn hơn 0,7, điều đó chứng tỏ thang đo này là phù hợp và hệ số tương quan biến - tổng được tính theo từng biến đều có giá trị lớn hơn 0,4 nên thang đo đạt độ tin cậy.

Bảng 4. Độ tin cậy của nhân tố hiệu quả hoạt động (HQ)

Cronbach's Alpha = 0,759				
	Scale Mean if Item Deleted	**Scale Variance if Item Deleted**	**Corrected Item-Total Correlation**	**Cronbach's Alpha if Item Deleted**
HQ1	9,68	9,011	0,519	0,722
HQ2	9,85	8,544	0,613	0,672
HQ3	9,81	8,881	0,542	0,710
HQ4	9,73	8,343	0,555	0,704

Nguồn: Tính toán của tác giả

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo nhân tố hiệu quả hoạt động (HQ) là 0,759 lớn hơn 0,7, điều đó chứng tỏ thang đo này là phù hợp và hệ số tương quan biến - tổng được tính theo từng biến đều có giá trị lớn hơn 0,4 nên thang đo đạt độ tin cậy.

Bảng 5. Độ tin cậy của ý định ứng dụng công nghệ Blockchain

Cronbach's Alpha = 0.845				
	Scale Mean if Item Deleted	**Scale Variance if Item Deleted**	**Corrected Item-Total Correlation**	**Cronbach's Alpha if Item Deleted**
UD1	13,23	15,390	0,641	0,816
UD2	13,33	15,289	0,713	0,797
UD3	13,33	15,048	0,729	0,792
UD4	13,31	16,323	0,562	0,837
UD5	13,33	16,057	0,619	0,822

Nguồn: Tính toán của tác giả

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo ý định ứng dụng (UD) là 0,845 lớn hơn 0,7, điều đó chứng tỏ thang đo này là phù hợp và hệ số tương quan biến - tổng được tính theo từng biến đều có giá trị lớn hơn 0,4 nên thang đo đạt độ tin cậy.

Bảng 6. Bảng kiểm định KMO và Barlett nhóm biến độc lập

Chỉ số KMO và kiểm định Bartlett's		
Chỉ số KMO		**0,819**
Kiểm định Bartlett's	**Thống kê Chi - bình phương**	1454,807
	Bậc tự do (df)	171
	Mức ý nghĩa (Sig.)	0,000

Nguồn: Tính toán của tác giả

Giá trị KMO nhằm xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Kết quả bảng 6, KMO đạt giá trị 0,819 lớn hơn 0,5 nên phân tích nhân tố là phù hợp với dữ liệu thu thập được. Kiểm định Bartlett's Test xem xét các nhân tố trong mô hình có tương quan với nhau hay không, kết quả thu được Sig = 0,000 tức là các nhân tố trong mô hình nghiên cứu có sự tương quan với nhau và có ý nghĩa thống kê.

Kết quả ma trận xoay các biến quan sát

Phân tích nhân tố EFA cho kết quả có 4 nhân tố, chiếm 62,491% biến thiên của dữ liệu. Phương sai trích là 62,491% và giá trị Eigen là 1,873. Hệ số KMO bằng 0,819 vượt qua ngưỡng 0,5, cho thấy dữ liệu phù hợp với việc sử dụng EFA. Các biến quan sát trong tổng thể có tương quan với nhau, được thể hiện qua giá trị thống kê Sig. (kiểm định Bartlett) là 0,000, nhỏ hơn 0,05 (Hair và cộng sự, 2010). Mỗi biến quan sát chỉ tải một nhân tố và có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5, như được thể hiện trong ma trận nhân tố xoay, kết quả trong bảng 7. Do đó, có thể kết luận rằng các thang đo của các biến độc lập có tính hội tụ và tính phân biệt.

Bảng 7. Kết quả ma trận xoay các biến quan sát

Biến quan sát	Nhân tố			
	1	2	3	4
MT5	0,887			
MT1	0,885			
MT4	0,833			
MT3	0,770			
MT2	0,759			
CN5		0,857		
CN3		0,794		
CN2		0,754		
CN4		0,703		
CN1		0,662		
TC4			0,783	
TC3			0,766	
TC1			0,753	
TC5			0,735	
TC2			0,711	
HQ2				0,795
HQ4				0,761
HQ3				0,716
HQ1				0,710
Tổng phương sai trích (%): 62,491				
Eigenvalues = 1,873				

Nguồn: Tính toán của tác giả

Phân tích nhân tố EFA cho kết quả có 4 nhân tố, chiếm 62,491% biến thiên của dữ liệu. Phương sai trích là 62,491% và giá trị Eigen là 1,873. Hệ số KMO bằng 0,819 vượt qua ngưỡng 0,5, cho thấy dữ liệu phù hợp với việc sử dụng EFA. Các biến quan sát trong tổng thể có tương quan với nhau, được thể hiện qua giá trị thống kê Sig. (kiểm định Bartlett) là 0,000, nhỏ hơn 0,05 (Hair và cộng sự, 2010). Mỗi biến quan sát chỉ tải một nhân tố và có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5, như được thể hiện trong ma trận nhân tố xoay, kết quả trong bảng 5. Do đó, có thể kết luận rằng các thang đo của các biến độc lập có tính hội tụ và tính phân biệt.

Bảng 8. Tổng phương sai được giải thích

Nhân tố	Giá trị riêng ban đầu			Chỉ số sau khi trích		
	Tổng	Tỷ lệ phương sai (%)	Tỷ lệ tích luỹ (%)	Tổng	Tỷ lệ phương sai (%)	Tỷ lệ tích luỹ (%)
1	3,099	61,970	61,970	3,099	61,970	61,970
2	0,917	18,333	80,303			
3	0,502	10,039	90,342			
4	0,275	5,495	95,837			
5	0,208	4,163	100			

Nguồn: Tính toán của tác giả

Tổng phương sai được giải thích cho thấy có một nhân tố được trích tại Eigenvalue có số 3,099 và > 1. Nhân tố giải thích 61,970% biến dữ liệu của 5 biến quan sát tham gia vào EFA.

Bảng 9. Bảng ma trận chưa xoay

	Nhân tố
	1
UD3	0,837
UD2	0,835
UD1	0,778
UD5	0,770
UD4	0,710

Nguồn: Tính toán của tác giả

Các biến đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 và không có trường hợp biến cùng lúc tải lên cả hai nhân tố với hệ số tải gần nhau nên được giữ lại toàn bộ.

Bảng 10. Model Summary

Mẫu	Hệ số tương quan (R)	Hệ số R xác định (R Square)	Hệ số hiệu chỉnh (Adjusted R Square)	Độ lệch chuẩn của ước lượng sai số	Chỉ số Durbin - Watson
1	0,670	0,449	0,436	0,72784	1,944

Nguồn: Tính toán của tác giả

Model Summary thể hiện số liệu hiệu chỉnh là 0,436 < 0,5 vậy nên chứng minh được rằng mô hình này là vẫn còn yếu nhưng tiến đến 0,5 nên có thể chấp nhận. Cho thấy được 43,6% sự biến thiên của biến phụ thuộc được giải thích bởi các biến độc lập. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Hair và cộng sự (2011).

Bảng 11. Kết quả phân tích nhân tố EFA của biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,739
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	449,951
	df	10
	Sig.	0,000

Nguồn: Tính toán của tác giả

Giá trị KMO đạt 0.739 lớn hơn 0,5 nên phân tích nhân tố là phù hợp với dữ liệu thu thập được. Kiểm định Bartlett's Test cho kết quả Sig = 0,000 tức là các nhân tố trong mô hình nghiên cứu có sự tương quan với nhau và có ý nghĩa thống kê.

Bảng 12. Bảng phân tích phương sai (ANOVA test)

Mẫu	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.
Hồi quy	76,763	4	19,191	36,226	0,000
Phần dư	94,295	178	0,530		
Tổng	171,059	182			

Nguồn: Tính toán của tác giả

Kết quả sig của phân tích hồi quy tuyến tính là 0 < 0,05 cho ta thấy được sự phù hợp của mô hình hồi quy. Mô hình hồi quy tuyến tính bội phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

Bảng 13. Bảng hệ số (Coefficients)

Mẫu	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Kiểm định t	Sig,	Thống kê đa cộng tuyến	
	Hệ số hồi quy gốc (B)	Sai số chuẩn (Std,Error)	Beta			Giá trị dung sai	Hệ số phóng đại phương sai
(Hằng số)	-0,118	0,293		-0,404	0,687		
CN	0,257	0,062	0,245	4,143	0,000	0,885	1,130
TC	0,278	0,062	0,260	4,518	0,000	0,932	1,073
MT	0,228	0,052	0,253	4,358	0,000	0,917	1,091
HQ	0,301	0,061	0,294	4,968	0,000	0,887	1,128

Nguồn: Tính toán của tác giả

Sau khi kiểm định giá trị sig của kiểm định t ta có thể thấy các biến độc lập đều có giá trị < 0.05. Điều này cho thấy các biến độc lập đều phù hợp, cho thấy các biến quan sát đó đều có tác động lên biến phụ thuộc.

Ngoài ra, ta cũng thấy hệ số phóng đại phương sai VIF đều nhỏ hơn 2, chứng tỏ không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Hệ số hồi quy của 4 biến: nhân tố công nghệ, nhân tố tổ chức, nhân tố môi trường và kỳ vọng hiệu quả hoạt động đều mang dấu dương chứng tỏ các biến này đều tác động thuận chiều đến việc ứng dụng công nghệ Blockchain.

Phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa

UD = -0,118 + 0,257*CN + 0,278*TC + 0,228*MT + 0,301*HQ

Phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa cho thấy cả bốn nhân tố gồm công nghệ (CN), tổ chức (TC), môi trường (MT) và kỳ vọng hiệu quả hoạt động (HQ) đều có tác động cùng chiều đến việc ứng dụng công nghệ Blockchain tại các ngân hàng thương mại niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Cụ thể, khi các nhân tố này gia tăng, ý định ứng dụng Blockchain cũng tăng tương ứng, trong đó mức tác động lần lượt là HQ (0,301), TC (0,278), CN (0,257) và MT (0,228). Kết quả này khẳng định, việc thúc đẩy ứng dụng Blockchain không chỉ phụ thuộc vào yếu tố công nghệ, mà còn chịu ảnh hưởng rõ rệt từ năng lực tổ chức, bối cảnh môi trường và đặc biệt là kỳ vọng về hiệu quả hoạt động mà công nghệ này mang lại.

Phương trình hồi quy chuẩn hóa

UD = 0,294*HQ + 0,260*TC + 0,253*MT + 0,245*CN

Phương trình hồi quy chuẩn hóa cho thấy mức độ ảnh hưởng tương đối của các nhân tố đến việc ứng dụng công nghệ Blockchain được sắp xếp theo thứ tự từ mạnh đến yếu là: kỳ vọng hiệu quả hoạt động (β = 0,294), nhân tố tổ chức (β = 0,260), nhân tố môi trường (β = 0,253) và nhân tố công nghệ (β = 0,245). Như vậy, kỳ vọng về khả năng cải thiện hiệu quả vận hành là động lực mạnh nhất thúc đẩy ngân hàng xem xét ứng dụng Blockchain; tiếp theo là mức độ sẵn sàng nội bộ của tổ chức và các điều kiện môi trường bên ngoài. Trong khi đó, nhân tố công nghệ có tác động thấp hơn tương đối, cho thấy rào cản hiện nay không còn nằm hoàn toàn ở bản thân công nghệ, mà chủ yếu ở việc tổ chức có đủ năng lực triển khai và có nhìn thấy lợi ích thực tiễn hay không.

6. Kết luận

Các phát hiện từ mô hình hồi quy cho thấy yếu tố hiệu quả hoạt động kỳ vọng (HQ) là động lực quan trọng nhất thúc đẩy các ngân hàng xem xét áp dụng Blockchain. Tiếp đến là các yếu tố tổ chức và môi trường, phản ánh vai trò của năng lực triển khai nội bộ và tác động của chính sách, đối tác bên ngoài. Trong khi đó, yếu tố công nghệ lại có ảnh hưởng thấp nhất, cho thấy nhiều ngân hàng đã có sẵn nền tảng kỹ thuật, nhưng vẫn còn e ngại về mặt chiến lược hoặc lợi ích thực tiễn chưa rõ ràng. Tác giả đề xuất những giải pháp đồng

bộ ở cả cấp độ chính sách và quản trị ngân hàng, cụ thể:

Đối với cơ quan quản lý Nhà nước, cần ưu tiên hoàn thiện hành lang pháp lý cho công nghệ Blockchain trong lĩnh vực ngân hàng, đặc biệt ở các nội dung như tiêu chuẩn dữ liệu, bảo mật thông tin, cơ chế thử nghiệm và quản trị rủi ro trong giao dịch số. Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ chế thí điểm phù hợp để các ngân hàng có cơ hội kiểm nghiệm công nghệ trong phạm vi kiểm soát trước khi triển khai rộng hơn. Nhà nước cũng nên có chính sách hỗ trợ về hạ tầng số, định hướng kỹ thuật và phổ biến kiến thức về Blockchain để nâng cao nhận thức cho doanh nghiệp, tổ chức tài chính và người dân. Khi môi trường pháp lý và chính sách được hoàn thiện đồng bộ, các ngân hàng sẽ có cơ sở rõ ràng hơn để mạnh dạn đầu tư và ứng dụng công nghệ mới.

Đối với các ngân hàng thương mại niêm yết, cần nâng cao năng lực nội tại trước khi triển khai Blockchain trên diện rộng. Trước hết, ngân hàng nên chú trọng đào tạo nguồn nhân lực có hiểu biết về công nghệ, chuyển đổi số và quản trị rủi ro công nghệ để bảo đảm khả năng vận hành thực tế. Đồng thời, ban lãnh đạo cần nhận thức rõ Blockchain không chỉ là xu hướng công nghệ mà còn là công cụ có thể cải thiện hiệu quả hoạt động, giảm chi phí và nâng cao năng lực cạnh tranh nếu được ứng dụng phù hợp. Ngoài ra, các ngân hàng cần chủ động chuẩn bị điều kiện về hạ tầng, quy trình và cơ chế kiểm soát rủi ro, đặc biệt ở các vấn đề liên quan đến dữ liệu, quyền riêng tư và an toàn thông tin khách hàng. Đây là điều kiện quan trọng để việc ứng dụng Blockchain diễn ra hiệu quả và bền vững.

Cuối cùng, nghiên cứu vẫn tồn tại một số hạn chế cần nhìn nhận rõ. Trước hết, phạm vi khảo sát còn hẹp, số lượng mẫu 183 phiếu tuy đủ cho phân tích định lượng nhưng chưa phản ánh đầy đủ toàn bộ các ngân hàng thương mại niêm yết tại Việt Nam, nên tính khái quát chưa cao. Bên cạnh đó, mô hình nghiên cứu dù kế thừa TOE và tham chiếu TAM, UTAUT, vẫn chưa bao quát hết các biến quan trọng như mức độ hỗ trợ của lãnh đạo, năng lực số hóa, mức chấp nhận rủi ro công nghệ hay trải nghiệm thực tế của khách hàng. Ngoài ra, Blockchain là công nghệ còn biến động nhanh, trong khi dữ liệu khảo sát chỉ phản ánh một thời điểm, nên kết quả có thể bị ảnh hưởng khi bối cảnh pháp lý, kỹ thuật và thị trường thay đổi.

Từ những hạn chế đó, nghiên cứu tương lai cần mở rộng quy mô mẫu, tăng tính đại diện theo ngân hàng, vị trí công tác và khu vực khảo sát để nâng cao độ tin cậy. Đồng thời, cần phát triển mô hình theo hướng bổ sung biến trung gian, biến điều tiết và phân tách rõ từng loại hình Blockchain để phân tích sát thực tế hơn. Các nghiên cứu sau cũng nên kết hợp định lượng với định tính, thông qua phỏng vấn chuyên sâu lãnh đạo ngân hàng, chuyên gia công nghệ và cán bộ triển khai, nhằm làm rõ động cơ, rào cản và điều kiện ứng dụng. Cách tiếp cận này sẽ giúp kết quả có chiều sâu học thuật hơn và giá trị thực tiễn cao hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Alraja, M. N. (2015). User Acceptance of Information Technology: A Field Study of an E-Mail System Adoption from the Individual Students' Perspective. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 6*(6), 19-25.

Arner, D. W., Barberis, J., & Buckley, R. P. (2017). FinTech, RegTech, and the reconceptualization of financial regulation. *Northwestern Journal of International Law & Business, 37*, 371-414. https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/njilb/vol37/iss3/2

Cường, P. Đ., Dung, B. P., Hà, B.T; Trà, N.T; Tuấn, N.T. (2022). *Tác động của công nghệ Blockchain đến nền kinh tế Việt Nam.* https://www.studocu.vn/vn/document/hoc-vien-tai-chinh/tai-chinh-doanh-nghiep/tac-dong-cua-cong-nghe-blockchain-den-nen-kinh-te-viet-nam/100810016?utm

Chính phủ. (2009). *Nghị định số 59/2009/NĐ-CP của chính phủ về tổ chức và hoạt động ngân hàng thương mại.* https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Doanh-nghiep/Nghi-dinh-59-2009-ND-CP-to-chuc-hoat-dong-Ngan-hang-Thuong-mai-91460.aspx

Chính phủ. (2024). *Quyết định số 1236/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Ban hành Chiến lược quốc gia về ứng dụng và phát triển công nghệ chuỗi khối (blockchain) đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.* https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=211462

Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of innovations.* Free Press of Glencoe

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson. https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Multivariate%20Data%20Analysis.pdf

Hiệp hội Kế Toán và Kiểm Toán Việt Nam. (2018). *Tìm hiểu về công nghệ Blockchain và ảnh hưởng của nó đến lĩnh vực kế toán – tài chính – ngân hàng.* http://vaa.net.vn/tim-hieu-ve-cong-nghe-Blockchain-va-anh-huong-cua-no-den-linh-vuc-ke-toan-tai-chinh-ngan-hang/

Hossain et al. (2025). *Blockchain and the Banking Sector: Benefits, Challenges and Perspectives Open Access Library Journal*, 12(1), 1–15. https://www.scirp.org/pdf/jss2025133_191769817.pdf#:~:text=systems%2C%20ensuring%20transparency%2C%20cost%20reduction%2C,security%2C%20Blockchain%20technology%20also%20significantly

Huân, T.L., Vy, T.N. (2024). Ứng dụng công nghệ Blockchain trong hoạt động ngân hàng - Thực trạng và một số giải pháp nâng cao hiệu quả. *Tạp chí Ngân hàng (3)*. https://tapchinganhang.gov.vn/ung-dung-cong-nghe-Blockchain-trong-hoat-dong-ngan-hang-thuc-trang-va-mot-so-giai-phap-nang-cao-hieu-qua-2.html

Louis G. Tornatzky và Mitchell Fleischer. (1990). *The Processes of Technological Innovation.*

Lu, Yeh, và Kuo (2024). *Exploring the critical factors affecting the adoption of blockchain: Taiwan's banking industry.* https://www.researchgate.net/publication/377437034_Exploring_the_critical_factors_affecting_the_adoption_of_blockchain_Taiwan's_banking_industry

Malik, S., Chadhar, M., Vatanasakdakul, S., & Chetty, M. (2021). *Factors Affecting the Organizational Adoption of Blockchain Technology: Extending the Technology-Organization-Environment (TOE) Framework in the Australian Context. Sustainability, 13(16), 9404.* https://www.mdpi.com/2071-1050/13/16/9404

Mishkin, F. S. (2019). *The Economics of Money, Banking, and Financial Markets. Pearson.* https://renessans-edu.uz/files/books/2024-12-02.pdf

Mohammad Saif, A. N., & Islam, M. A. (2022). *Blockchain in Human Resource Management: A systematic review and bibliometric analysis. Technology Analysis & Strategic Management.*https://www.researchgate.net/publication/359460237_Blockchain_in_human_resource_management_a_systematic_review_and_bibliometric_analysis

Mugdha Kulkarni & Kanchan Patil. (2020). Block Chain Technology Adoption for Banking Services- Model based on Technology-Organization-Environment theory. *Proceedings of the International Conference on Innovative Computing & Communications (ICICC) 2020.* https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3563101#:~:text=framework%20mapping%20to%20the%20theory

Nakamoto, S. (2008). *Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System.*

Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. (2021). *Quyết định số 810/QĐ-NHNN về việc phê duyệt kế hoạch chuyển đổi số ngành Ngân hàng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.* Hà Nội, Việt Nam. https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tien-te-Ngan-hang/Quyet-dinh-810-QD-NHNN-2021-phe-duyet-Ke-hoach-Chuyen-doi-so-nganh-Ngan-hang-den-2025-474917.aspx

Oliveira, T., & Martins, M. F. (2011). *Literature Review of Information Technology Adoption Models at Firm Level. Electronic Journal of Information Systems Evaluation, 14*(1), 110-121. https://academic-publishing.org/index.php/ejise/article/view/389

PwC. (2020). *Time for trust: The trillion-dollar reason to rethink blockchain*

Rose, P. S. (1998). *Commercial Bank Management: Producing and Selling Financial Services* (4th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.

Tú, T.T.T & Khánh, P.B. (2013). Quản trị công ty trong ngân hàng: Nghiên cứu điển hình tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần và Ngân hàng Thương mại Nhà nước. *VNU*

Thủ tướng Chính phủ. (2020). *Quyết định số 2117/QĐ-TTg về việc phê duyệt kế hoạch chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.* Hà Nội, Việt Nam. https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?docid=201980&pageid=27160

Trịnh, B.V., Thùy, L.P., Hậu, V.T. (2023). Một số yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của các ngân hàng thương mại Việt Nam. *Tạp chí Ngân hàng*. https://tapchinganhang.gov.vn/mot-so-yeu-to-anh-huong-den-hieu-qua-hoat-dong-cua-cac-ngan-hang-thuong-mai-viet-nam-13120.html

Trọng, H. & Ngọc. C.N.M. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. NXB Hồng Đức/NXB Thống kê. https://vietbooks.info/threads/phan-tich-du-lieu-nghien-cuu-voi-spss-tap-1-nxb-hong-duc-2008-hoang-trong-310-trang.93736/,of%20BCT%20in%20banking%20services

Zhu, K., & Kraemer, K. L. (2005). *Post-Adoption Variations in Usage and Value of E-Business by Organizations: Cross-Country Evidence from the Retail Industry. Information Systems Research, 16*(1), 61-84. DOI: 10.1287/isre.1050.0045.

HÌNH PHẠT ĐỐI VỚI NGƯỜI CHƯA THÀNH NIÊN PHẠM TỘI THEO PHÁP LUẬT HÌNH SỰ TRUNG QUỐC VÀ KHUYẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM

Vũ Đình Tụ
Trường Đại học Lao động - Xã hội
vutu2004@gmail.com
ThS.NCS Lư Kế Trường
Trường Đại học Lao động - Xã hội
truonglaw3108@gmail.com

Tóm tắt: Người chưa thành niên là nhóm chủ thể đặc thù trong xã hội với những hạn chế về sự phát triển tâm lý, sinh lý cũng như khả năng nhận thức và làm chủ hành vi. Vì vậy, việc xây dựng và áp dụng chính sách hình sự đối với nhóm đối tượng này cần quan tâm đến yếu tố giáo dục, hỗ trợ phục hồi và tái hòa nhập xã hội, thay vì chỉ tập trung vào mục tiêu trừng phạt đơn thuần. Bài viết dưới đây tập trung nghiên cứu các quy định về hình phạt áp dụng đối với người chưa thành niên trong pháp luật hình sự Trung Quốc thông qua việc làm rõ các vấn đề cốt lõi như độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự, các nguyên tắc xử lý đặc thù cũng như hệ thống các loại hình phạt được áp dụng đối với chủ thể này. Từ việc phân tích, đánh giá những điểm tiến bộ cũng như những hạn chế còn tồn tại trong pháp luật Trung Quốc, bài viết đưa ra một số đề xuất, khuyến nghị nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật hình sự Việt Nam liên quan đến hình phạt đối với người chưa thành niên, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả giáo dục, cải tạo và phòng ngừa nguy cơ tái phạm trong thực tiễn.

Từ khóa: *Người chưa thành niên, hình phạt đối với người chưa thành niên, pháp luật hình sự Trung Quốc, chính sách hình sự.*

CRIMINAL PENALTIES FOR JUVENILE OFFENDERS UNDER CHINESE CRIMINAL LAW AND RECOMMENDATIONS FOR VIETNAM

Abstract: *Juveniles represent a distinct category of individuals within society, characterized by limitations in their psychological and physiological development, as well as their cognitive abilities and self-control. Consequently, the development and execution of criminal policy for this demographic should prioritize education, rehabilitation assistance, and social reintegration, rather than merely concentrating on punitive measures. This article explores the regulations related to penalties for juveniles as outlined in Chinese criminal law, addressing several fundamental issues such as the age of criminal responsibility, specialized treatment principles, and the penalty system applicable to this group of offenders. By*

analyzing and assessing both the progressive elements and the current shortcomings of Chinese law, the article offers various recommendations intended to enhance the provisions of Vietnamese criminal law regarding penalties for juveniles, thus contributing to the improvement of education, rehabilitation, and the prevention of recidivism in practice.

Keywords: Juveniles, penalties for juvenile, Chinese criminal law, criminal policy.

Mã bài báo: JHS - 328 **Ngày nhận bài:** 26/02/2026 **Ngày nhận phản biện:** 06/03/2026
Ngày nhận bài sửa: 14/03/2026 **Ngày duyệt đăng:** 20/03/2026

1. Đặt vấn đề

Trong khoa học luật hình sự hiện đại, người chưa thành niên được xác định là nhóm chủ thể đặc thù, đòi hỏi một chính sách hình sự chuyên biệt. Các chuẩn mực pháp lý quốc tế cũng như pháp luật của nhiều quốc gia đều nhấn mạnh rằng việc xử lý người chưa thành niên phạm tội phải đặt trọng tâm vào mục tiêu giáo dục, cải tạo và tái hòa nhập xã hội, thay vì thuần túy áp dụng các biện pháp trừng phạt. Tại Việt Nam, theo thống kê từ Bộ Công an, trung bình mỗi năm cả nước ghi nhận khoảng 13.000 vụ việc liên quan đến đối tượng người chưa thành niên, trong đó phần lớn tập trung ở độ tuổi từ 16 đến dưới 18 (Sơn, 2023). Bên cạnh các quy định của Bộ luật Hình sự (BLHS) năm 2015, việc ban hành Luật Tư pháp người chưa thành niên năm 2024 đã đánh dấu bước phát triển quan trọng trong việc xây dựng hệ thống tư pháp thân thiện và chuyên biệt, với định hướng tăng cường các biện pháp giáo dục và phục hồi.

Việc nghiên cứu pháp luật hình sự Trung Quốc về hình phạt đối với người chưa thành niên phạm tội có ý nghĩa quan trọng trong việc tiếp cận kinh nghiệm lập pháp và thực tiễn áp dụng của một quốc gia có nhiều điểm tương đồng về thể chế và bối cảnh xã hội với Việt Nam. Thông qua việc phân tích các quy định về độ tuổi, nguyên tắc xử lý, hệ thống hình phạt trong pháp luật Trung Quốc áp dụng đối với người chưa thành niên phạm tội có thể rút ra những giá trị tham khảo nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng đề cao giáo dục, tái hòa nhập nhưng vẫn đảm bảo tính răn đe của pháp luật hình sự. Đồng thời, trong bài viết cũng đưa ra một số khuyến nghị khác nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng hình phạt đối với người chưa thành niên phạm tội tại Việt Nam

2. Tổng quan nghiên cứu

Hiện nay, đã có một số công trình nghiên cứu khoa học pháp lý tại Việt Nam liên quan đến hình phạt đối với người chưa thành niên phạm tội như: Công trình luận án tiến sĩ: "Quyết định hình phạt đối với người chưa thành niên phạm tội ở Thành phố Hồ Chí Minh" của tác giả Trâm (2017). Công trình tập trung phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn áp dụng pháp luật hình sự đối với người chưa thành niên. Tác giả làm rõ các nguyên tắc cá thể hóa hình phạt, đánh giá thực trạng xét xử tại Thành phố Hồ Chí Minh, từ đó chỉ ra những hạn chế và đề xuất giải pháp nhằm bảo đảm tính nhân đạo, giáo dục và tái hòa nhập xã hội cho người phạm tội chưa thành niên.

Bài viết: "Một số vướng mắc trong quyết định hình phạt đối với người dưới 18 tuổi phạm tội và giải pháp hoàn thiện" của tác giả Hà (2019) tập trung chỉ ra những khó khăn trong việc áp dụng các quy định của Bộ luật Hình sự năm 2015 đối với người chưa thành niên. Nội dung phân tích các bất cập về căn cứ cá thể hóa hình phạt, giới hạn áp dụng hình phạt tù và sự thiếu thống nhất trong thực tiễn xét xử, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng.

Bài viết: "Quyết định hình phạt đối với người dưới 18 tuổi phạm tội trong BLHS năm 2015" của tác giả Thực (2021) đã phân tích một cách hệ thống các nguyên tắc và căn cứ quyết định hình phạt theo Bộ luật Hình sự 2015 đối với người chưa thành niên. Trên cơ sở đó, tác giả làm rõ yêu cầu ưu tiên giáo dục, phục hồi. Đồng thời, chỉ ra những bất cập trong thực tiễn áp dụng và kiến nghị hoàn thiện nhằm bảo đảm tính nhân đạo và hiệu quả phòng ngừa tội phạm…

Phần lớn các công trình hiện có chủ yếu tập trung tiếp cận từng khía cạnh cụ thể trong chế định hình phạt đối với người chưa thành niên phạm tội, chẳng hạn như vấn đề quyết định hình phạt, áp dụng hình phạt hay tổng hợp hình phạt, thay vì đi sâu phân tích đối sánh pháp luật thực định quốc gia khác trên thế giới để đưa ra các khuyến nghị phù hợp cho Việt Nam. Trung Quốc là quốc gia có nhiều nét tương

đồng với Việt Nam về hệ thống pháp luật và bối cảnh xã hội, đồng thời đã xây dựng các quy định tương đối cụ thể về xử lý người chưa thành niên trong pháp luật hình sự. Vì vậy, việc nghiên cứu chế định hình phạt đối với người chưa thành niên theo pháp luật hình sự Trung Quốc có thể cung cấp những gợi mở và giá trị tham chiếu hữu ích cho quá trình hoàn thiện pháp luật hình sự Việt Nam.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài viết, tác giả vận dụng một cách có hệ thống các phương pháp nghiên cứu chủ đạo nhằm bảo đảm tính khoa học và chiều sâu phân tích. Cụ thể:

Phương pháp phân tích và tổng hợp được sử dụng để nhận diện, diễn giải và khái quát hóa các quy định của pháp luật hình sự Trung Quốc liên quan đến độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự, các nguyên tắc xử lý cũng như hệ thống hình phạt áp dụng đối với người chưa thành niên.

Phương pháp so sánh luật học được triển khai nhằm đối chiếu các quy định tương ứng của pháp luật Trung Quốc với pháp luật hình sự Việt Nam, qua đó làm rõ những điểm tương đồng, khác biệt trong quy định của hai quốc gia liên quan tới hình phạt đối với người chưa thành niên. Trên cơ sở lập luận đó, bài viết không những chỉ ra các yếu tố tiến bộ trong pháp luật Trung Quốc mà còn đề xuất các khuyến nghị có giá trị tham khảo nhằm định hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng nhân đạo, giáo dục và phù hợp với xu hướng quốc tế.

4. Thực trạng quy định pháp luật hình sự Trung Quốc về hình phạt đối với người chưa thành niên phạm tội

4.1. Độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự

Hệ thống pháp luật hình sự của Trung Quốc thể hiện sự kết hợp giữa yêu cầu bảo đảm trật tự xã hội và xu hướng tăng cường các biện pháp xử lý mang tính giáo dục, phục hồi đối với người chưa thành niên. Trong bối cảnh các vụ án hình sự do người chưa thành niên thực hiện có dấu hiệu gia tăng cả về số lượng và tính chất nghiêm trọng, Trung Quốc đã tiến hành nhiều cải cách quan trọng, trong đó đáng chú ý là việc điều chỉnh độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự theo hướng linh hoạt hơn, nhằm đạt được sự cân bằng giữa nhu cầu bảo vệ người chưa thành niên và đảm bảo trật tự xã hội. Độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự được quy định tại Điều 17 Bộ luật Hình sự Trung Quốc năm 1997. Theo quy định này, người từ đủ 16 tuổi trở lên phải chịu trách nhiệm hình sự đối với mọi hành vi phạm tội mà họ thực hiện. Đây là độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự đầy đủ, áp dụng cho đa số các trường hợp và tương đối phổ biến trong nhiều hệ thống pháp luật. Tuy nhiên, trong nỗ lực phản ứng trước thực tiễn gia tăng tội phạm do người chưa thành niên thực hiện, đặc biệt là các vụ án nghiêm trọng và đặc biệt nghiêm trọng, Trung Quốc đã thiết lập cơ chế phân tầng độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự theo hướng linh hoạt và phân hóa rõ ràng (Ling, 2025). Cụ thể, người từ đủ 14 tuổi đến dưới 16 tuổi chỉ phải chịu trách nhiệm hình sự nếu thực hiện một trong các tội đặc biệt nghiêm trọng như tội giết người, hiếp dâm, cướp tài sản, buôn bán ma túy và một số tội phạm nguy hiểm khác theo quy định của pháp luật. Đây là một dạng trách nhiệm hình sự hạn chế, phản ánh cách tiếp cận thận trọng và cân nhắc giữa năng lực nhận thức của người chưa thành niên và yêu cầu bảo vệ trật tự xã hội.

Điểm đột phá trong chính sách hình sự Trung Quốc được thể hiện rõ qua lần sửa đổi năm 2023 (Quốc hội Trung Quốc, 2023), khi nhà lập pháp đã bổ sung quy định cho phép truy cứu trách nhiệm hình sự đối với người từ đủ 12 tuổi đến dưới 14 tuổi trong trường hợp họ thực hiện các tội đặc biệt nghiêm trọng như giết người hoặc cố ý gây thương tích dẫn đến chết người. Việc khởi tố hình sự trong trường hợp này chỉ được thực hiện sau khi có sự phê chuẩn của Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, nhằm bảo đảm tính kiểm soát và tránh lạm dụng hình sự hóa. Đây là bước điều chỉnh đáng chú ý, cho thấy sự chuyển dịch của chính sách hình sự Trung Quốc từ xu hướng tuyệt đối hóa miễn trách nhiệm đối với người dưới 14 tuổi sang tiếp cận có điều kiện, dựa trên mức độ nguy hiểm của hành vi. Bên cạnh đó, người từ 14 đến dưới 18 tuổi khi phạm tội vẫn có thể được hưởng chính sách xử lý nhẹ hơn, phù hợp với nguyên tắc khoan dung đối với người chưa thành niên trong luật hình sự quốc tế và Công ước về Quyền trẻ em mà Trung Quốc là thành viên (Quốc hội Trung Quốc, 2023).

Sự phân tầng độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự này vừa thể hiện tinh thần nhân đạo và bảo vệ quyền trẻ em, vừa phản ánh nỗ lực của nhà nước Trung Quốc trong việc xử lý nghiêm khắc các hành vi nguy hiểm cao cho xã hội mà không bị giới hạn bởi ranh giới tuổi tác tuyệt đối. Tuy nhiên, quy định hạ thấp độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự xuống 12 tuổi, dù có điều kiện đã tạo ra nhiều tranh luận học thuật và lo ngại về nguy cơ hình sự hóa người chưa thành niên quá sớm, làm ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển nhân

cách và quá trình tái hòa nhập xã hội. Vì vậy, để chính sách này đạt hiệu quả trong thực tiễn, nhiều học giả cho rằng việc hạ thấp độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự cần đi kèm với cơ chế giám định tâm lý bắt buộc, hệ thống tư pháp vị thành niên độc lập, và các biện pháp giáo dục - phục hồi chuyên biệt nhằm bảo đảm sự cân bằng giữa mục tiêu trừng phạt, phòng ngừa và giáo dục trong xử lý tội phạm là người chưa thành niên tại Trung Quốc (Yinghui, 2016).

Có thể thấy, quy định về độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự tại Trung Quốc đang dần hướng tới một mô hình pháp lý linh hoạt, đa tầng, trong đó có sự kết hợp giữa tư tưởng giáo dục và phòng ngừa (thể hiện ở việc nâng cao vai trò của tổ chức xã hội, gia đình và nhà trường trong can thiệp hành vi của người chưa thành niên); và yêu cầu răn đe và đảm bảo an ninh trật tự, nhất là trong bối cảnh các hành vi phạm tội bạo lực đang có xu hướng gia tăng ở lứa tuổi thanh thiếu niên. Đó cũng là xu hướng phù hợp với các chuẩn mực quốc tế về quyền trẻ em và pháp luật hình sự tiến bộ.

4.2. Nguyên tắc xử lý

Trong pháp luật hình sự Trung Quốc, các nguyên tắc xử lý đóng vai trò định hướng cho hoạt động truy cứu trách nhiệm hình sự và áp dụng hình phạt. Tại Trung Quốc, các nguyên tắc xử lý hình sự không chỉ kế thừa tinh thần chung của luật hình sự quốc tế, mà còn được thiết kế phù hợp với cấu trúc pháp luật và chính sách hình sự của Trung Quốc. Những nguyên tắc này chủ yếu được quy định trong Bộ luật Hình sự Trung Quốc (Quốc hội Trung Quốc, 2023) và một số đạo luật chuyên biệt khác.

Một trong những nguyên tắc nền tảng là nguyên tắc pháp chế, thể hiện cam kết của nhà nước trong việc thượng tôn pháp luật và đặt mọi hoạt động truy cứu trách nhiệm hình sự dưới sự điều chỉnh của luật pháp. Nguyên tắc này được ghi nhận tại Điều 5 Hiến pháp Trung Quốc năm 1982 (sửa đổi năm 2018), yêu cầu mọi hành vi phạm tội đều phải bị xử lý trong khuôn khổ pháp luật, ngăn chặn sự tùy tiện trong thực thi quyền lực Nhà nước.

Nguyên tắc có tội mới có hình phạt được quy định tại Điều 3 BLHS Trung Quốc năm 1997, xác định rằng: "Không có quy định trong pháp luật thì không coi là tội phạm; không có quy định trong pháp luật thì không xử phạt". Đây là rào chắn pháp lý bảo vệ quyền tự do cá nhân, ngăn ngừa việc hình sự hóa tùy tiện những hành vi không được luật định.

Nguyên tắc tương xứng giữa tội phạm và hình phạt được khẳng định tại Điều 5 BLHS Trung Quốc năm 1997, quy định rằng "Hình phạt phải tương xứng với tính chất, tình tiết và mức độ nguy hiểm cho xã hội của hành vi phạm tội". Nguyên tắc này giúp bảo đảm tính công bằng trong xét xử, phản ánh đúng mức độ nguy hiểm thực tế của hành vi phạm tội.

Nguyên tắc không xử lý hình sự hai lần cho cùng một hành vi không được quy định dưới dạng điều khoản độc lập trong BLHS, nhưng được ghi nhận trong thực tiễn và trong Điều 15 Bộ luật tố tụng hình sự Trung Quốc nêu rõ: "Không được điều tra truy cứu lại cùng một hành vi đã được xét xử bằng bản án có hiệu lực pháp luật của tòa án" (Quốc hội Trung Quốc, 2018). Điều này bảo đảm sự ổn định pháp lý và quyền lợi của bị cáo.

Đối với người chưa thành niên phạm tội, Trung Quốc áp dụng các nguyên tắc xử lý đặc thù mang tính nhân đạo và giáo dục. BLHS Trung Quốc năm 1997 quy định việc giới hạn trách nhiệm hình sự đối với người chưa đủ 16 tuổi và yêu cầu việc xử lý người chưa thành niên phải "nhẹ hơn, có tính giáo dục, cải tạo là chủ yếu". Đồng thời xác định nguyên tắc giáo dục, cảm hóa, cứu vớt là phương châm cơ bản trong xử lý trẻ em vi phạm pháp luật và ưu tiên áp dụng các biện pháp giáo dục thay thế cho truy cứu trách nhiệm hình sự (Quốc hội Trung Quốc, 2020). Những quy định này thể hiện rõ định hướng lấy phục hồi, cảm hóa làm trọng tâm trong chính sách hình sự đối với người chưa thành niên.

Nguyên tắc xử lý hình sự đối với người chưa thành niên phạm tội cho thấy xu hướng tăng cường yếu tố giáo dục và phục hồi trong xử lý người chưa thành niên, chuyển trọng tâm từ trừng phạt sang giáo dục và tái hòa nhập. Đồng thời, những nguyên tắc này bảo đảm thực thi nghĩa vụ của Trung Quốc với Công ước quốc tế về quyền trẻ em, đặc biệt là quyền được đối xử phù hợp với lứa tuổi và quyền được phục hồi.

4.3. Hệ thống hình phạt

Trong pháp luật hình sự Trung Quốc, hệ thống hình phạt áp dụng đối với người chưa thành niên phạm tội được xây dựng dựa trên nguyên tắc kết hợp giữa trừng trị và giáo dục, với mục tiêu trọng tâm là cải tạo, phục hồi và tái hòa nhập xã hội. Hình phạt chính áp dụng đối với người chưa thành niên bao gồm quản chế, giam giữ ngắn hạn, tù có thời hạn, tù chung thân (hình phạt tử hình không áp dụng đối với người chưa thành niên):

Hình phạt quản chế là hình phạt cải tạo trong cộng đồng đối với người chưa thành niên phạm tội.

Trong hệ thống hình phạt chính của Trung Quốc, quản chế là một hình phạt có tính chất nhẹ, được quy định tại Điều 38 BLHS Trung Quốc năm 1997. Đây là loại hình phạt không tước đoạt quyền tự do thân thể nhưng hạn chế một số quyền tự do cá nhân nhất định, đồng thời đặt người bị kết án dưới sự giám sát chặt chẽ của cơ quan công an cấp cơ sở (thường là đồn cảnh sát phường/xã nơi người đó cư trú). Hình phạt quản chế có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 2 năm, trong trường hợp phạm nhiều tội thì hình phạt quản chế có thể có thời hạn dài hơn nhưng không được vượt quá đến 3 năm (Quốc hội Trung Quốc, 2023). Người bị quản chế phải tuân thủ các nghĩa vụ: Chấp hành nội quy giám sát; không rời khỏi khu vực cư trú khi chưa được phép; không được phát ngôn hoặc tiếp xúc với người khác có thể ảnh hưởng xấu đến việc cải tạo; bị hạn chế quyền chính trị; báo cáo định kỳ cho cơ quan thi hành án; và tham gia lao động hoặc học tập theo hướng dẫn. Đối với người chưa thành niên, quản chế được đánh giá là hình phạt phù hợp nhất trong số các hình phạt chính, khi người phạm tội có nhân thân tốt, phạm tội lần đầu và hành vi vi phạm không đặc biệt nghiêm trọng. Hình phạt này giúp người chưa thành niên tiếp tục sinh sống trong môi trường xã hội quen thuộc, duy trì hoạt động học tập, sinh hoạt với gia đình, trong khi vẫn chịu sự giám sát của Nhà nước, từ đó tạo điều kiện tốt hơn cho quá trình phục hồi nhân cách và tái hòa nhập.

Hình phạt giam giữ ngắn hạn được quy định tại Điều 42, 43 và 44 BLHS Trung Quốc năm 1997. Đây là hình phạt chính có thời hạn từ 1 tháng đến dưới 6 tháng, được áp dụng đối với các tội phạm ít nghiêm trọng. Người bị kết án giam giữ ngắn hạn sẽ bị giam giữ tại trung tâm giam giữ do cơ quan công an cấp huyện quản lý và thi hành. Trong thời gian bị giam giữ, người thi hành án không được tự do đi lại, làm việc hoặc sinh hoạt ngoài xã hội như trong hình phạt quản chế, nhưng điều kiện quản lý vẫn nhẹ hơn so với hình phạt tù có thời hạn. Hình phạt này được xem là biện pháp mang tính cách ly xã hội ngắn hạn, nhằm mục đích răn đe, giáo dục, nhưng không kéo dài để tránh ảnh hưởng tiêu cực đến nhân thân và khả năng phục hồi của người phạm tội. Tuy nhiên, đối với người chưa thành niên, việc áp dụng hình phạt này được pháp luật và thực tiễn xét xử cân nhắc một cách hết sức thận trọng. Lý do là vì ngay cả thời gian ngắn bị tước quyền tự do cũng có thể ảnh hưởng nặng nề đến tâm lý, học tập, nhân cách và cơ hội tái hòa nhập cộng đồng của người chưa thành niên. Tuy là hình phạt nhẹ hơn so với hình phạt tù có thời hạn, giam giữ ngắn hạn vẫn mang bản chất là hình phạt tước quyền tự do và có thể gây hệ quả tâm lý tiêu cực nếu áp dụng tùy tiện với người chưa thành niên. Do đó, mặc dù được pháp luật hình sự Trung Quốc công nhận là một hình phạt chính, nhưng việc áp dụng đối với người chưa thành niên chỉ nên là biện pháp sau cùng, khi các biện pháp giáo dục tại cộng đồng hoặc hình phạt quản chế không đủ sức răn đe.

Hình phạt tù có thời hạn được quy định tại Điều 45, 46 và 47 BLHS Trung Quốc năm 1997. Đây là hình phạt chính, có thời hạn từ 6 tháng đến 15 năm, và trong các trường hợp đặc biệt có thể lên tới 20 năm, ví dụ đối với tội phạm có tình tiết tăng nặng hoặc tái phạm nguy hiểm. Hình phạt này là biện pháp phổ biến nhất được áp dụng đối với các hành vi phạm tội nghiêm trọng, và cũng là hình phạt được áp dụng với tỉ lệ cao nhất đối với người chưa thành niên phạm tội tại Trung Quốc. Tuy nhiên, khi xử lý người chưa thành niên, pháp luật hình sự Trung Quốc đặt ra các nguyên tắc đặc biệt nhằm bảo vệ tối đa quyền lợi của người chưa thành niên, đồng thời vẫn đảm bảo hiệu quả răn đe. Hình phạt tù có thời hạn là biện pháp không thể thiếu trong xử lý người chưa thành niên phạm các tội đặc biệt nghiêm trọng, nhưng Tòa án Trung Quốc có xu hướng áp dụng mức hình phạt thấp trong khung, kết hợp với các biện pháp giáo dục trong trại giam hoặc gửi đến trại giáo dưỡng đặc biệt cho người chưa thành niên.

Hình phạt tù chung thân là hình phạt có tính chất nghiêm khắc, áp dụng đối với các tội phạm đặc biệt nghiêm trọng, thay thế cho hình phạt tử hình trong trường hợp pháp luật không cho phép áp dụng tử hình. Theo Điều 49 BLHS Trung Quốc năm 1997, người phạm tội chưa thành niên tại thời điểm thực hiện hành vi phạm tội sẽ không bị áp dụng hình phạt tử hình, nhưng vẫn có thể bị tuyên án tù chung thân trong các trường hợp cần thiết. Tuy nhiên, hệ thống pháp luật hình sự Trung Quốc cũng thiết lập các cơ chế bảo đảm nguyên tắc nhân đạo và tái hòa nhập xã hội đối với người chưa thành niên: Điều 78 quy định rằng người bị kết án tù chung thân có thể được giảm án nếu trong quá trình chấp hành án có biểu hiện cải tạo tốt, lập công hoặc có các tình tiết đặc biệt khác; hình phạt tù chung thân sau khi giảm án sẽ được chuyển thành hình phạt tù có thời hạn, nhưng thời gian thực tế chấp hành không được dưới mười năm. Mặt khác, những người đã thực tế chấp hành

án từ mười năm trở lên, có cải tạo tốt, có thể được xét tha tù trước thời hạn. Từ góc độ pháp lý, có thể thấy đây là một mô hình xử lý tội phạm chưa thành niên tương đối cân bằng, vừa đảm bảo yếu tố trừng phạt đối với hành vi nguy hiểm cao, vừa mở ra cơ chế hồi phục, tạo động lực để người chưa thành niên cải tạo và hướng đến tái hòa nhập. Ngoài ra, cơ chế này còn cho phép Cơ quan thi hành án, Viện kiểm sát và Tòa án phối hợp đánh giá tiến trình cải tạo của người phạm tội trên thực tế, thay vì áp dụng một bản án bất biến, điều này giúp linh hoạt hóa chính sách hình sự, phù hợp với yêu cầu phát triển của tư pháp vị thành niên hiện đại. Do vậy, việc chuyển đổi tù chung thân thành tù có thời hạn đối với người chưa thành niên là một điểm nhấn nổi bật trong hệ thống pháp luật hình sự Trung Quốc, vừa phản ánh tư tưởng nhân đạo xã hội chủ nghĩa, vừa góp phần phòng ngừa tái phạm ở nhóm đối tượng đặc thù này. Đây là chính sách phản ánh rõ nguyên tắc "giáo dục là chính, trừng phạt là phụ" trong tư pháp hình sự Trung Quốc đối với người chưa thành niên phạm tội, đảm bảo vừa bảo vệ an ninh xã hội vừa mở ra cơ hội tái hòa nhập.

Trong giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2024, hình phạt chính được áp dụng nhiều nhất là hình phạt tù có thời hạn, với 228 vụ, chiếm 83,8% trong tổng số các vụ án hình sự áp dụng hình phạt hình phạt đối với người chưa thành niên; tiếp theo là giam giữ ngắn hạn, với 35 vụ, chiếm 12,9% (Deli Legal, 2024). Người chưa thành niên phạm tội bị tuyên hình phạt giam giữ ngắn hạn đều thuộc các trường hợp có tình tiết nhẹ, bao gồm: Chứa chấp người khác sử dụng ma túy, lừa đảo, trộm cắp, vượt biên trái phép, lái xe nguy hiểm, tiếp tay cho hoạt động tội phạm mạng, sử dụng giấy tờ tùy thân giả và cố ý gây thương tích (gây thương tích nhẹ cấp độ một). Có 8 trường hợp bị kết án tù chung thân, liên quan đến các tội cướp, cố ý giết người, cố ý gây thương tích, buôn lậu, mua bán, vận chuyển, sản xuất ma túy và tàng trữ trái phép ma túy. Số lượng người chưa thành niên phạm tội bị kết án quản chế là ít nhất, chỉ có 1 trường hợp (Deli Legal, 2024).

Bên cạnh các hình phạt chính, Điều 34 BLHS Trung Quốc năm 1997 quy định các hình phạt bổ sung, bao gồm: Phạt tiền; tước quyền chính trị; tịch thu tài sản; và trục xuất (áp dụng đối với người nước ngoài). Trong thực tiễn áp dụng đối với người chưa thành niên, phạt tiền chỉ đóng vai trò là hình phạt bổ sung, và hiếm khi được áp dụng do người chưa thành niên không có năng lực tài chính độc lập. Ngoài ra, việc tước quyền chính trị hoặc tịch thu tài sản cũng ít khi áp dụng đối với người chưa thành niên, trừ các trường hợp phạm tội kinh tế đặc biệt nghiêm trọng. Trong giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2024, hình phạt bổ sung được áp dụng nhiều nhất là phạt tiền, với 107 trường hợp, chiếm 39,3%; tiếp theo là tịch thu tài sản cá nhân, với 10 trường hợp, chiếm 21%; và ít nhất là tước quyền chính trị, chỉ có 10 trường hợp, chiếm 3,7% (Deli Legal, 2024). Lý do là vì xét đến tính chất đặc biệt của người chưa thành niên, trừ khi BLHS quy định phải áp dụng hình phạt tước quyền chính trị, nếu không thì tội phạm chưa thành niên nói chung không bị kết án thêm hình phạt tước quyền chính trị; thậm trí, ngay cả khi phải áp dụng hình phạt tước quyền chính trị thì cũng phải giảm nhẹ hình phạt.

Tổng thể, tác giả đánh giá hệ thống hình phạt áp dụng đối với người chưa thành niên phạm tội trong pháp luật hình sự Trung Quốc được xây dựng trên nền tảng phân hóa hợp lý, kết hợp giữa yêu cầu răn đe và mục tiêu giáo dục, với các hình phạt nhẹ hơn và linh hoạt hơn so với người thành niên. Cách tiếp cận này thể hiện xu hướng tiến bộ và tương thích với các nguyên tắc bảo vệ quyền trẻ em trong pháp luật quốc tế, đồng thời cho thấy sự ưu tiên của Trung Quốc đối với việc tái hòa nhập và phục hồi nhân cách.

4.4. Đánh giá chung

Từ việc phân tích các quy định về độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự, nguyên tắc xử lý và hệ thống hình phạt đối với người chưa thành niên trong pháp luật hình sự Trung Quốc có thể nhận thấy, chính sách hình sự của quốc gia này được xây dựng theo hướng phân hóa và linh hoạt, nhằm cân bằng giữa yêu cầu bảo đảm trật tự xã hội và mục tiêu giáo dục, phục hồi đối với người chưa thành niên phạm tội. Việc thiết lập cơ chế phân tầng độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự, cùng với các nguyên tắc xử lý nhấn mạnh yếu tố giáo dục và cảm hóa cho thấy Trung Quốc chú trọng tiếp cận người chưa thành niên với tư cách là nhóm chủ thể đặc thù cần được bảo vệ và hỗ trợ trong quá trình phát triển nhân cách.

Bên cạnh đó, hệ thống hình phạt đối với người chưa thành niên trong pháp luật hình sự Trung Quốc được thiết kế tương đối đa dạng, bao gồm cả các hình phạt không tước tự do như quản chế và các hình phạt tước tự do như giam giữ ngắn hạn, tù có thời hạn và tù chung thân. Việc duy trì một hệ thống hình phạt đa dạng cho phép cơ quan xét xử có điều kiện lựa chọn biện pháp xử lý phù hợp với tính chất, mức độ

nguy hiểm của hành vi phạm tội cũng như đặc điểm nhân thân của người chưa thành niên. Đồng thời, pháp luật Trung Quốc cũng thiết lập các cơ chế giảm nhẹ, giảm án và tha tù trước thời hạn nhằm tạo cơ hội cho người chưa thành niên cải tạo và tái hòa nhập xã hội (Báo điện tử Newsqq, 2025).

Tuy nhiên, một số quy định trong pháp luật hình sự Trung Quốc cũng đặt ra những vấn đề cần được tiếp tục xem xét. Việc hạ thấp độ tuổi chịu trách nhiệm hình sự xuống 12 tuổi, dù chỉ áp dụng trong những trường hợp đặc biệt nghiêm trọng và phải có sự phê chuẩn của cơ quan có thẩm quyền, vẫn có thể làm dấy lên những tranh luận về nguy cơ hình sự hóa người chưa thành niên ở độ tuổi quá sớm (Yanan, 2025). Ngoài ra, việc duy trì các hình phạt nghiêm khắc như tù chung thân đối với người chưa thành niên, mặc dù đi kèm với các cơ chế giảm án, cũng đặt ra yêu cầu phải bảo đảm các biện pháp giáo dục và phục hồi hiệu quả trong quá trình thi hành án. Đây là biểu hiện rõ nét của xu hướng "động" trong chính sách hình sự hiện đại, tức là không xem bản án là bất biến mà đánh giá liên tục khả năng phục hồi của người phạm tội.

Nhìn chung, pháp luật hình sự Trung Quốc đã xây dựng được một khuôn khổ pháp lý tương đối toàn diện trong việc xử lý người chưa thành niên phạm tội, thể hiện sự kết hợp giữa tính nghiêm minh của pháp luật và định hướng nhân đạo trong chính sách hình sự (Jiayi & Yaqi, 2024). Những đặc điểm này không chỉ phản ánh xu hướng phát triển của tư pháp người chưa thành niên hiện đại mà còn cung cấp những giá trị tham chiếu hữu ích cho quá trình nghiên cứu và hoàn thiện pháp luật hình sự ở các quốc gia khác, trong đó có Việt Nam.

5. Một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng hình phạt đối với người chưa thành niên phạm tội tại Việt Nam

5.1. Một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về hình phạt đối với người chưa thành niên từ kinh nghiệm Trung Quốc

Sự ra đời của Luật Tư pháp người chưa thành niên năm 2024 đánh dấu bước phát triển quan trọng trong quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan đến xử lý người chưa thành niên vi phạm pháp luật tại Việt Nam. Luật này đã thể chế hóa đầy đủ hơn các nguyên tắc xử lý hình sự đối với nhóm đối tượng này, thể hiện rõ quan điểm lấy giáo dục là chủ yếu, hạn chế áp dụng hình phạt tù và tạo điều kiện cho người chưa thành niên tái hòa nhập cộng đồng sau khi chấp hành xong hình phạt (Quốc hội Việt Nam, 2024). Các quy định như miễn chấp hành phần còn lại của hình phạt tù, áp dụng các tình tiết giảm nhẹ trách nhiệm hình sự theo hướng khoan hồng, cũng như mở rộng các biện pháp giáo dục thay thế xử lý hình sự đã góp phần thể hiện chính sách hình sự nhân đạo, phù hợp với định hướng cải cách tư pháp và các cam kết quốc tế của Việt Nam, đặc biệt là Công ước về Quyền trẻ em năm 1989.

Tuy nhiên, việc tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật hình sự đối với người chưa thành niên vẫn là yêu cầu khách quan nhằm bảo đảm sự cân bằng giữa tính nhân đạo và hiệu quả phòng ngừa tội phạm trong thực tiễn. Bên cạnh việc mở rộng các biện pháp phục hồi, giáo dục tại cộng đồng, pháp luật cũng cần được nghiên cứu, điều chỉnh theo hướng tăng cường tính khả thi và hiệu quả áp dụng, bảo đảm vừa tạo cơ hội cho người chưa thành niên sửa chữa sai lầm, vừa góp phần ngăn chặn và hạn chế xu hướng gia tăng tội phạm trong nhóm đối tượng này. Vì vậy, để tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật theo định hướng nhân đạo nhưng vẫn đảm bảo tính răn đe của pháp luật, tác giả xin đưa ra một số kiến nghị:

Thứ nhất là bổ sung hình phạt giam giữ ngắn hạn. Hình phạt giam giữ ngắn hạn là một loại hình phạt chính trong hệ thống hình phạt của Trung Quốc (Quốc hội Trung Quốc, 2023), có thời hạn ngắn, áp dụng đối với các hành vi phạm tội ít nghiêm trọng. Về bản chất, giam giữ ngắn hạn là hình thức xử lý mang tính cưỡng chế mềm, kết hợp giữa giam giữ hạn chế và giáo dục cộng đồng, trong đó người bị kết án có thể được tạo điều kiện về nhà vào cuối tuần hoặc tham gia lao động cộng đồng, tùy thuộc vào tình hình cải tạo và chính sách cụ thể của địa phương. Với chức năng vừa răn đe nhanh chóng, vừa tái hòa nhập linh hoạt, giam giữ ngắn hạn đóng vai trò như một biện pháp hình sự trung gian, giúp giảm tải cho hệ thống nhà tù và duy trì chính sách hình sự có tính nhân đạo và phân hóa. Trong khi hình phạt cải tạo không giam giữ tại Việt Nam là hình phạt không tước quyền tự do, người bị kết án được cư trú tại nơi ở, không bị giam giữ, thì hình phạt giam giữ ngắn hạn ở Trung Quốc lại bao hàm yếu tố tước tự do một phần, yêu cầu người bị kết án chấp hành hình phạt trong một cơ sở giam giữ chuyên biệt, chịu sự kiểm soát liên tục, dù mức độ nhẹ hơn tù có thời hạn. Hiện nay, pháp luật hình sự Việt Nam chưa có hình phạt nào tương đương với hình phạt giam giữ ngắn hạn tại Trung Quốc về tính chất pháp lý cũng như phương

thức thi hành. Giữa cải tạo không giam giữ (không tước quyền tự do) và tù có thời hạn (tước tự do hoàn toàn), Việt Nam thiếu vắng hình phạt có tính chất trung gian, cho phép giam giữ ngắn hạn nhưng trong điều kiện kiểm soát nhẹ nhàng và chú trọng giáo dục phục hồi. Điều này tạo ra khoảng trống pháp lý đáng kể, đặc biệt trong bối cảnh xử lý người chưa thành niên phạm tội ít nghiêm trọng, khi hình phạt tù có thời hạn là quá khắc nghiệt, còn cải tạo không giam giữ lại thiếu yếu tố cưỡng chế đủ mạnh trong một số trường hợp. Từ đó, tác giả khuyến nghị nên đưa hình phạt "giam giữ ngắn hạn" như một loại hình phạt chính thức mới, với tên gọi phù hợp như "giam giữ phục hồi" hoặc "giam giữ hạn chế tự do". Hình phạt này cần được thiết kế theo hướng: Thời hạn ngắn, từ một đến sáu tháng; thi hành tại các cơ sở bán mở do cơ quan thi hành án hình sự quản lý; cho phép người bị kết án có thể tham gia lao động công ích, học tập, hoặc về nhà theo chế độ linh hoạt có giám sát; và áp dụng ưu tiên cho người chưa thành niên hoặc người phạm tội ít nghiêm trọng. Trên thực tế, nếu được áp dụng thí điểm, hình phạt giam giữ ngắn hạn sẽ góp phần hoàn thiện hệ thống hình phạt theo hướng nhân đạo hóa, phân hóa và phục hồi, phù hợp với các chuẩn mực quốc tế về tư pháp hình sự vị thành niên mà Việt Nam là thành viên.

Thứ hai là cân nhắc bổ sung hình phạt tù chung thân có xét giảm án. Hiện nay, theo quy định tại khoản 3 Điều 12 Luật Tư pháp người chưa thành niên năm 2024, hình phạt tù chung thân không được áp dụng đối với người chưa thành niên, dù hành vi phạm tội có tính chất đặc biệt nghiêm trọng. Tuy nhiên, trong bối cảnh thực tiễn tội phạm chưa thành niên tại Việt Nam đang có chiều hướng gia tăng cả về số lượng lẫn tính chất nguy hiểm, nhiều vụ án có dấu hiệu cấu thành các tội phạm đặc biệt nghiêm trọng như giết người có tổ chức, hiếp dâm dẫn đến chết người hoặc tham gia các băng nhóm tội phạm có vũ trang, việc loại trừ hoàn toàn khả năng áp dụng hình phạt tù chung thân có thể dẫn tới sự thiếu linh hoạt và giảm hiệu quả răn đe của hệ thống hình phạt.

Một ví dụ điển hình phản ánh tính chất đặc biệt nghiêm trọng trong hành vi phạm tội của người chưa thành niên trong thời gian gần đây là vụ án giết người được Tòa án nhân dân tỉnh Lai Châu xét xử sơ thẩm ngày 19/5/2025, liên quan đến 11 bị cáo đều dưới 18 tuổi tại thời điểm thực hiện hành vi phạm tội (Công an tỉnh Lai Châu, 2025). Theo hồ sơ vụ án, tối ngày 26/7/2024, nhóm bị cáo sử dụng sáu xe mô tô truy đuổi hai nạn nhân trên Quốc lộ 4D và đã tấn công bằng hung khí, khiến một nạn nhân tử vong tại chỗ, người còn lại bị thương tích nặng với tỷ lệ tổn hại cơ thể lên tới 25%. Điều đáng lưu ý là nhóm thanh thiếu niên gây án không có mâu thuẫn trước đó với nạn nhân, hành vi phạm tội được khởi xướng bởi Tẩn Xuân Hương (17 tuổi) với tính chất hung hãn, liều lĩnh, manh động và thể hiện thái độ coi thường tính mạng con người (Công an tỉnh Lai Châu, 2025). Hành vi của các bị cáo được xác định cấu thành tội giết người theo khoản 1 Điều 123 BLHS Việt Nam năm 2015, với lỗi cố ý gián tiếp và động cơ lệch chuẩn trong lứa tuổi dưới 18 tuổi.

Từ vụ án trên, có thể thấy quy định hiện hành của pháp luật hình sự Việt Nam về việc không áp dụng hình phạt tù chung thân với người chưa thành niên đang bộc lộ khoảng trống pháp lý trong việc xử lý các vụ án đặc biệt nghiêm trọng do người chưa thành niên thực hiện có tổ chức, có tính côn đồ và gây hậu quả chết người. Trong khi đó, hệ thống pháp luật hình sự Trung Quốc vẫn cho phép áp dụng hình phạt tù chung thân đối với người chưa thành niên trong những trường hợp đặc biệt nghiêm trọng, nhưng đồng thời thiết lập cơ chế chuyển đổi tù chung thân thành tù có thời hạn sau tối thiểu mười năm nếu người phạm tội thể hiện cải tạo tốt. Cơ chế này giúp cân bằng giữa mục tiêu trừng trị hành vi nguy hiểm và nguyên tắc nhân đạo trong tư pháp vị thành niên, đồng thời cho phép cá thể hóa thi hành án dựa trên quá trình cải tạo thực tế. Mặc dù, xu hướng đề cao tính nhân đạo trong áp dụng hình phạt đối với người chưa thành niên. Tuy nhiên, đối với những trường hợp đặc biệt nghiêm trọng mức hình phạt tối đa 18 năm tù (Quốc hội Việt Nam, 2024) chưa thể phản án đúng tính chất và mức độ nguy hiểm của tội phạm.

Bên cạnh đó, Điều 37 Công ước Liên Hợp Quốc về Quyền trẻ em (CRC) năm 1989 quy định về việc không được tuyên hình phạt tử hình hoặc tù chung thân "không có khả năng được trả tự do" đối với hành vi phạm tội do người dưới 18 tuổi thực hiện. Quy định này cho thấy pháp luật quốc tế không hoàn toàn loại trừ hình phạt tù chung thân đối với người chưa thành niên phạm tội, nhưng yêu cầu quốc gia thành viên phải bảo đảm cơ chế xem xét giảm án, tha tù trước thời hạn hoặc phục hồi tái hòa nhập xã hội. Cách tiếp cận này phản ánh nguyên tắc nhân đạo và tư pháp phục hồi xuất phát từ quan điểm cho rằng, người dưới 18 tuổi vẫn đang trong quá trình phát triển về tâm sinh lý, nhận thức và nhân cách, do đó

cần được trao cơ hội cải tạo và tái hòa nhập cộng đồng thay vì bị loại bỏ vĩnh viễn khỏi xã hội.

Từ đó, tác giả khuyến nghị pháp luật hình sự Việt Nam nói chung và Luật tư pháp người chưa thành niên nói riêng cần xem xét bổ sung hình phạt tù chung thân vào hệ thống hình phạt có thể áp dụng đối với người chưa thành niên phạm tội, song giới hạn áp dụng trong những trường hợp đặc biệt nghiêm trọng và đồng thời thiết lập cơ chế chuyển đổi có điều kiện sang tù có thời hạn nhằm bảo đảm nguyên tắc "giáo dục là chính, trừng phạt là phụ". Điều này không chỉ góp phần hoàn thiện cấu trúc hệ thống hình phạt theo hướng linh hoạt, hiệu quả hơn mà còn bảo đảm hài hòa giữa yêu cầu phòng, chống tội phạm chưa thành niên với nghĩa vụ bảo vệ quyền con người trong thi hành án hình sự đối với trẻ em. Việc tham khảo quy định của CRC và mô hình của Trung Quốc sẽ giúp Việt Nam tiếp cận tư duy lập pháp hiện đại và phù hợp hơn với thực tiễn đang biến đổi của tình hình tội phạm chưa thành niên trong nước.

5.2. Một số khuyến nghị khác nhằm nâng cao hiệu quả công tác áp dụng hình phạt đối với người chưa thành niên phạm tội tại Việt Nam

Thứ nhất, bảo đảm lựa chọn đúng người tham gia tiến hành tố tụng trong các vụ án có người dưới 18 tuổi. Khi phân công cán bộ tham gia giải quyết vụ án hình sự có bị cáo là người chưa thành niên, các cơ quan như viện kiểm sát, tòa án cần ưu tiên bố trí những người có hiểu biết sâu sắc về tâm sinh lý người chưa thành niên hoặc đã qua các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về tâm lý học, khoa học giáo dục và kỹ năng xử lý tình huống trong quá trình tố tụng. Đặc biệt, Thẩm phán và Kiểm sát viên phải nắm được đặc điểm phát triển chưa hoàn thiện của nhóm tuổi này để có những đánh giá khách quan và nhân văn trong suốt quá trình xét xử.

Thứ hai, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ xét xử. Chất lượng đội ngũ cán bộ tiến hành tố tụng, đặc biệt là thẩm phán, kiểm sát viên và hội thẩm nhân dân, giữ vai trò then chốt trong việc bảo đảm việc áp dụng hình phạt đối với người chưa thành niên vừa đúng pháp luật, vừa đạt được mục tiêu giáo dục, cải tạo và phòng ngừa tái phạm. Cán bộ xét xử cần được đào tạo bài bản, toàn diện về pháp luật hình sự, luật tố tụng hình sự, chính sách hình sự đặc thù đối, cũng như các chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước trong lĩnh vực cải cách tư pháp. Đồng thời, cần chú trọng đào tạo kỹ năng mềm như giao tiếp với người chưa thành niên, cách xử lý các tình huống tâm lý nhạy cảm, năng lực thẩm vấn phù hợp với lứa tuổi. Ví dụ, trong một số phiên tòa có bị cáo là người chưa thành niên, việc thẩm phán sử dụng giọng điệu nhẹ nhàng, cách đặt câu hỏi gần gũi, tránh sử dụng các thuật ngữ pháp lý phức tạp, đã giúp bị cáo cảm thấy thoải mái, từ đó khai báo trung thực và hợp tác hơn với hội đồng xét xử. Tránh tình trạng cán bộ xét xử sử dụng thái độ nghiêm khắc quá mức, thậm chí áp đặt, khiến bị cáo rơi vào trạng thái hoang mang và khó hợp tác. Cần tổ chức các lớp tập huấn chuyên sâu định kỳ, có nội dung thực tiễn cụ thể như: Xử lý tình huống khi người chưa thành niên từ chối khai báo, khi gia đình của bị cáo có thái độ tiêu cực...

Thứ ba, tăng cường cơ chế phối hợp liên ngành giữa các cơ quan tiến hành tố tụng (cơ quan điều tra, viện kiểm sát, tòa án) với các cơ quan, tổ chức có chức năng bảo vệ trẻ em (Uỷ ban nhân dân các cấp, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Bảo vệ quyền trẻ em Việt Nam, Trung tâm trợ giúp pháp lý, Trung tâm Công tác xã hội). Trong giai đoạn khởi tố, điều tra, cơ quan điều tra cần phối hợp với các cơ quan bảo vệ trẻ em ở địa phương để đánh giá hoàn cảnh, nhu cầu hỗ trợ và định hướng can thiệp; đồng thời tham vấn chuyên gia tâm lý, cán bộ xã hội khi hỏi cung nhằm giảm sang chấn và bảo đảm lời khai phù hợp (Báo điện tử Vietnamnet, 2025). Ở giai đoạn truy tố, xét xử, viện kiểm sát và tòa án cần phối hợp với đoàn Luật sư, trung tâm trợ giúp pháp lý và các tổ chức bảo vệ trẻ em để bảo đảm người chưa thành niên có người bào chữa, được xét xử trong điều kiện phù hợp, thân thiện. Tòa án cũng cần phối hợp với gia đình, nhà trường và các tổ chức liên quan để thu thập thông tin, làm cơ sở áp dụng biện pháp xử lý phù hợp như miễn trách nhiệm hình sự, án treo hoặc biện pháp thay thế tù. Sau khi bản án có hiệu lực, cần tiếp tục phối hợp giữa cơ quan thi hành án và các cơ sở giáo dục, đào tạo, bảo trợ xã hội nhằm hỗ trợ phục hồi, tái hòa nhập. Việc xây dựng quy trình phối hợp liên ngành rõ ràng, thống nhất là điều kiện quan trọng để bảo đảm thực hiện hiệu quả các nguyên tắc tố tụng đối với người chưa thành niên và mục tiêu nhân đạo hóa chính sách hình sự.

6. Kết luận

Qua việc phân tích các quy định về hình phạt đối với người chưa thành niên theo pháp luật hình sự Trung Quốc có thể thấy hệ thống chế tài được thiết kế tương đối đa dạng, vừa bảo đảm yêu cầu xử lý tội phạm, vừa thể hiện sự phân hóa trong chính sách hình sự đối với nhóm chủ thể đặc thù này. Pháp luật

Trung Quốc không loại trừ các hình phạt nghiêm khắc như tù có thời hạn dài hoặc tù chung thân với những trường hợp đặc biệt nghiêm trọng, nhưng đồng thời vẫn đặt ra nhiều cơ chế giảm nhẹ, hạn chế áp dụng hình phạt nặng và chú trọng mục tiêu giáo dục, cải tạo đối với người chưa thành niên phạm tội.

Đối chiếu với pháp luật hình sự Việt Nam cho thấy các quy định hiện hành đã bước đầu thể hiện định hướng nhân đạo và giáo dục trong xử lý người chưa thành niên phạm tội, song vẫn còn đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện ở phương diện thiết kế hệ thống hình phạt, mức độ phân hóa trong áp dụng và cơ chế bảo đảm mục tiêu phục hồi, tái hòa nhập xã hội. Việc nghiên cứu và tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm lập pháp của Trung Quốc, trên cơ sở phù hợp với điều kiện pháp lý và thực tiễn của Việt Nam, có thể góp phần hoàn thiện chính sách hình sự đối với người chưa thành niên phạm tội, hướng tới một cơ chế xử lý vừa nghiêm minh, vừa nhân văn và hiệu quả.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Báo điện tử Vietnamnet. (2025). *Phối hợp liên ngành bảo vệ trẻ em trước nguy cơ bị xâm hại.* https://vietnamnet.vn/phoi-hop-lien-nganh-bao-ve-tre-em-truoc-nguy-co-xam-hai-2466502.html.

Báo điện tử Newsqq. (2025). *14岁少年杀害同学一审被判无期，背后有哪些司法考量？.* https://news.qq.com/rain/a/20251128A02X8800.

Công an tỉnh Lai Châu. (2025). *Xét xử nghiêm minh nhóm 11 bị cáo phạm tội "Giết người".* https://congan.laichau.gov.vn/index.php/an-ninh-trat-tu/xet-xu-nghiem-minh-nhom-11-bi-cao-pham-toi-giet-nguoi-3096.html.

Deli Legal. (2024). *司法大数据：近五年未成年人刑事案件审判情况分析.* https://www.delilegal.com/news/industry/BNGZWTTxiyWdPdOsaRAwcJaDTXJpUqLu.

Hà, V.T. (2019). Một số vướng mắc trong quyết định hình phạt đối với người dưới 18 tuổi phạm tội và giải pháp hoàn thiện. *Tạp chí Khoa học Kiểm sát, số 4/2019.*

Jiayi, L & Yaqi, W. (2024). *新时代法治思想对未成年犯罪立法的指导.* https://pdf.hanspub.org/ds2024104_231081149.pdf.

Ling, L. (2025). *未成年人犯罪低龄化应.* https://pdf.hanspub.org/ds_1081757.pdf.

Sơn, B.H. (2023). *Văn hóa - "Sức đề kháng" cho thanh thiếu niên khỏi tệ nạn, tiêu cực.* https://quochoi.vn/hoatdongdbqh/Pages/tin-hoat-dong-dai-bieu.aspx?ItemID=82347.

Quốc hội Trung Quốc. (2023). *Bộ luật Hình sự Trung Quốc năm 1997, sửa đổi năm 2023.*

Quốc hội Trung Quốc. (2018). *Bộ luật Tố tụng hình sự Trung Quốc năm 1979, sửa đổi năm 2018.*

Quốc hội Trung Quốc. (2020). *Luật Phòng ngừa tội phạm của người chưa thành niên năm 1999, sửa đổi năm 2020.*

Quốc hội Việt Nam. (2024). *Luật Tư pháp người chưa thành niên năm 2024.*

Thực, Đ.V. (2021). Quyết định hình phạt đối với người dưới 18 tuổi phạm tội trong Bộ luật Hình sự năm 2015. *Tạp chí Khoa học Kiểm sát, số 1/2021.*

Trâm, L.N. (2017). Luận án tiến *sĩ "Quyết định hình phạt đối với người chưa thành niên phạm tội ở Thành phố Hồ Chí Minh".* Học viện Khoa học xã hội.

Yannan, L. (2025). *低龄未成年人严重暴力犯罪的刑事责任认定与司法平衡.* https://login.12309.gov.cn:8443/spp/llyj/202506/t20250626_699420.shtml

Yinghui, S. (2016). *理性看待刑事责任年龄制度.* https://www.spp.gov.cn/llyj/201610/t20161024_170449.shtml

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 dãn 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 cấp1 (ví dụ: 1.1) là chữ in đậm và nghiêng. Các tiểu mục cấp 2 (ví dụ: 1.1.1) là chữ in nghiêng nhưng không in đậm.

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

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

- Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.
- Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.
- Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

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

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

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

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

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường: **http://ulsa.edu.vn/**

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI