

P-ISSN 1859-4794 * E-ISSN 2615-9929

TẬP 67, SỐ 10, THÁNG 10 NĂM 2025
VOLUME 67, NUMBER 10, OCTOBER 2025

TẠP CHÍ & KHOA HỌC CÔNG NGHỆ

Vietnam Journal of Science and Technology - MOST VIỆT NAM



HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

Chủ tịch

Châu Văn Minh - Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam, Việt Nam

Thành viên

Nguyễn Việt Anh - Trường Đại học Xây dựng, Việt Nam

Bùi Chí Bửu - Viện Khoa học Kỹ thuật Nông nghiệp miền Nam, Việt Nam

Vũ Dũng - Hội Tâm lý học Việt Nam, Việt Nam

Trần Thọ Đạt - Đại học Kinh tế Quốc dân, Việt Nam

Nguyễn Đình Đức - Trường Đại học Công nghệ, Đại học Quốc gia Hà Nội, Việt Nam

Vũ Minh Giang - Đại học Quốc gia Hà Nội, Việt Nam

Trương Nam Hải - Viện Công nghệ Sinh học, Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam, Việt Nam

Trần Thanh Hải - Trường Đại học Mở - Địa chất, Việt Nam

Phạm Huy Khang - Trường Đại học Giao thông Vận tải, Việt Nam

Phạm Gia Khánh - Hội Ghép tạng Việt Nam, Việt Nam

Hồ Đắc Lộc - Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Nguyễn Thị Mỹ Lộc - Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội, Việt Nam

Bành Tiến Long - Đại học Bách khoa Hà Nội, Việt Nam

Lê Quan Nghiêm - Đại học Y Dược TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Mai Trọng Nhuận - Đại học Quốc gia Hà Nội, Việt Nam

Trần Hữu Phúc - Hội đồng Giáo sư Nhà nước, Việt Nam

Nguyễn Thanh Phương - Trường Đại học Cần Thơ, Việt Nam

Nguyễn Thanh Thủy - Trường Đại học Công nghệ, Đại học Quốc gia Hà Nội, Việt Nam

Phạm Hùng Việt - Trường Đại học Khoa học Tự nhiên, Đại học Quốc gia Hà Nội, Việt Nam

Tổng biên tập

Nguyễn Thị Hương Giang - Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam

Phó Tổng biên tập

Trần Anh Tú - Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam

Phạm Thị Minh Nguyệt - Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam

Ban biên tập

Phí Công Thường - Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam

Nguyễn Lan Phương - Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam

Lê Thị Bắc - Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam

Lê Thu Hiền - Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam

Hà Thị Minh Lộc - Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam

Phùng Thị Tuyết Mai - Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam

Tăng Xuân Bình - Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam

Trương Thị Thảo Dương - Bộ Khoa học và Công nghệ, Việt Nam

EDITORIAL BOARD

Chairman

Chau Van Minh - Vietnam Academy of Science and Technology, Vietnam

Members

Nguyen Viet Anh - National University of Civil Engineering, Vietnam

Bui Chi Bui - Institute of Agricultural Science for Southern Vietnam, Vietnam

Vu Dung - Vietnam Association of Social Psychology, Vietnam

Tran Tho Dat - National Economics University, Vietnam

Nguyen Dinh Duc - University of Engineering and Technology, VNU, Hanoi, Vietnam

Vu Minh Giang - VNU, Hanoi, Vietnam

Truong Nam Hai - Institute of Biotechnology, Vietnam Academy of Science and Technology, Vietnam

Tran Thanh Hai - Hanoi University of Mining and Geology, Vietnam

Pham Huy Khang - University of Transport and Communications, Vietnam

Pham Gia Khanh - Vietnam Society of Organ Transplantation, Vietnam

Ho Dac Loc - HUTECH University

Nguyen Thi My Loc - University of Education, VNU, Hanoi, Vietnam

Banh Tien Long - Hanoi University of Science and Technology, Vietnam

Le Quan Nghiem - University of Medicine and Pharmacy at Ho Chi Minh City, Vietnam

Mai Trong Nuan - VNU, Hanoi, Vietnam

Tran Huu Phuc - The State Council for Professorship, Vietnam

Nguyen Thanh Phuong - Can Tho University, Vietnam

Nguyen Thanh Thuy - University of Engineering and Technology, VNU, Hanoi, Vietnam

Pham Hung Viet - University of Science, VNU, Hanoi, Vietnam

Editor-in-Chief

Nguyen Thi Huong Giang - Ministry of Science and Technology, Vietnam

Deputy Editors-in-Chief

Tran Anh Tu - Ministry of Science and Technology, Vietnam

Pham Thi Minh Nguyệt - Ministry of Science and Technology, Vietnam

Managing Editors

Phi Cong Thuong - Ministry of Science and Technology, Vietnam

Nguyen Lan Phuong - Ministry of Science and Technology, Vietnam

Le Thi Bac - Ministry of Science and Technology, Vietnam

Le Thu Hien - Ministry of Science and Technology, Vietnam

Ha Thi Minh Loc - Ministry of Science and Technology, Vietnam

Phung Thi Tuyet Mai - Ministry of Science and Technology, Vietnam

Tang Xuan Binh - Ministry of Science and Technology, Vietnam

Truong Thi Thao Duong - Ministry of Science and Technology, Vietnam

TÒA SOẠN

115 Trần Duy Hưng, Phường Yên Hòa, Hà Nội, Việt Nam

Tel: (84.24) 39436793; Fax: (84.24) 39436794

Email: khcnvn@mst.gov.vn

Tạp chí điện tử: b.vjst.vn

GIẤY PHÉP XUẤT BẢN

Số 459/GP-BTTTT ngày 20/7/2021

Số 50/GP-BTTTT ngày 01/02/2023

Giá: 18000^d

EDITORIAL OFFICE

115 Tran Duy Hung Street, Yen Hoa Ward, Hanoi, Vietnam

Tel: (84.24) 39436793; Fax: (84.24) 39436794

Email: khcnvn@mst.gov.vn

E-journal: b.vjst.vn

PUBLICATION LICENCE

No. 459/GP-BTTTT 20th July 2021

No. 50/GP-BTTTT 1st February 2023

Ứng dụng mô hình PLS-SEM và Bootstrapping trong phân tích động lực làm việc nội tại của người lao động trong lĩnh vực kinh doanh vận tải đường sắt tại Việt Nam

Nguyễn Hồng Vân*

Trường Đại học Công nghệ Giao thông Vận tải, 54 Triều Khúc, phường Thanh Liệt, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 8/4/2025; ngày chuyển phản biện 11/4/2025; ngày nhận phản biện 7/5/2025; ngày chấp nhận đăng 19/5/2025

Tóm tắt:

Nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc nội tại (ĐLNT) của người lao động trong lĩnh vực kinh doanh vận tải đường sắt tại Việt Nam, đồng thời khám phá vai trò trung gian của các biến tâm lý - tổ chức trong mối quan hệ này. Dữ liệu khảo sát được thu thập từ người lao động tại Công ty Cổ phần Vận tải Đường sắt Hà Nội và phân tích bằng phương pháp mô hình cấu trúc tuyến tính từng phần (PLS-SEM). Kết quả cho thấy, ba yếu tố trung gian giữ vai trò then chốt trong việc thúc đẩy ĐLNT bao gồm: (1) gắn kết công việc (GKCV); (2) hài lòng công việc (HLCV); (3) hỗ trợ từ tổ chức (HTTC). Nghiên cứu góp phần làm rõ cơ chế gián tiếp của các yếu tố tổ chức và tâm lý đến ĐLNT trong môi trường làm việc đặc thù. Về thực tiễn, nghiên cứu đề xuất bốn nhóm giải pháp quản trị: (1) tăng GKCV bằng cách xây dựng môi trường làm việc có ý nghĩa và tự chủ trong công việc (TCCV); (2) nâng cao sự hài lòng qua chính sách phi tài chính công bằng, minh bạch; (3) xây dựng hệ thống hỗ trợ toàn diện, nhất là từ cấp trên; (4) tập trung vào các yếu tố trung gian có ảnh hưởng lớn để tối ưu hóa chính sách nhân sự.

Từ khóa: động lực làm việc nội tại, gắn kết công việc, hài lòng công việc, hỗ trợ từ tổ chức, ngành vận tải đường sắt, quản trị nguồn nhân lực.

Chỉ số phân loại: 5.1, 5.2, 5.13

Application of the PLS-SEM model and Bootstrapping in analysing intrinsic work motivation of employees in the railway transportation business sector in Vietnam

Hong Van Nguyen*

University of Transport Technology, 54 Trieu Khuc Street, Thanh Liet Ward, Hanoi, Vietnam

Received 8 April 2025; revised 7 May 2025; accepted 19 May 2025

Abstract:

This study aims to identify the factors influencing intrinsic work motivation among employees in Vietnam's railway transportation sector, while also exploring the mediating role of psychological and organisational variables in this relationship. Survey data were collected from employees at Hanoi Railway Transport Joint Stock Company and analysed using partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM). The findings reveal that three key mediators play a critical role in enhancing intrinsic motivation: (1) job engagement, (2) job satisfaction, and (3) perceived organisational support. Organisational and psychological factors, such as perceived work meaningfulness, job autonomy, and performance recognition - do not directly influence intrinsic motivation but exert significant indirect effects through these mediators. This study contributes to a deeper understanding of the indirect mechanisms by which organisational and psychological conditions shape intrinsic motivation in a unique work environment. From a managerial perspective, the study proposes four groups of strategic interventions: (1) enhancing job engagement by fostering a meaningful and autonomous work environment; (2) enhancing job satisfaction through fair and transparent non-financial policies; (3) developing comprehensive organisational support systems, especially from supervisory levels; and (4) prioritising high-impact mediators to optimise human resource strategies.

Keywords: human resource management, intrinsic work motivation, job engagement, job satisfaction, organisational support, railway transportation sector.

Classification numbers: 5.1, 5.2, 5.13

*Email: vannh@utt.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, ĐLNT - sự thúc đẩy từ bên trong cá nhân - ngày càng được chú trọng trong bối cảnh môi trường lao động chuyển dịch theo hướng bền vững và phi tài chính. Khác với động lực bên ngoài vốn dựa vào phần thưởng vật chất hay hình thức, ĐLNT được khơi dậy từ cảm giác hứng thú, sự tự nguyện và nhu cầu được phát triển bản thân [1]. Các lý thuyết hiện đại về tạo động lực như Thuyết Tự quyết (Self-determination theory) cho rằng, ĐLNT sẽ được duy trì bền vững khi cá nhân cảm thấy công việc có ý nghĩa (CVYN), được tự chủ và có cơ hội phát triển [2].

Từ góc độ thực tiễn, mô hình mười yếu tố tạo động lực làm việc của K.A. Kovach (1987) [3] chỉ ra rằng, người lao động đánh giá cao các yếu tố phi tài chính như sự công nhận, cơ hội học hỏi và tính chất công việc thú vị - những thành tố cốt lõi của ĐLNT. N.R.F. Maier và cs (1973) [4] định nghĩa động lực là “sự khát khao và tự nguyện làm việc của mỗi cá nhân”, qua đó khẳng định động lực không chỉ đến từ sự ép buộc hay đãi ngộ, mà còn từ nhận thức và cảm xúc nội tại. Theo H.G. Rainey (1993) [5], mặc dù động lực làm việc có nhiều cách hiểu và khó định nghĩa thống nhất, song đa phần các tiếp cận đều nhất trí rằng, ĐLNT đóng vai trò trung tâm trong duy trì hiệu suất lâu dài và sự gắn bó tổ chức.

Tại Việt Nam, một số nghiên cứu đã tiếp cận chủ đề này theo nhiều hướng khác nhau. Đáng chú ý là nghiên cứu của K.D. Tran và cs (2011) [6], trong đó xây dựng thang đo “Động viên nhân viên” gồm các nhóm yếu tố như: sự phù hợp công việc, chính sách đãi ngộ hợp lý, quan hệ trong công việc và thương hiệu doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy, thương hiệu công ty có thể ảnh hưởng mạnh mẽ đến mức độ động viên của người lao động. Ngoài ra, nghiên cứu của K. Dinh và cs (2022) [7] tại Samco Vina cũng sử dụng mô hình PLS-SEM để xác định tám yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc, trong đó đào tạo - phát triển và văn hóa doanh nghiệp có ảnh hưởng nổi bật.

Tuy nhiên, trong lĩnh vực vận tải đường sắt, các nghiên cứu vẫn còn khá rời rạc và chủ yếu dừng lại ở việc phân tích tuyến tính giữa các yếu tố vật chất với động lực lao động. Nghiên cứu của D.K. Bui (2018) [8] tại Công ty Cổ phần Đường sắt Hà Nội chỉ đề cập mối quan hệ giữa tiền lương, điều kiện làm việc với động lực, mà chưa đi sâu vào cơ chế gián tiếp thông qua các biến tâm lý như GKCV, HLCV hay HTTC.

Trong khi đó, các nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra rằng, các biến trung gian tâm lý - tổ chức có thể đóng vai trò “cầu nối” rất quan trọng trong việc hình thành ĐLNT. Nghiên cứu của M. Gagné và cs (2005) [2] cho thấy, GKCV (work engagement) là biến trung gian quan trọng trong mối quan hệ giữa môi trường hỗ trợ và ĐLNT. Các nghiên cứu gần đây tại Trung Đông và châu Á cũng khẳng định rằng, cảm nhận về công bằng, hỗ trợ từ lãnh đạo (HTLĐ) và sự ghi nhận có thể gián tiếp thúc đẩy động lực làm việc thông qua hài lòng và gắn kết [9].

Trong bối cảnh ngành đường sắt Việt Nam, nơi phần lớn lao động phải làm việc trong môi trường áp lực cao, ca kíp linh hoạt và yêu cầu cường độ lớn, việc duy trì ĐLNT là một thách thức lớn đối với các doanh nghiệp. Mặc dù chưa có nhiều nghiên cứu công bố trực tiếp về mức độ hài lòng của người lao động trong lĩnh vực kinh doanh vận tải đường sắt, một số tài liệu đã phản ánh gián tiếp điều này. Nghiên cứu

của H.T. Nguyen (2023) [10] cho thấy, đội ngũ tiếp viên tại Công ty Cổ phần Vận tải Đường sắt Hà Nội còn tồn tại nhiều hạn chế về năng lực và kỹ năng, đặt ra yêu cầu cấp thiết về cải thiện điều kiện làm việc và đào tạo để nâng cao hiệu quả lao động và sự gắn bó với nghề. Bên cạnh đó, nghiên cứu của T.T. Bui (2016) [11] về sự hài lòng của hành khách đường sắt cũng nhấn mạnh vai trò then chốt của đội ngũ nhân viên phục vụ trong việc đảm bảo chất lượng dịch vụ - một yếu tố chịu ảnh hưởng trực tiếp từ môi trường làm việc và tinh thần nhân viên. Các kết quả này cho thấy, nếu điều kiện làm việc không được cải thiện toàn diện, sẽ tiềm ẩn nguy cơ suy giảm hiệu suất và mức độ gắn kết.

Trong bối cảnh đó, việc áp dụng các phương pháp phân tích hiện đại như PLS-SEM trở nên cần thiết. PLS-SEM có ưu điểm vượt trội khi xử lý mô hình phức hợp có biến trung gian và cỡ mẫu vừa phải, đặc biệt trong nghiên cứu hành vi tổ chức [12]. Kỹ thuật Bootstrapping 5.000 lần giúp tăng độ tin cậy trong kiểm định gián tiếp.

Nghiên cứu này được thực hiện tại Công ty Cổ phần Vận tải Đường sắt Hà Nội - đơn vị đại diện cho ngành, nơi hội tụ đủ các nhóm lao động trực tiếp và gián tiếp như nhân viên bán vé, tiếp viên tàu, kỹ thuật viên và quản lý vận hành. Nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLNT của người lao động trong lĩnh vực kinh doanh vận tải đường sắt, đồng thời khám phá vai trò trung gian của các biến tâm lý - tổ chức trong mối quan hệ này.

2. Cơ sở lý luận và giả thuyết nghiên cứu

Các giả thuyết nghiên cứu được xây dựng dựa trên cơ sở tổng hợp các công trình lý thuyết và nghiên cứu thực nghiệm liên quan đến lĩnh vực quản trị nhân sự, động lực làm việc và hành vi tổ chức. Cụ thể, nghiên cứu vận dụng ba nền tảng lý thuyết chính: (1) Thuyết hai nhân tố của F. Herzberg (1959) [13], nhấn mạnh sự khác biệt giữa các yếu tố duy trì và yếu tố thúc đẩy động lực; (2) Thuyết Tự quyết đề cao vai trò của nhu cầu tự chủ, năng lực và sự kết nối trong thúc đẩy ĐLNT [14]; (3) Mô hình HTTC của R. Eisenberger và cs (2002a) [15], tập trung vào cảm nhận của người lao động về sự quan tâm và HTTC như một yếu tố khuyến khích gắn bó và nỗ lực.

Việc lựa chọn ba biến trung gian được biện luận trên ba cơ sở chính. Thứ nhất, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, ĐLNT thường không chịu tác động trực tiếp từ các yếu tố vật chất như tiền lương hay sự công nhận, mà chủ yếu thông qua cảm nhận tâm lý tích cực trong môi trường làm việc [16]. Thứ hai, kết quả khảo sát sơ bộ trong ngành cho thấy, người lao động đánh giá cao cảm giác gắn kết và sự HTTC hơn là các yếu tố tài chính đơn thuần. Thứ ba, phân tích thử nghiệm mô hình cho thấy ba yếu tố GKCV, HLCV và HTTC thể hiện rõ vai trò trung gian, nổi bật hơn các yếu tố như áp lực công việc hoặc rủi ro, từ đó cho thấy tính phù hợp trong bối cảnh nghiên cứu.

Các giả thuyết trong mô hình được xây dựng trên cơ sở kế thừa từ các lý thuyết kinh điển và kết quả nghiên cứu thực nghiệm quốc tế, đồng thời có một số giả thuyết mang tính mới nhằm phản ánh đặc thù ngành vận tải đường sắt Việt Nam sau giai đoạn tái cơ cấu. Mô hình phân biệt rõ các giả thuyết kế thừa lý thuyết và các giả thuyết đề xuất từ bối cảnh nghiên cứu đặc thù.

Thứ nhất, về tác động gián tiếp thông qua GKCV:

+ H1: CVYN tác động gián tiếp đến ĐLNT thông qua GKCV [1, 17, 18].

+ H2: TCCV tác động gián tiếp đến ĐLNT thông qua GKCV [4, 14].

+ H3: Căng thẳng trong công việc (CTCV) tác động gián tiếp tiêu cực đến ĐLNT thông qua GKCV [19-22].

Thứ hai, về tác động gián tiếp thông qua HLCV:

+ H4: Vai trò mơ hồ (VTMH) tác động gián tiếp ngược chiều đến ĐLNT thông qua sự HLCV [23].

+ H5: Thiếu cân bằng giữa công việc và cuộc sống (CBCS) tác động gián tiếp ngược chiều với ĐLNT thông qua sự HLCV [24, 25].

+ H6: Tiền lương và phúc lợi (TLPL) tác động gián tiếp cùng chiều với ĐLNT thông qua sự HLCV [13, 26].

+ H7: GKCV tác động gián tiếp đến ĐLNT thông qua sự HLCV [19].

Thứ ba, về tác động gián tiếp thông qua HTTC [27, 28]:

+ H8: HTLĐ tác động gián tiếp đến ĐLNT thông qua HTTC.

+ H9: Công nhận thành tích (CNTT) tác động gián tiếp đến ĐLNT thông qua HTTC.

+ H10: Công bằng trong đối xử (CBDX) tác động gián tiếp đến ĐLNT thông qua HTTC.

Thứ tư, về tác động gián tiếp hai bước (HTTC → HLCV):

+ H11, H12, H13 (đề xuất mới):

Các giả thuyết H11, H12 và H13 làm rõ cơ chế gián tiếp hai bước từ ba yếu tố tổ chức (HTLĐ, CNTT, CBDX) đến ĐLNT, thông qua chuỗi trung gian: HTTC và HLCV. Mặc dù từng mối quan hệ riêng lẻ như HTTC → HLCV hay HLCV → ĐLNT đã được xác lập trong nghiên cứu trước, mỗi liên kết chuỗi giữa ba yếu tố này chưa được kiểm định trong bối cảnh doanh nghiệp nhà nước ngành vận tải đường sắt - nơi điều kiện làm việc còn nhiều ràng buộc nhưng lại đòi hỏi động lực cao. Dựa trên mô hình HTTC (POS) [27] và Thuyết Tự quyết (Self-determination theory - SDT) [28], giả thuyết chuỗi này góp phần tích hợp các yếu tố tổ chức và nhu cầu tâm lý nội tại để lý giải động lực của người lao động trong khu vực công, đồng thời mở rộng khung lý thuyết về vai trò trung gian của sự HLCV.

Cụ thể:

+ H11: HTLĐ tác động gián tiếp đến ĐLNT thông qua HTTC và HLCV.

+ H12: CNTT tác động gián tiếp đến ĐLNT thông qua HTTC và HLCV.

+ H13: CBDX tác động gián tiếp đến ĐLNT thông qua HTTC và HLCV.

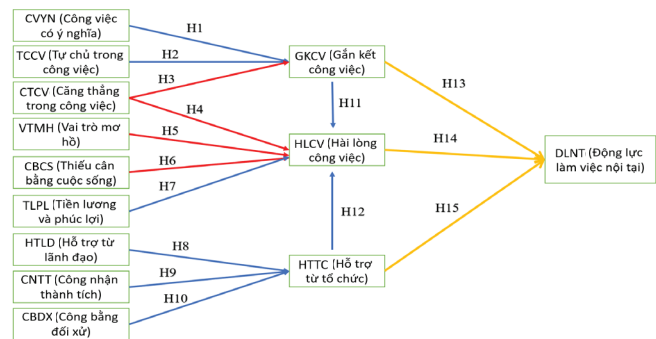
Thứ năm, về các tác động gián tiếp mở rộng:

+ H14 (kế thừa lý thuyết): HTTC tác động gián tiếp đến ĐLNT thông qua sự HLCV [29, 30].

+ H15 (đề xuất mới): Các biến độc lập tác động gián tiếp đến ĐLNT thông qua chuỗi GKCV → HLCV.

Giả thuyết H15 mở rộng chuỗi tác động gián tiếp kép: từ GKCV đến HLCV, sau đó đến ĐLNT. Khác với H7 chỉ dừng ở mối liên hệ GKCV → HLCV, H15 nhấn mạnh vai trò trung gian của sự hài lòng trong việc chuyển hóa cảm xúc gắn bó thành động lực bền vững - đặc biệt quan trọng trong bối cảnh hậu sáp nhập khi điều kiện làm việc chưa ổn định.

Mô hình nghiên cứu tích hợp 13 biến tiềm ẩn đại diện cho các yếu tố tổ chức, tâm lý và động lực làm việc trong ngành vận tải đường sắt, dựa trên ba nền tảng lý thuyết: Thuyết Hai nhân tố, STD và POS [13, 27]. Các biến độc lập như: CVYN, TCCV, HTLĐ, công bằng... kết hợp với ba biến trung gian (GKCV, HLCV, HTTC) để kiểm định cơ chế tác động gián tiếp phù hợp với đặc thù doanh nghiệp nhà nước sau tái cấu trúc (hình 1).



Hình 1. Mô hình nghiên cứu do tác giả đề xuất.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Các biến và thang đo

Nghiên cứu sử dụng PLS-SEM để kiểm định mối quan hệ giữa các yếu tố tổ chức - tâm lý và ĐLNT thông qua ba biến trung gian: GKCV, HLCV và HTTC. Mô hình bao gồm 13 biến tiềm ẩn, được đo lường thông qua thang đo Likert 5 điểm (1 = Hoàn toàn không đồng ý, 5 = Hoàn toàn đồng ý).

Các thang đo trong nghiên cứu được kế thừa từ các công trình lý thuyết uy tín và điều chỉnh phù hợp với bối cảnh ngành đường sắt Việt Nam. Cụ thể, các biến phản ánh nhu cầu tâm lý như CVYN và TCCV được phát triển từ Thuyết Tự quyết [1]. Các yếu tố tiêu cực như căng thẳng trong công việc (CTCV) và vai trò mơ hồ (VTMH) kế thừa từ thang đo của J.R. Rizzo và cs (1970) [31]. Biến cân bằng công việc - cuộc sống (CBCS) dựa trên nghiên cứu của J.H. Greenhaus và cs (1985) [24], tiền lương - phúc lợi (TLPL) tham khảo từ nghiên cứu của T.A. Judge và cs (2010) [32], còn các yếu tố hỗ trợ và công nhận như HTLĐ, CNTT, CBDX và HTTC được xây dựng từ mô hình của R. Eisenberger và cs (2002b) [27] và J.A. Colquitt (2001) [33]. Thang đo ĐLNT được phát triển từ công cụ đo lường tâm lý được phát triển trong khuôn khổ Thuyết

Động cơ tự quyết, điều chỉnh theo đặc thù ngành đường sắt [30]; thang đo HLCV dựa trên P.E. Spector (1985) [34] và GKCV kế thừa từ W.B. Schaufeli và cs (2004) [35].

Tất cả các thang đo đều được kiểm định sơ bộ với sự tham gia của các trưởng bộ phận, chuyên viên nhân sự và tổ trưởng tuyến đầu để đảm bảo độ rõ ràng, tính đại diện và phù hợp ngữ cảnh ngành. Ba biến trung gian tác động đến ĐLNT được xác định là: GKCV, HLCV và HTTC. Các mối quan hệ gián tiếp được đề xuất dựa trên các học thuyết nổi tiếng như Thuyết Hai nhân tố Herzberg, Thuyết Tự quyết (SDT) và mô hình HTTC (POS).

3.2. Thu thập dữ liệu

Mục tiêu nghiên cứu của bài báo là xác định và kiểm định các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLNT của người lao động trong lĩnh vực vận tải đường sắt tại Việt Nam, đặc biệt tập trung vào các mối quan hệ gián tiếp thông qua ba biến trung gian: GKCV, HLCV và HTTC. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn hướng đến mục tiêu thực tiễn là đề xuất nhóm giải pháp quản trị nhân sự phù hợp với đặc thù của nhóm lao động trực tiếp - lực lượng chiếm tỷ trọng lớn và đóng vai trò cốt lõi trong hoạt động vận hành của doanh nghiệp vận tải đường sắt.

Nghiên cứu sử dụng cỡ mẫu trung bình (n=319), tương đương khoảng 6% tổng số lao động (5.000 người) của Công ty Cổ phần Vận tải Đường sắt Hà Nội - đơn vị được hình thành sau khi sáp nhập hai doanh nghiệp vận tải đường sắt tại Hà Nội và Sài Gòn vào năm 2024. Dữ liệu được thu thập trong tháng 12/2024 thông qua bảng hỏi khảo sát cấu trúc sử dụng thang đo Likert 5 điểm, được triển khai bằng hai hình thức: khảo sát trực tiếp tại hiện trường và khảo sát điện tử qua liên kết bảo mật.

Về phương pháp, mẫu khảo sát được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện có điều chỉnh, kết hợp yếu tố ngẫu nhiên theo danh sách ca trực và nhóm chức năng trong doanh nghiệp (tiếp viên tàu, kỹ thuật bảo trì, bán vé, an ninh, hành chính hỗ trợ). Quá trình chọn mẫu đảm bảo phân bố đa dạng theo giới tính, thâm niên, vị trí công việc và hệ số lương thực tế.

Những thông tin này phản ánh phân bố lực lượng lao động sau hợp nhất về mặt chức năng công việc, khu vực hoạt động và mức độ ổn định lao động, từ đó giúp tinh chỉnh cơ cấu mẫu khảo sát gần với thực tiễn hơn. Bảng hỏi được kiểm định sơ bộ với nhóm chuyên gia bao gồm trưởng, phó các phòng ban tại công ty, nhằm đảm bảo độ rõ ràng và khả năng phản ánh đúng nội dung đo lường.

4. Kết quả và bàn luận

4.1. Kết quả kiểm định mô hình đo lường

Bảng 1 trình bày các chỉ số kiểm định độ tin cậy và giá trị hội tụ, phân biệt của 13 biến tiềm ẩn trong mô hình. Về độ tin cậy nội tại, tất cả các thang đo đều có hệ số Cronbach's alpha lớn hơn 0,77, trong đó cao nhất là ĐLNT (0,867) và thấp nhất là CBCS (0,771) cho thấy sự nhất quán nội bộ đạt yêu cầu. Đồng thời, độ tin cậy tổng hợp (CR) của các biến đều vượt ngưỡng khuyến nghị 0,85, dao động từ 0,853 đến 0,922. Về giá trị hội tụ, tất cả các biến đều có AVE>0,50 (thấp nhất là TLPL với 0,581 và cao nhất là HLCV

với 0,855) cho thấy, các chỉ báo đều phản ánh tốt khái niệm tiềm ẩn tương ứng.

Bảng 1. Tổng hợp kiểm định độ tin cậy, hội tụ và phân biệt của các thang đo.

Biến tiềm ẩn	Độ tin cậy Cronbach's α	Độ tin cậy tổng hợp (CR)	Phương sai trích trung bình (AVE)	Căn bậc hai AVE ($\sqrt{AVE}$)	Tương quan lớn nhất giữa các biến tiềm ẩn	Tỷ lệ Heterotrait-Monotrait (max)
CBCS	0,771	0,853	0,592	0,769	0,297	0,297
CBDX	0,835	0,883	0,601	0,775	0,51	0,51
CNTT	0,796	0,867	0,62	0,787	0,415	0,321
CTCV	0,833	0,88	0,595	0,772	0,346	0,346
CVYN	0,822	0,882	0,652	0,807	0,536	0,536
ĐLNT	0,867	0,9	0,601	0,775	0,701	0,701
GKCV	0,818	0,916	0,846	0,92	0,444	0,287
HLCV	0,831	0,922	0,855	0,925	0,616	0,616
HTLĐ	0,809	0,874	0,635	0,797	0,307	0,307
HTTC	0,824	0,895	0,739	0,86	0,512	0,512
TCCV	0,845	0,89	0,619	0,787	0,683	0,683
TLPL	0,821	0,874	0,581	0,762	0,413	0,413
VTMH	0,777	0,856	0,598	0,773	0,387	0,387

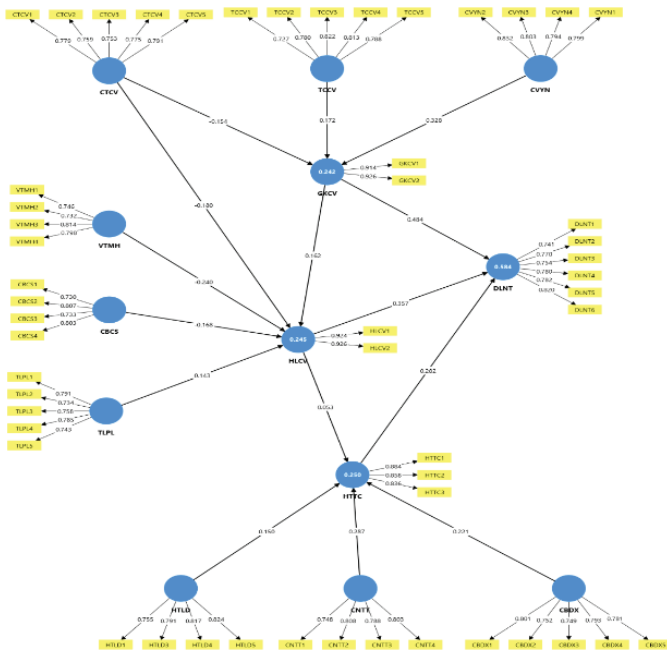
CBCS: cân bằng công việc - cuộc sống; CBDX: công bằng đối xử; CNTT: công nhận thành tích; CTCV: căng thẳng công việc; CVYN: công việc ý nghĩa; ĐLNT: động lực làm việc nội tại; GKCV: gắn kết công việc; HLCV: hài lòng công việc; HTLĐ: hỗ trợ từ lãnh đạo; HTTC: hỗ trợ từ tổ chức; TCCV: tự chủ trong công việc; TLPL: tiền lương và phúc lợi; VTMH: vai trò mơ hồ.

Để đánh giá giá trị phân biệt, nghiên cứu sử dụng hai phương pháp: Fornell-Larcker và HTMT. Theo Fornell-Larcker, tất cả các biến đều có căn bậc hai của AVE ($\sqrt{AVE}$) lớn hơn hệ số tương quan lớn nhất với bất kỳ biến nào khác (Corr.max). CVYN có $\sqrt{AVE}=0,807$ lớn hơn tương quan cao nhất với GKCV là 0,536; tương tự, HLCV có $\sqrt{AVE}=0,925$ lớn hơn tương quan với ĐLNT là 0,616. Điều này cho thấy, các biến tiềm ẩn đo lường các khái niệm khác biệt.

Với kiểm định HTMT, các chỉ số tỷ lệ Heterotrait-Monotrait đều dưới ngưỡng 0,85 cho thấy, không có hiện tượng trùng lặp khái niệm giữa các thang đo [36]. Biến có HTMT cao nhất là ĐLNT (0,701) nhưng vẫn trong giới hạn chấp nhận. Tổng thể các kết quả cho thấy, bộ công cụ đo lường của nghiên cứu có độ tin cậy cao, đạt giá trị hội tụ và giá trị phân biệt tốt, cho phép tiếp tục phân tích mô hình cấu trúc PLS-SEM một cách đáng tin cậy.

4.2. Kết quả mô hình cấu trúc và đánh giá R²

Kết quả phân tích cho thấy, giá trị R² của ĐLNT đạt 0,584, phản ánh mức độ giải thích trung bình khá (hình 2). Ba biến trung gian có giá trị R² lần lượt là GKCV=0,242, HLCV=0,245 và HTTC=0,250 cho thấy, các yếu tố đầu vào tổ chức có thể lý giải đáng kể mức biến thiên trong các yếu tố tâm lý này.



Hình 2. Mô hình cấu trúc tuyến tính từng phần trước khi Bootstrapping. Nguồn: Kết quả từ phần mềm SmartPLS4.

4.3. Kết quả Bootstrapping, tác động gián tiếp và kiểm định chuỗi trung gian

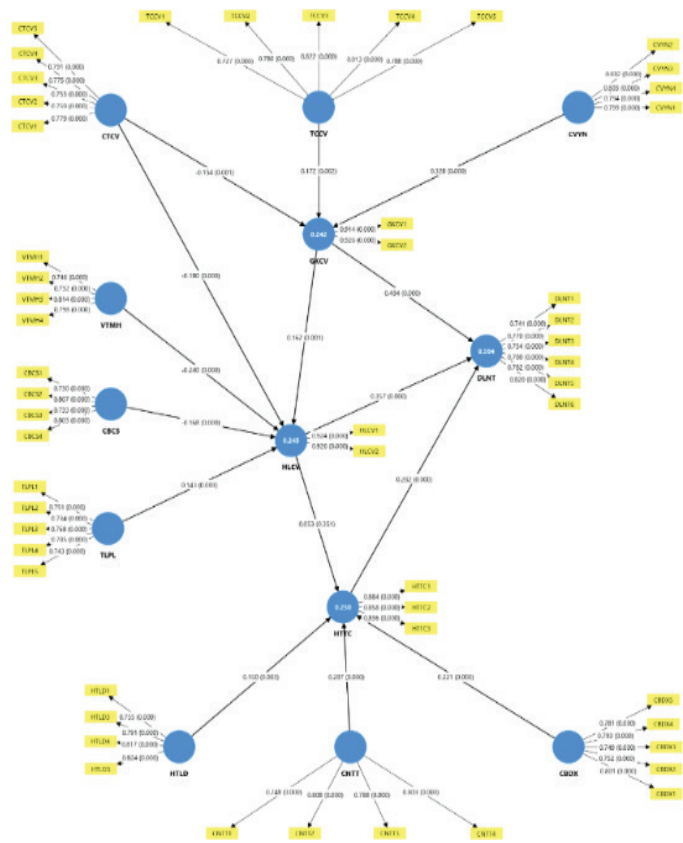
Trước khi tiến hành kiểm định mô hình cấu trúc bằng phương pháp Bootstrapping, cần đảm bảo rằng, mô hình không gặp phải vấn đề đa cộng tuyến giữa các biến độc lập. Do đó, bước kiểm tra hệ số phóng đại phương sai (VIF) là cần thiết, nhằm đánh giá tính độc lập tương đối giữa các biến trong mô hình. Theo khuyến nghị [37, 38], các giá trị VIF cần nhỏ hơn 3,3 để loại trừ hiện tượng cộng tuyến bên trong và kiểm soát sai lệch do phương pháp chung. Kết quả tại bảng 2 cho thấy, tất cả các VIF đều nằm dưới ngưỡng này, đảm bảo điều kiện cần để tiến hành ước lượng mô hình bằng Bootstrapping một cách chính xác và đáng tin cậy.

Theo J. Cohen (1988) [39], chỉ số f^2 từ 0,02 được xem là ảnh hưởng nhỏ, từ 0,15 là trung bình và từ 0,35 trở lên là lớn. Kết quả cho thấy, GKC có ảnh hưởng rất lớn đến ĐLNT ($f^2=0,529$), xác lập đây là biến trung gian quan trọng nhất trong mô hình. Tiếp theo là HLCV ($f^2=0,280$) và HTTC ($f^2=0,184$), đều có mức ảnh hưởng trung bình, khẳng định vai trò đáng kể của các yếu tố tâm lý - tổ chức trong việc hình thành động lực từ bên trong. Tuy nhiên, mối quan hệ từ HLCV đến HTTC lại có f^2 rất thấp (0,003), điều này cho thấy rằng, cảm nhận hài lòng với công việc không đóng góp nhiều vào việc hình thành cảm nhận về sự HTTC. Điều này hàm ý rằng, mặc dù nhân viên có thể hài lòng với công việc hiện tại, điều đó không đồng nghĩa với việc họ cảm thấy được tổ chức hỗ trợ, nếu thiếu các yếu tố hỗ trợ khác như sự công nhận thành tích, HTLD, hay chính sách minh bạch. Do đó, trong khi HTTC vẫn là một kênh trung gian quan trọng tác động đến ĐLNT, thì ảnh hưởng từ HLCV đến biến này nên được diễn giải một cách thận trọng và không nên được xem là con đường chính để cải thiện cảm nhận HTTC trong mô hình hiện tại.

Bảng 2. Kết quả hệ số phóng đại phương sai (VIF) và kích thước ảnh hưởng (f^2).

Biến	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)					Kích thước ảnh hưởng (Chỉ số f^2)				
	ĐLNT	GKC	HLCV	HTLD	HTTC	ĐLNT	GKC	HLCV	HTLD	HTTC
CBCS			1,036					0,036		
CBDX					1,222					0,053
CNTT					1,287					0,085
CTCV	1,016		1,142				0,031	0,037		
CVYN	1,49						0,095			
ĐLNT										
GKC	1,062		1,058				0,529	0,033		
HLCV	1,093			1,108	0,28					0,003
HTLD				1,08						0,028
HTTC	1,038						0,184			
TCCV	1,476						0,026			
TLPL		1,107						0,025		
VTMH	1,05							0,073		

CBCS: cân bằng công việc - cuộc sống; CBDX: công bằng đối xử; CNTT: công nhận thành tích; CTCV: căng thẳng công việc; CVYN: công việc ý nghĩa; ĐLNT: động lực nội tại; GKC: gắn kết công việc; HLCV: hài lòng công việc; HTLD: hỗ trợ từ lãnh đạo; HTTC: hỗ trợ từ tổ chức; TCCV: tự chủ trong công việc; TLPL: tiền lương và phúc lợi; VTMH: vai trò mơ hồ. Nguồn: Kết quả chạy SmartPLS từ kết quả khảo sát 319 người lao động tại Công ty Cổ phần Vận tải Đường sắt, tháng 12/2024.



Hình 3. Mô hình cấu trúc PLS-SEM sau khi Bootstrapping. Nguồn: Kết quả từ phần mềm SmartPLS4.

Trong PLS-SEM sau khi Bootstrapping (hình 3), các mối quan hệ trực tiếp phản ánh rõ ràng vai trò nhân quả giữa các biến tiềm ẩn, với hầu hết các đường dẫn đạt ý nghĩa thống kê ở mức $p < 0,05$ cho thấy, cấu trúc lý thuyết được đề xuất có sự phù hợp tốt với dữ liệu thực nghiệm. Cụ thể, biến GKCV chịu ảnh hưởng trực tiếp từ ba yếu tố chính. Thứ nhất, CTCV có ảnh hưởng tiêu cực ($\beta = -0,154$, $p = 0,001$) cho thấy, khi nhân viên đối mặt với áp lực cao, sự gắn kết với công việc sẽ suy giảm. Thứ hai, TCCV tác động tích cực đến GKCV ($\beta = 0,172$, $p = 0,002$), phản ánh rằng sự linh hoạt và quyền kiểm soát cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ giúp người lao động gắn bó hơn với công việc. Thứ ba, CVYN có ảnh hưởng tích cực mạnh nhất ($\beta = 0,328$, $p = 0,000$), khẳng định rằng cảm nhận về giá trị xã hội và nhân văn của công việc là động lực quan trọng thúc đẩy gắn kết nghề nghiệp.

Từ GKCV, tác động tiếp tục lan tỏa đến HLCV với hệ số $\beta = 0,484$ ($p = 0,000$), hàm ý rằng khi người lao động cảm thấy gắn kết, họ cũng đồng thời đánh giá công việc của mình tích cực hơn, từ đó nâng cao sự hài lòng tổng thể. Kết quả này củng cố lập luận trong các lý thuyết về nguồn lực cá nhân và tâm lý tổ chức. Hơn nữa, HLCV có ảnh hưởng đáng kể đến ĐLNT ($\beta = 0,357$, $p = 0,000$), chứng minh rằng hài lòng với công việc không chỉ là trạng thái cảm xúc tích cực, mà còn là tiền đề thúc đẩy nhân viên chủ động học hỏi, sáng tạo và duy trì động lực xuất phát từ bên trong. Tuy nhiên, mối quan hệ từ HLCV đến HTTC không có ý nghĩa thống kê ($\beta = 0,053$, $p = 0,351$), cho thấy mặc dù hài lòng với công việc, nhân viên chưa chắc đã cảm nhận rõ ràng sự hỗ trợ thực chất từ phía tổ chức, nếu không có các yếu tố cụ thể như chính sách công bằng, sự ghi nhận hay HTLĐ.

Trong khi đó, HTTC nổi bật là một biến trung gian mạnh, được thúc đẩy bởi ba yếu tố tổ chức then chốt. Cụ thể, HTLĐ tác động tích cực đến HTTC ($\beta = 0,150$, $p = 0,003$), cho thấy vai trò của cấp quản lý trong việc hỗ trợ, đồng hành và hướng dẫn nhân viên là rất quan trọng để xây dựng nhận thức về môi trường làm việc hỗ trợ. Kế tiếp, CNTT có ảnh hưởng mạnh ($\beta = 0,287$, $p = 0,000$), khẳng định rằng việc kịp thời ghi nhận, biểu dương và khen thưởng tạo ra cảm giác được đánh giá công bằng và có giá trị trong tổ chức. Cuối cùng, CBDX cũng có tác động tích cực ($\beta = 0,221$, $p = 0,000$), nhấn mạnh vai trò của sự minh bạch và công bằng trong quy trình phân công, đánh giá và phát triển nghề nghiệp. Đáng chú ý, HTTC không chỉ là kết quả của các yếu tố tổ chức mà còn đóng vai trò là cầu nối chuyển hóa các yếu tố đó thành ĐLNT, với hệ số tác động trực tiếp đến ĐLNT là $\beta = 0,282$ ($p = 0,000$). Như vậy, khi người lao động cảm thấy mình được tổ chức hỗ trợ đầy đủ và công bằng, họ sẽ chủ động, nỗ lực và duy trì động lực cao hơn trong công việc, bất kể điều kiện khách quan còn nhiều giới hạn.

Bảng 3 trình bày các chuỗi tác động gián tiếp giữa các biến tiềm ẩn trong mô hình, được kiểm định bằng kỹ thuật Bootstrapping với 5.000 mẫu lặp lại. Tất cả các chuỗi trong bảng này đều có giá trị p nhỏ hơn 0,05, do đó đạt mức ý nghĩa thống kê và phản ánh các hiệu ứng trung gian thực sự ảnh hưởng đến biến phụ thuộc cuối cùng là ĐLNT. Một số chuỗi tác động nổi bật bao gồm:

Chuỗi “CVYN $\rightarrow$ GKCV $\rightarrow$ ĐLNT” (hệ số $\beta = 0,158$, giá trị $p = 0,000$): Kết quả này cho thấy, mức độ cảm nhận VYN đóng vai

Bảng 3. Các tác động gián tiếp có ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$).

Chuỗi tác động	Mẫu gốc (O)	Trung bình mẫu (M)	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Giá trị thống kê T ($ O/STDEV $)	Giá trị p
CVYN $\rightarrow$ GKCV $\rightarrow$ ĐLNT	0,158	0,16	0,03	5,294	0,000
VTMH $\rightarrow$ HLCV $\rightarrow$ ĐLNT	-0,086	-0,086	0,02	4,336	0,000
CTCV $\rightarrow$ HLCV $\rightarrow$ ĐLNT	-0,064	-0,064	0,017	3,881	0,000
CBDX $\rightarrow$ HTTC $\rightarrow$ ĐLNT	0,062	0,063	0,016	3,773	0,000
CNTT $\rightarrow$ HTTC $\rightarrow$ ĐLNT	0,081	0,082	0,022	3,74	0,000
CBCS $\rightarrow$ HLCV $\rightarrow$ ĐLNT	-0,06	-0,061	0,018	3,324	0,001
CTCV $\rightarrow$ GKCV $\rightarrow$ ĐLNT	-0,075	-0,076	0,023	3,191	0,001
GKCV $\rightarrow$ HLCV $\rightarrow$ ĐLNT	0,058	0,057	0,019	3,087	0,002
TCCV $\rightarrow$ GKCV $\rightarrow$ ĐLNT	0,083	0,084	0,028	2,993	0,003
TLPL $\rightarrow$ HLCV $\rightarrow$ ĐLNT	0,051	0,053	0,018	2,807	0,005
CVYN $\rightarrow$ GKCV $\rightarrow$ HLCV	0,053	0,053	0,019	2,739	0,006
HTLĐ $\rightarrow$ HTTC $\rightarrow$ ĐLNT	0,042	0,044	0,015	2,734	0,006
CVYN $\rightarrow$ GKCV $\rightarrow$ HLCV $\rightarrow$ ĐLNT	0,019	0,019	0,007	2,628	0,009
CTCV $\rightarrow$ GKCV $\rightarrow$ HLCV	-0,025	-0,025	0,011	2,276	0,023
CTCV $\rightarrow$ GKCV $\rightarrow$ HLCV $\rightarrow$ ĐLNT	-0,009	-0,009	0,004	2,24	0,025
TCCV $\rightarrow$ GKCV $\rightarrow$ HLCV	0,028	0,028	0,013	2,172	0,03
TCCV $\rightarrow$ GKCV $\rightarrow$ HLCV $\rightarrow$ ĐLNT	0,01	0,01	0,005	2,107	0,035

CBCS: cân bằng công việc - cuộc sống; CBDX: công bằng đối xử; CNTT: công nhận thành tích; CTCV: căng thẳng công việc; CVYN: công việc ý nghĩa; ĐLNT: động lực nội tại; GKCV: gắn kết công việc; HLCV: hài lòng công việc; HTLĐ: hỗ trợ từ lãnh đạo; HTTC: hỗ trợ từ tổ chức; TCCV: tự chủ trong công việc; TLPL: tiền lương và phúc lợi; VTMH: vai trò mơ hồ. Nguồn: Kết quả chạy SmartPLS 4 từ kết quả khảo sát 319 người lao động tại Công ty Cổ phần Vận tải Đường sắt Hà Nội, tháng 12/2024.

trò rất quan trọng trong việc nâng cao động lực làm việc từ bên trong, thông qua việc làm tăng mức độ gắn kết với công việc. Đây là chuỗi tác động gián tiếp có cường độ ảnh hưởng lớn nhất trong toàn bộ mô hình, hàm ý rằng khi người lao động cảm thấy công việc mình đang làm có giá trị và ý nghĩa, họ sẽ gắn bó hơn với công việc, từ đó được thúc đẩy mạnh mẽ hơn bởi ĐLNT.

Chuỗi “VTMH $\rightarrow$ HLCV $\rightarrow$ ĐLNT” ($\beta = -0,086$, $p = 0,000$): Mối quan hệ này phản ánh tác động tiêu cực của tình trạng không rõ ràng về vai trò và nhiệm vụ. Khi người lao động cảm thấy mơ hồ về vai trò công việc của mình, họ có xu hướng giảm mức độ hài lòng với công việc, kéo theo sự sụt giảm trong ĐLNT. Đây là một tác động tiêu cực đáng lưu ý, cảnh báo các nhà quản lý cần quan tâm nhiều hơn đến việc làm rõ kỳ vọng và trách nhiệm công việc của nhân viên.

Chuỗi “CBDX $\rightarrow$ HTTC $\rightarrow$ ĐLNT” ($\beta = 0,062$, $p = 0,000$) và “CNTT $\rightarrow$ HTTC $\rightarrow$ ĐLNT” ($\beta = 0,081$, $p = 0,000$): Hai chuỗi này cho thấy rằng, các yếu tố thuộc về chính sách tổ chức, bao gồm sự công bằng trong đối xử và sự ghi nhận thành tích, có khả năng nâng cao nhận thức của người lao động về mức độ tổ chức hỗ trợ mình. Khi người lao động cảm thấy được đối xử công bằng và nỗ lực của họ được công nhận, họ sẽ cảm thấy tổ chức luôn đồng hành và hỗ trợ, từ đó được thúc đẩy ĐLNT.

Chuỗi “CVYN → GKCV → HLCV → ĐLNT” ($\beta=0,019$, $p=0,009$): Đây là một chuỗi tác động gián tiếp kéo dài với ba tầng trung gian, nhưng vẫn đạt ý nghĩa thống kê. Tuy nhiên, hệ số tác động ở mức thấp, cho thấy hiệu ứng lan truyền vẫn tồn tại nhưng đã bị suy giảm phần nào về mặt cường độ. Điều này cho thấy rằng, chuỗi tác động dài hơn có thể làm giảm hiệu quả của tác động ban đầu, mặc dù vẫn giữ được ý nghĩa thống kê.

Tóm lại, kết quả từ bảng 3 nhấn mạnh rằng, các yếu tố về tổ chức, tâm lý và điều kiện làm việc không chỉ tác động trực tiếp đến ĐLNT mà còn truyền qua các kênh trung gian có ý nghĩa như GKCV, HLCV và HTTC. Việc nhận diện chính xác các chuỗi trung gian hiệu quả sẽ hỗ trợ các nhà quản lý trong việc thiết kế các chính sách can thiệp đúng trọng tâm.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

Kết quả nghiên cứu sử dụng PLS-SEM cho thấy, các yếu tố liên quan đến môi trường làm việc, điều kiện tổ chức và nhận thức nghề nghiệp có ảnh hưởng rõ rệt đến ĐLNT của người lao động. Ba biến trung gian then chốt gồm GKCV, HLCV và HTTC là kênh truyền dẫn chính từ các yếu tố đầu vào đến ĐLNT. Từ các kết quả phân tích này, các hàm ý quản trị có thể rút ra như sau:

Thứ nhất, cần tăng cường GKCV bằng cách xây dựng môi trường làm việc có ý nghĩa và trao quyền tự chủ cao hơn. Hai yếu tố nền tảng cho GKCV là CVYN và TCCV đều có ảnh hưởng gián tiếp tích cực đến ĐLNT thông qua GKCV. Ngược lại, căng thẳng trong công việc (CTCV) ảnh hưởng tiêu cực đến cả GKCV và HLCV, do đó cần được kiểm soát. Với hệ số tác động và f^2 cao nhất trong mô hình, GKCV là điểm ưu tiên trong thiết kế chính sách nhân sự. Do quy mô mẫu khảo sát trong nghiên cứu chỉ đạt khoảng 6% tổng số lao động tại doanh nghiệp (~319/5000 người), các đề xuất này cần được đối chiếu, củng cố bằng tài liệu thứ cấp như các báo cáo nội bộ về tỷ lệ nghỉ việc, khiếu nại nội bộ, hoặc đánh giá định kỳ về mức độ gắn kết của người lao động do phòng nhân sự quản lý, nhằm đảm bảo tính bao quát và đại diện cho toàn bộ lực lượng lao động.

Thứ hai, việc nâng cao mức độ HLCV cần được chú trọng thông qua các biện pháp hỗ trợ người lao động duy trì sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân, đồng thời làm rõ vai trò, vị trí và ý nghĩa công việc trong tổ chức. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tác động của yếu tố tiền lương và phúc lợi (TLPL) đến sự HLCV là rất thấp ($f^2=0,017$) - điều này khác biệt so với nhiều mô hình lý thuyết truyền thống và kết quả thực nghiệm tại các lĩnh vực khác. Tuy nhiên, khi đặt trong bối cảnh ngành vận tải đường sắt - nơi doanh thu bị giới hạn trong nhiều năm và hệ thống chi trả phụ thuộc phần lớn vào ngân sách nhà nước - phát hiện này là hợp lý. Báo cáo thường niên, kết quả kiểm toán và các quy chế trả lương do Bộ Xây dựng ban hành đều cho thấy, hệ thống đãi ngộ trong ngành có tính cứng nhắc cao, thiếu linh hoạt trong điều chỉnh thu nhập hoặc thưởng hiệu suất, từ đó làm giảm hiệu quả của yếu tố tài chính trong việc nâng cao sự HLCV. Trên thực tế, người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước - đặc biệt là trong lĩnh vực hạ tầng kỹ thuật như đường sắt - có xu hướng chấp nhận mức thu nhập ổn định, không kỳ vọng nhiều vào các khoản thưởng đột biến hay phúc lợi linh hoạt. Vì vậy, tiền lương không còn là đòn bẩy chính để nâng cao sự hài lòng, mà

các yếu tố phi tài chính như cảm giác được công nhận, được trao quyền chủ động, công bằng trong phân công nhiệm vụ và sự minh bạch trong hệ thống đánh giá mới đóng vai trò thiết yếu. Kết quả này do đó không chỉ phản ánh đúng đặc điểm tổ chức, mà còn góp phần cung cấp căn cứ thực tiễn để tái định hướng chính sách nhân sự trong các ngành công ích hoặc đơn vị có cơ chế quản trị tương tự. Các giải pháp tập trung vào cải thiện cảm nhận công bằng, rõ ràng và kết nối nội bộ sẽ có hiệu quả bền vững hơn trong việc nâng cao mức độ hài lòng và gắn bó của người lao động.

Thứ ba, doanh nghiệp cần xây dựng các chính sách hỗ trợ tổ chức một cách toàn diện và có hệ thống. Các yếu tố như CBDX, CNTT và HTLĐ cho thấy ảnh hưởng gián tiếp đáng kể đến ĐLNT thông qua biến trung gian HTTC. Mặc dù các yếu tố này có chỉ số kích thước ảnh hưởng f^2 ở mức từ nhỏ đến trung bình, chúng vẫn đóng vai trò thiết yếu trong việc củng cố niềm tin tổ chức và cảm nhận an toàn tâm lý - đặc biệt quan trọng trong các ngành có đặc thù kỹ thuật, điều hành và gắn với hạ tầng công ích như đường sắt. Các khuyến nghị chính sách cần phù hợp với khung pháp lý hiện hành, và cơ chế nội bộ để đảm bảo tính khả thi và được người lao động chấp thuận. Trong đó, Thông tư số 49/2022/TT-BGTVT của Bộ trưởng Bộ Giao thông Vận tải (nay là Bộ Xây dựng) [40] là căn cứ pháp lý quan trọng, quy định rõ chức danh, tiêu chuẩn và nhiệm vụ, làm cơ sở xác định trách nhiệm, mức độ phức tạp công việc và tiêu chí đánh giá hiệu suất.

Bên cạnh đó, việc thiết kế chính sách khen thưởng, công nhận thành tích và đánh giá HTLĐ nên được tích hợp chặt chẽ với quy chế thi đua - khen thưởng nội bộ của doanh nghiệp (được ban hành hàng năm hoặc theo chu kỳ đánh giá), đồng thời gắn với chế độ báo cáo định kỳ của tổ trưởng/đội trưởng và phiếu đánh giá cán bộ, nhân viên theo tháng, quý. Ví dụ, nếu công nhận thành tích chỉ dừng lại ở hình thức tổng kết cuối năm mà không có phản hồi kịp thời từ cấp trên trong suốt quá trình làm việc, thì ảnh hưởng của yếu tố này đến ĐLNT sẽ không rõ rệt. Do đó, cần thiết lập cơ chế phản hồi hai chiều, như ghi nhận từ tổ trưởng vận hành tại ga hoặc đội tiếp viên, kết hợp với đánh giá của phòng nhân sự - đây là các công cụ tổ chức đã sẵn có nhưng cần được chuẩn hóa và sử dụng hiệu quả hơn.

Cuối cùng, các nhà quản trị cần ưu tiên các chính sách tác động vào các biến trung gian có ảnh hưởng lớn như GKCV và HLCV, thay vì dàn trải nguồn lực cho các yếu tố có tác động quá nhỏ (TCCV, TLPL có $f^2<0,03$). Tập trung nguồn lực vào các yếu tố trung gian then chốt sẽ góp phần tối ưu hóa hiệu quả thực thi các chính sách nhân sự, đồng thời tạo ĐLNT một cách bền vững - nhân tố mang tính nền tảng trong việc duy trì và phát triển đội ngũ lao động lâu dài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] E.L. Deci, R.M. Ryan (2000a), “The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior”, *Psychological Inquiry*, **11**(4), pp.227-268, DOI: 10.1207/S15327965PLI1104_01.
- [2] M. Gagné, E.L. Deci (2005), “Self-determination theory and work motivation”, *Journal of Organizational Behavior*, **26**(4), pp.331-362, DOI: 10.1002/job.322.
- [3] K.A. Kovach (1987), “What motivates employees? Workers and supervisors give different answers”, *Business Horizons*, **30**(5), pp.58-65, DOI: 10.1016/0007-6813(87)90082-6.

- [4] N.R.F. Maier, E.E. Lawler (1973), *Psychology in Industrial Organizations*, Boston, MA: Houghton Mifflin, 688pp.
- [5] H.G. Rainey (1993), *Understanding and Managing Public Organizations*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 337pp.
- [6] K.D. Tran, N.L.V. Nguyen (2011), "Factors affecting employee motivation in enterprises", *Journal of Asian Business and Economic Studies*, **7**(244), pp.45-56 (in Vietnamese).
- [7] K. Dinh, T.P. Quang (2022), "A study on employee work motivation at Samco Vina Joint Stock Company using the PLS-SEM quantitative model", *Journal of Industry and Trade*, <https://tapchicongthuong.vn/nghien-cu-u-dong-luc-lam-viec-cua-nhan-vien-tai-cong-ty-cp-samco-vina-qua-mo-hi-nh-di-nh-luo-ng-ca-u-tru--c-tuye--n-ti-nh-pls-sem-88371.htm>, accessed 20 December 2024 (in Vietnamese).
- [8] D.K. Bui (2018), *Solutions to Improve Employee Work Motivation at Ha Hai Railway Joint Stock Company*, Graduation Thesis, University of Transport and Communications, Hanoi (in Vietnamese).
- [9] N. Awada, S.S. Johar, F.B. Ismail (2019), "The effect of employee happiness on performance of employees in public organization in United Arab Emirates", *Journal of Administrative and Business Studies*, **5**(5), pp.260-268, DOI: 10.20474/jabs-5.5.1.
- [10] H.T. Nguyen (2023), "Competency of the attendants of Hanoi Railway Transport Joint Stock Company", *Economy and Forecast Review*, **27**, pp.24-27 (in Vietnamese).
- [11] T.T. Bui (2016), "A study on the correlation between passenger satisfaction and the quality of railway transport services", *Journal of Transport and Communications*, <https://giaothong.tapchixaydung.vn/nghien-cuu-moi-tuong-quan-giua-su-hai-long-cua-hanh-khach-va-chat-luong-dich-vu-van-tai-duong-sat-18326682.htm>, accessed 22 December 2024 (in Vietnamese).
- [12] J.F. Hair, C.M. Ringle, M. Sarstedt (2014), *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage Publications, 307pp.
- [13] F. Herzberg (1959), *The Motivation to Work*, Wiley, 157pp.
- [14] E.L. Deci, R.M. Ryan (2000b), "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", *American Psychologist*, **55**(1), pp.68-78, DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
- [15] R. Eisenberger, F. Stinglhamber, C. Vandenberghe, et al. (2002a), "Perceived organizational support: A review of the literature", *Journal of Applied Psychology*, **87**(4), pp.698-714, DOI: 10.1037/0021-9010.87.4.698.
- [16] Y. Chen, Y. Wang, J. Sun (2020), "Exploring the role of intrinsic motivation in ChatGPT adoption to enhance learning outcomes", *Computers & Education*, **157**, DOI: 10.1016/j.compedu.2020.103987.
- [17] J.V. Wingerden, R.F. Poell (2019), "Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting", *PLOS ONE*, **14**(9), DOI: 10.1371/journal.pone.0222518.
- [18] J.V. Wingerden, J.V.D. Stoep, R.F. Poell (2018), "Meaningful work and work engagement: The mediating role of perceived opportunities to craft and job crafting behavior", *International Journal of Human Resource Studies*, **8**(2), pp.1-27, DOI: 10.5296/ijhrs.v8i2.12635.
- [19] A.B. Bakker, E. Demerouti (2007), "The job demands-resources model: State of the art", *Journal of Managerial Psychology*, **22**(3), pp.309-328, DOI: 10.1108/02683940710733115.
- [20] J.J. Hakanen, W.B. Schaufeli, K. Ahola (2008), "The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement", *Work & Stress*, **22**(3), pp.224-241, DOI: 10.1080/02678370802379432.
- [21] O.M. Karatepe, M. Tekinkus (2006), "The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees", *International Journal of Bank Marketing*, **24**(3), pp.173-193, DOI: 10.1108/02652320610659021.
- [22] W.B. Schaufeli, T.W. Taris (2014), "A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health", *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, pp.43-68, DOI: 10.1007/978-94-007-5640-3_4.
- [23] R.L. Kahn, D.M. Wolfe, R.P. Quinn, et al. (1964), *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, 470pp.
- [24] J.H. Greenhaus, N.J. Beutell (1985), "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, **10**(1), pp.76-88, DOI: 10.5465/amr.1985.4277352.
- [25] C.F. Chien, Y.H. Ding, Y.H. Lin (2013a), "Effects of service quality and customer satisfaction on customer loyalty in high-speed rail services in Taiwan", *Transport Policy*, **30**, pp.92-100, DOI: 10.1016/j.tranpol.2013.08.001.
- [26] C.F. Chien, Y.H. Ding, Y.H. Lin (2013b), "Workload, job satisfaction, and turnover intention of railway drivers in Taiwan", *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, **57**, pp.111-122, DOI: 10.1016/j.tra.2013.09.007.
- [27] R. Eisenberger, F. Stinglhamber, C. Vandenberghe, et al. (2002b), "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention", *Journal of Applied Psychology*, **87**(3), pp.565-573, DOI: 10.1037/0021-9010.87.3.565.
- [28] G. Huang, W.M. To, A. Chan (2021), "Effects of equity, perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment in Macao's gaming industry", *Management Decision*, **59**(7), pp.1462-1479, DOI: 10.1108/MD-11-2021-1447.
- [29] P.M. Blau (1964), *Exchange and Power in Social Life*, John Wiley & Sons, 352pp.
- [30] C. Ni, Y. Wang (2015), "The impact of perceived organizational support and core self-evaluation on employee's psychological wellbeing", *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, **3**(2), pp.73-81, DOI: 10.4236/jhrss.2015.32011.
- [31] J.R. Rizzo, R.J. House, S.I. Lirtzman (1970), "Role conflict and ambiguity in complex organizations", *Administrative Science Quarterly*, **15**(2), pp.150-163, DOI: 10.2307/2391486.
- [32] T.A. Judge, R.F. Piccolo, N.P. Podsakoff, et al. (2010), "The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature", *Journal of Vocational Behavior*, **77**(2), pp.157-167, DOI: 10.1016/j.jvb.2010.04.002.
- [33] J.A. Colquitt (2001), "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, **86**(3), pp.386-400, DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.386.
- [34] P.E. Spector (1985), "Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey", *American Journal of Community Psychology*, **13**(6), pp.693-713, DOI: 10.1007/BF00929796.
- [35] W.B. Schaufeli, A.B. Bakker (2004), *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*, Version 1.1, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, 41pp.
- [36] J. Henseler, C.M. Ringle, M. Sarstedt (2015), "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling", *Journal of The Academy of Marketing Science*, **43**(1), pp.115-135, DOI: 10.1007/s11747-014-0403-8.
- [37] N. Kock (2015), "Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach", *International Journal of E-Collaboration*, **11**(4), pp.1-10, DOI: 10.4018/ijec.2015100101.
- [38] N. Kock, G.S. Lynn (2012), "Lateral collinearity and misleading results in variance-based SEM: An illustration and recommendations", *Journal of The Association for Information Systems*, **13**(7), pp.546-580, DOI: 10.17705/1jais.00302.
- [39] J. Cohen (1988), *Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences*, 2nd ed., Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates, DOI: 10.4324/9780203771587.
- [40] Ministry of Transport (2022), *Circular No. 49/2022/TT-BGTVT Dated December 30, 2022 on Regulations on Codes, Professional Title Standards, and Salary Classification for Public Employees in The Railway Project Management Sector* (in Vietnamese).

Năng lực lãnh đạo của nhà quản trị dự án

Lê Thảo Quỳnh*

Trường Đại học Thương Mại, 79 Hồ Tùng Mậu, phường Từ Liêm, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 27/3/2025; ngày chuyển phản biện 29/3/2025; ngày nhận phản biện 18/4/2025; ngày chấp nhận đăng 24/4/2025

Tóm tắt:

Nghiên cứu đánh giá năng lực lãnh đạo của nhà quản trị dự án qua ba yếu tố: trí tuệ cảm xúc (EQ), tư duy quản trị (MQ) và tư duy trí tuệ (IQ). Lãnh đạo ngày càng quan trọng trong thành công dự án, thu hút sự quan tâm của tổ chức và giới nghiên cứu. Dữ liệu thu thập từ phỏng vấn 15 nhà quản trị dự án. Kết quả cho thấy: IQ hỗ trợ phân tích và quyết định chiến lược; MQ giúp hoạch định và tổ chức; EQ quan trọng trong giao tiếp, động viên và giải quyết xung đột. Tuy nhiên, nhiều nhà quản trị gặp khó khăn trong cân bằng ba yếu tố, đặc biệt là EQ khi chịu áp lực. Những nhà quản trị có EQ cao thường tạo môi trường tích cực, nâng cao hiệu suất dự án thông qua việc tăng cường tinh thần làm việc nhóm và sự hợp tác. Nghiên cứu đề xuất các chương trình đào tạo chuyên biệt về kỹ năng mềm, tư duy chiến lược và quản lý cảm xúc. Những sáng kiến này nhằm giúp các doanh nghiệp hiểu rõ hơn về vai trò lãnh đạo và hỗ trợ phát triển đội ngũ quản lý dự án, đặc biệt tại Hà Nội, qua đó nâng cao hiệu quả tổng thể của dự án và đảm bảo thành công lâu dài.

Từ khóa: khả năng lãnh đạo, năng lực lãnh đạo, nhà quản trị dự án, quản trị dự án.

Chỉ số phân loại: 5.1, 5.2, 5.13

The leadership capacity of a project manager

Thao Quynh Le*

Thuongmai University, 79 Ho Tung Mau Street, Tu Liem Ward, Hanoi, Vietnam

Received 27 March 2025; revised 18 April 2025; accepted 24 April 2025

Abstract:

The study evaluates the leadership capacity of project managers through three key factors: emotional quotient (EQ), moral quotient (MQ), and intelligence quotient (IQ). As leadership becomes increasingly crucial to project success, it has garnered significant attention from organisations and researchers. Data were gathered through in-depth interviews with 15 project managers in the construction industry. The findings reveal that IQ enhances analytical skills and strategic decision-making, MQ supports planning and organisation, and EQ is vital for effective communication, motivation, and conflict resolution. However, many managers struggle to balance these three elements, particularly EQ, when under high pressure. Those with strong EQ tend to foster a positive work environment and improve overall project outcomes by enhancing teamwork and collaboration. The study suggests targeted training programs in soft skills, strategic thinking, and emotional management. These initiatives aim to help businesses better understand leadership roles and support the development of project managers, particularly in Hanoi, to enhance overall project efficiency and long-term success.

Keywords: leadership ability, leadership capacity, project management, project manager.

Classification numbers: 5.1, 5.2, 5.13

*Email: quynh.lt@tmu.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hiện nay, dự án ngày càng giữ vai trò quan trọng trong việc triển khai các chiến lược phát triển của tổ chức. Do đó, việc bảo đảm thành công cho dự án dựa trên quy trình quản trị chuyên môn phụ thuộc đáng kể vào năng lực lãnh đạo của nhà quản trị dự án. Một nhà quản trị giỏi cần có khả năng tư duy chiến lược, tổ chức điều hành hiệu quả và có năng lực cảm xúc để quản trị con người và tạo động lực làm việc cho nhóm [1, 2].

Trong môi trường ngày càng phức tạp và cạnh tranh, nhiều dự án thất bại không phải vì thiếu ngân sách hay kỹ thuật, mà do những yếu kém trong khía cạnh lãnh đạo và giao tiếp. Vì vậy, nghiên cứu về năng lực lãnh đạo của nhà quản trị dự án, đặc biệt thông qua ba yếu tố cốt lõi (IQ, MQ và EQ) là vô cùng cấp thiết, để nâng cao hiệu quả triển khai dự án và phát triển đội ngũ quản trị chất lượng.

Bài viết tập trung đánh giá năng lực lãnh đạo của nhà quản trị dự án thông qua ba yếu tố chính: IQ, MQ và EQ. Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố đến khả năng quản trị, điều hành và hiệu quả triển khai dự án.

Khác với các nghiên cứu trước đây (chỉ tập trung vào một khía cạnh lãnh đạo cụ thể), bài viết này cung cấp một cái nhìn toàn diện về sự kết hợp giữa EQ, MQ và IQ - ba trụ cột năng lực quan trọng của nhà quản trị dự án. Nghiên cứu dựa trên dữ liệu khảo sát mô tả nhân khẩu học, kết hợp phương pháp định tính thông qua phỏng vấn sâu, nhằm mang lại kết quả đa chiều và sát với thực tiễn. Qua đó, bài viết đưa ra các khuyến nghị cụ thể giúp doanh nghiệp tối ưu hóa công tác phát triển và đào tạo đội ngũ quản trị dự án.

Mặc dù tầm quan trọng của IQ, MQ và EQ trong quản trị và lãnh đạo đã được nhiều nghiên cứu đề cập, các tài liệu hiện có vẫn chủ yếu phân tích riêng lẻ từng yếu tố hoặc tập trung chủ yếu vào EQ trong vai trò lãnh đạo. Hiện vẫn còn thiếu những nghiên cứu toàn diện tích hợp cả ba năng lực này trong một mô hình thống nhất để đánh giá tác động tổng thể đến hiệu quả quản trị và lãnh đạo. Đặc biệt, các nghiên cứu định lượng với cỡ mẫu lớn hoặc được triển khai trong bối cảnh doanh nghiệp ở các quốc gia đang phát triển - nơi đặc trưng bởi môi trường làm việc nhiều biến động vẫn còn tương đối khan hiếm. Sự thiếu hụt này đặt ra nhu cầu cấp thiết cho những nghiên cứu chuyên sâu, có hệ thống, nhằm làm rõ mối quan hệ tương hỗ giữa IQ, MQ và EQ trong thực tiễn quản trị hiện đại.

2. Cơ sở lý luận và tổng quan nghiên cứu

2.1. Các khái niệm

2.1.1. Nhà quản trị dự án

Theo Viện Quản trị dự án (PMI), nhà quản trị dự án được định nghĩa là người tổ chức, thực hiện, giao nhiệm vụ, lãnh đạo nhóm dự án và chịu trách nhiệm đạt được các mục tiêu của dự án, bên cạnh đó thực hiện nhiều chức năng khác nhau, như hỗ trợ nhóm dự án làm việc đạt được kết quả và quản trị các quy trình để mang lại kết quả như mong đợi [3]. Trong khi E.W. Larson và cs (2011) [4] lại cho rằng, một nhà quản trị dự án hiệu quả là người xây dựng được sự cộng tác tốt, toàn diện giữa các nhóm thành viên dự án để đạt được mục tiêu chung cho dự án và sự thành công hay thất bại của dự án chính vì vậy không chỉ phụ thuộc duy nhất vào sự đóng góp của nhóm dự án mà còn là sự tham gia của các cấp bậc nhà quản trị và các bên liên quan.

E.W. Larson và cs (2011) [4] cũng nêu lên quan điểm phân biệt giữa quản trị và các vấn đề lãnh đạo của dự án, việc có thể gây nhầm lẫn cho các nhà quản trị dự án mới. Các tác giả cho rằng, quản trị tốt mang lại trật tự và ổn định bằng cách xây dựng các kế hoạch và mục tiêu, thiết kế các cơ cấu và thủ tục, giám sát kết quả đầu ra so với kế hoạch và thực hiện các biện pháp khắc phục khi cần thiết. Các vấn đề liên quan đến lãnh đạo dự án bao gồm việc nhận biết và nói rõ sự cần thiết phải thay đổi đáng kể các phương hướng và hoạt động của dự án, điều chỉnh mọi người theo hướng mới và thúc đẩy họ làm việc cùng nhau để vượt qua những trở ngại do sự thay đổi tạo ra và hiện thực hóa các mục tiêu mới.

2.1.2. Năng lực lãnh đạo

Các vấn đề liên quan đến lãnh đạo dự án thường được quan tâm, nghiên cứu từ hàng chục năm trở lại đây và đã trở thành chủ đề không thể thiếu trong các doanh nghiệp, tổ chức cũng như các phòng, ban trực thuộc. T. Chalmers (2016) [5] cho rằng, lãnh đạo là sắp xếp mọi người theo tầm nhìn, truyền cảm hứng cho họ, động viên họ và tạo dựng môi trường giao tiếp hiệu quả. Năng lực lãnh đạo là khả năng của một cá nhân trong việc định hướng, thúc đẩy và quản trị một tổ chức hoặc nhóm người nhằm đạt được mục tiêu chung. Một nhà lãnh đạo cần có tầm nhìn chiến lược, khả năng ra quyết định, kỹ năng quản trị con người, tư duy đổi mới và khả năng thích ứng với sự thay đổi.

2.2. Tổng quan nghiên cứu

Trong công việc hằng ngày của các nhà quản trị thành công đều đòi hỏi khả năng lãnh đạo và quản trị tốt. Do đó, các nhà quản trị cần có IQ, MQ và EQ.

V. Dulewicz và cs (2000) [2] đã chỉ ra rằng, các năng lực này dự đoán một lượng lớn sự thay đổi (71%) trong hiệu suất của các nhà lãnh đạo.

Theo M. Ghorbani (2023) [6], IQ bao gồm phân tích phân biệt, tự nhìn nhận và quan điểm chiến lược; MQ bao gồm giao tiếp, quản trị nguồn lực, hiệu suất, phát triển và trao quyền cho nhóm; EQ bao gồm nhận thức về bản thân, trực giác, sự nhạy cảm và ảnh hưởng (bao gồm động lực và sự tận tâm).

Khả năng về EQ đã được xác định là nền tảng cho giao tiếp hiệu quả hơn [7]. B.A. Metcalfe và cs (2001) [8] đã đánh giá EQ có liên quan đáng kể đến khả năng lãnh đạo hiệu quả. EQ trong công tác lãnh đạo của một tổ chức ảnh hưởng trực tiếp đến việc duy trì đội ngũ nhân viên chất lượng cao, năng suất chung, khuyến khích họ và tạo ra môi trường làm việc lành mạnh hơn [1]. EQ đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực và gắn kết đội ngũ, tạo sự hài lòng của nhân viên [9, 10].

IQ là một thành phần quan trọng để dự đoán hiệu suất công việc [11]. Một nhà quản trị sở hữu IQ cao có thể trình bày quan điểm sắc bén, đưa ra luận điểm rõ ràng và xử lý thông tin nhanh chóng, nhưng nếu thiếu sự nhạy bén về cảm xúc, giao tiếp trở nên khô khan, thiếu sự gắn kết. Khi có EQ cao, khả năng đồng cảm và nắm bắt tâm lý, giúp cuộc trò chuyện trở nên tự nhiên, dễ tiếp cận, tạo sự kết nối giữa các cá nhân trong tổ chức.

MQ là khả năng tổ chức, điều hành và tối ưu hóa các nguồn lực để đạt được mục tiêu một cách hiệu quả. MQ là một chỉ số quan trọng phản ánh khả năng lập kế hoạch, ra quyết định, giải quyết vấn đề, lãnh đạo đội ngũ và thích ứng với môi trường thay đổi. Một người có năng lực quản trị cao biết cách sắp xếp công việc hợp lý, điều phối nhân sự, kiểm soát rủi ro và duy trì động lực cho đội ngũ.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Dữ liệu và mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu tập trung vào năng lực lãnh đạo của các nhà quản trị dự án. Dữ liệu sơ cấp được thu thập từ hai nguồn: (1) 15 cuộc phỏng vấn chuyên sâu với các nhà quản trị dự án có kinh nghiệm thực tiễn, và (2) 305 phiếu khảo sát, trong đó có 298 phiếu hợp lệ được đưa vào phân tích và 7 phiếu bị loại do thiếu nội dung trả lời. Mẫu khảo sát được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện, đảm bảo độ đa dạng về giới tính, kinh nghiệm và trình độ học vấn.

3.2. Xây dựng bảng hỏi

Bảng hỏi được thiết kế dựa trên tổng hợp lý thuyết nền tảng về năng lực lãnh đạo, EQ, MQ và IQ [1, 6]. Nội dung bảng hỏi gồm hai phần chính: Phần 1: Thông tin nhân khẩu học (giới tính, trình độ học vấn, số năm kinh nghiệm, vị trí công tác); Phần 2: Các thang đo đánh giá năng lực lãnh đạo theo ba khía cạnh: IQ, MQ và EQ, được đo lường qua các tiêu chí cụ thể như khả năng ra quyết định, quản trị nhân sự, giao tiếp, tạo động lực... Các câu hỏi sử dụng thang đo Likert 5 điểm để đo mức độ đồng ý của người trả lời.

3.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

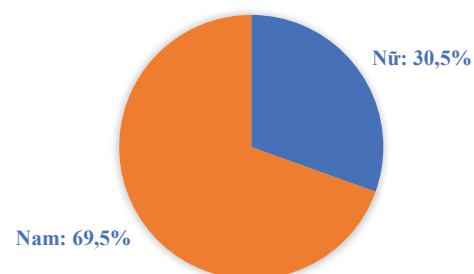
Phương pháp định tính: Tác giả tiến hành 15 cuộc phỏng vấn sâu với các nhà quản trị dự án, nhằm thu thập thông tin về cách họ áp dụng và nhận thức vai trò của EQ, MQ và IQ trong thực tiễn quản trị. Dữ liệu định tính được phân tích bằng phương pháp phân tích chủ đề (thematic analysis), giúp khám phá các xu hướng, mô hình hành vi và các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực lãnh đạo.

Phương pháp định lượng: Nghiên cứu phát bảng hỏi khảo sát tới 305 nhà quản trị dự án, thu về 298 phiếu hợp lệ. Bảng hỏi được thiết kế dựa trên các lý thuyết nền về năng lực lãnh đạo [1, 6]. Dữ liệu thu thập chủ yếu phục vụ mục tiêu thống kê mô tả về đặc điểm nhân khẩu học (giới tính, trình độ học vấn, số năm kinh nghiệm).

4. Thực trạng năng lực lãnh đạo của nhà quản trị dự án

4.1. Mô tả nhân khẩu học

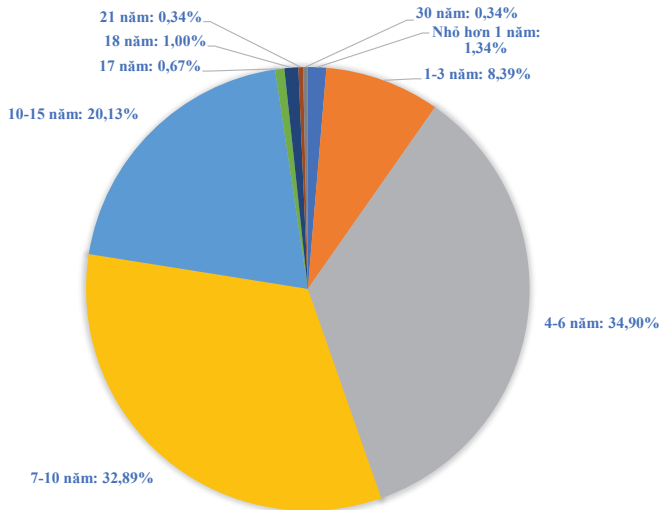
Dựa trên dữ liệu sơ cấp tự thu thập trong 305 phiếu, thu về 298 phản hồi hợp lệ. Về giới tính của nhà quản trị, tỷ lệ nam và nữ chiếm lần lượt 69,5% và 30,5% (hình 1). Tỷ lệ này cho thấy đặc thù ngành có số lượng nam giới nhiều gấp 2 lần so với nữ giới.



Hình 1. Giới tính của nhà quản trị.

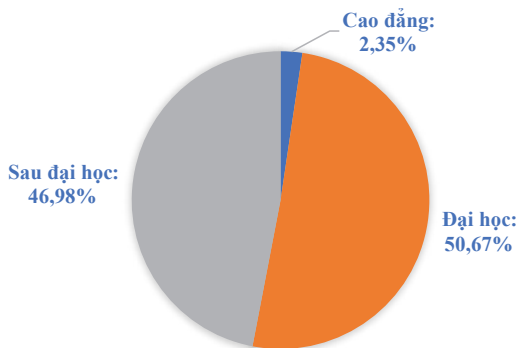
Kinh nghiệm làm việc của nhà quản trị (hình 2), phổ biến nhất của các nhà quản trị dự án, rơi vào khoảng 4-6 năm, chiếm tỷ lệ 34,9%. Các nhóm còn lại được phân bố như sau:

nhỏ hơn 1 năm chiếm 1,34%; 1-3 năm chiếm 8,39%; 7-10 năm chiếm 32,89%; 10-15 năm chiếm 20,13%. Ở mục số năm kinh nghiệm khác, dữ liệu ghi nhận một số mốc rải rác: 17 năm chiếm 0,67%, 18 năm chiếm 1,01%, 21 năm và 30 năm mỗi mốc đều chiếm 0,34%.



Hình 2. Kinh nghiệm làm việc của nhà quản trị.

Những nhà quản trị có trình độ học vấn đa phần ở đại học và sau đại học (hình 3), có mức độ tỷ lệ khá sát nhau, lần lượt 50,67 và 46,98%, cao đẳng chỉ chiếm 2,35%.



Hình 3. Trình độ học vấn của nhà quản trị.

4.2. Kết quả từ phỏng vấn sâu

Dữ liệu khảo sát cho thấy, đa số nhà quản trị dự án có nền tảng học vấn từ đại học trở lên (trên 97%), đồng thời phần lớn có kinh nghiệm từ 4 đến 10 năm. Tuy nhiên, trong bối cảnh nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa cùng sự phối hợp phức tạp giữa nhiều bên liên quan, chỉ số IQ, dù giữ vai trò quan trọng trong phân tích logic và ra quyết định chiến lược, vẫn chưa được khai thác một cách tối ưu. Các cuộc phỏng vấn sâu cho thấy, nhiều nhà quản trị tuy có nền tảng tư duy kỹ thuật tốt, nhưng lại thiếu trang bị một

cách hệ thống về chiến lược vĩ mô, tư duy và phân tích bối cảnh liên ngành, dẫn đến sự bị động hoặc lúng túng khi xử lý các tình huống vượt ngoài khuôn mẫu chuyên môn. Mặc dù những hạn chế này không hẳn gây ra hậu quả nghiêm trọng về mặt nguồn lực, nhưng chúng làm chậm khả năng phản ứng và giảm hiệu quả phối hợp tổ chức trong thực tiễn. Chính vì vậy, IQ là yếu tố cần thiết để khởi đầu hành trình quản trị, nhưng nó chỉ phát huy được giá trị khi được kết hợp với kinh nghiệm thực chiến và khả năng tích hợp cùng MQ và EQ - hai trụ cột còn lại trong năng lực lãnh đạo toàn diện.

Chỉ số MQ phản ánh năng lực tổ chức, phân bổ nguồn lực và hoạch định kế hoạch, được xác định là yếu tố quyết định sự vận hành hiệu quả của một dự án. Tuy nhiên, thực tế khảo sát lại cho thấy, một bộ phận nhà quản trị được bổ nhiệm theo hình thức hành chính. Trong các trường hợp chậm tiến độ hoặc mất kiểm soát khâu triển khai, nguyên nhân thường đến từ việc không thiết lập được hệ thống giám sát, phân công thiếu hợp lý, hoặc không dự báo được rủi ro vận hành. MQ rõ ràng là “trục điều phối” của cả bộ máy dự án, nhưng đang bị xem nhẹ trong công tác quy hoạch nhân sự lẫn đào tạo và cần được điều chỉnh nếu muốn nâng cao năng lực lãnh đạo một cách thực chất.

Thực tế hiện nay cho thấy, đặc thù dự án cường độ lao động cao, điều kiện làm việc phân tán và áp lực tiến độ liên tục, chỉ số EQ đang trở thành yếu tố thiết yếu giúp nhà quản trị duy trì sự ổn định tâm lý trong nhóm và tạo dựng văn hóa làm việc tích cực. Tuy nhiên, kết quả từ các cuộc phỏng vấn chuyên sâu cho thấy, một bộ phận đáng kể nhà quản trị dự án, đặc biệt ở cấp trung gian, vẫn đang vận hành theo phong cách lãnh đạo giao dịch, chú trọng vào việc sử dụng hệ thống thưởng - phạt, giám sát tiến độ và tối đa hóa kết quả ngắn hạn. Phong cách này mang lại hiệu quả tức thời trong việc kiểm soát đầu việc và thúc đẩy hành vi tuân thủ, nhưng thiếu chiều sâu về phát triển con người, đặc biệt là trong các tình huống cần xử lý cảm xúc, xung đột nội bộ, hoặc khủng hoảng nhân sự. Áp lực kết quả, kết hợp với văn hóa tổ chức chú trọng thành tích hơn yếu tố con người, khiến nhiều nhà quản trị chọn giải pháp quản lý tình huống theo hướng cứng nhắc - như nhắc nhở công khai, tăng cường giám sát hoặc phê bình trực tiếp thay vì đối thoại, đồng cảm và khích lệ. Hệ quả là bầu không khí làm việc trong nhóm dễ trở nên căng thẳng, hiệu suất cá nhân bị suy giảm và mức độ gắn bó của nhân sự chủ chốt có xu hướng sụt giảm. Ngược lại, những nhà quản trị có chỉ số EQ cao thường là những người có bề dày kinh nghiệm thực tiễn, từng trải qua nhiều vị trí

phối hợp liên phòng, ban lại cho thấy khả năng xây dựng môi trường làm việc bền vững hơn. Họ chủ động truyền cảm hứng, linh hoạt trong xử lý mâu thuẫn và thường duy trì được sự ổn định đội ngũ ngay cả trong các giai đoạn dự án căng thẳng. EQ không chỉ là yếu tố hỗ trợ, mà đang trở thành một trong những năng lực cốt lõi, quyết định hiệu quả lãnh đạo dự án trong bối cảnh hiện đại.

Bối cảnh khảo sát chủ yếu là tại TP Hà Nội - nơi tập trung nhiều dự án hạ tầng lớn, có tính chất phối hợp đa tầng, đa nhà thầu và chịu sức ép về tiến độ, thủ tục, ngân sách. Những người được khảo sát và phỏng vấn tuy có trình độ tốt, nhưng vẫn cho thấy sự lúng túng khi phải xử lý tình huống vượt ra khỏi phạm vi chuyên môn kỹ thuật, phản ánh khoảng trống giữa năng lực lý thuyết và năng lực hành động trong thực tiễn. Việc xây dựng đội ngũ quản trị dự án trong thời đại mới cần chuyển trọng tâm từ đào tạo rời rạc sang đào tạo tích hợp IQ, MQ và EQ, đặc biệt theo hướng “thực chiến” - tức là biết vận dụng đúng công cụ, đúng thời điểm và đúng người trong bối cảnh cụ thể. Đó mới là năng lực quản trị dự án hiện đại đúng nghĩa.

5. Kết luận và giải pháp

5.1. Kết luận

Nghiên cứu đã làm rõ vai trò quan trọng của ba yếu tố cốt lõi trong năng lực lãnh đạo của nhà quản trị dự án: IQ, MQ và EQ. Thực tiễn cho thấy, các nhà quản trị dự án có trình độ học vấn và kinh nghiệm tương đối tốt, nhưng vẫn tồn tại nhiều hạn chế trong việc ứng dụng hiệu quả đồng thời ba năng lực trên, đặc biệt là EQ và MQ trong môi trường đầy áp lực và biến động.

Chỉ số IQ giúp nhà quản trị tăng khả năng phân tích và tư duy chiến lược, nhưng nếu thiếu sự kết hợp với EQ thì việc truyền đạt, tạo động lực và duy trì đoàn kết đội ngũ sẽ không hiệu quả. Chỉ số MQ, với vai trò then chốt trong lập kế hoạch và điều hành tổ chức, cũng đang bị xem nhẹ trong công tác bổ nhiệm và đào tạo hiện nay, có thể trực tiếp ảnh hưởng đến hiệu suất công việc và sự thành công của các dự án.

5.2. Giải pháp

Thứ nhất, nâng cao IQ cần bắt đầu từ chuyển hóa tư duy lý thuyết sang chiến lược hành động. Trong bối cảnh phải đối mặt với những biến động của kinh tế vĩ mô và yêu cầu phối hợp liên ngành phức tạp, việc đào tạo IQ không thể dừng ở kỹ thuật chuyên môn, mà cần tập trung vào rèn luyện tư duy hệ thống, năng lực phân tích phản biện và dự

báo chiến lược. Các chương trình đào tạo nên tích hợp các học phần về kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế và vận hành dự án đa bên, đồng thời triển khai các mô hình học dựa trên tình huống mô phỏng thực tiễn như xử lý chậm tiến độ, mâu thuẫn nội bộ hay thay đổi thiết kế giữa chừng. Song song với đó, việc khuyến khích nhà quản trị đọc sách chuyên ngành, tham gia hội thảo, học qua tiểu sử lãnh đạo thành công cũng góp phần làm giàu kinh nghiệm thực tiễn và phát triển tư duy chiến lược sâu sắc.

Thứ hai, để phát triển chỉ số MQ, cần tái cấu trúc toàn diện công tác đào tạo và bổ nhiệm cán bộ quản lý. Nhà quản trị cần kỹ năng tổ chức và kiểm soát tiến độ, phải có khả năng phân bổ nguồn lực tối ưu, đưa ra quyết định trong điều kiện bất định và giám sát rủi ro một cách chủ động. Do đó, các chương trình đào tạo cần trang bị năng lực lập kế hoạch, phân công nhiệm vụ, và vận hành nhóm hiệu quả. Bổ nhiệm cần dựa trên đánh giá thực chất thông qua KPI, đánh giá 360 độ hoặc các phản hồi tổ chức thay vì theo niên hạn hành chính. Ngoài ra, văn hóa “huấn luyện nội bộ” cũng cần được khuyến khích, để các lãnh đạo cấp cao truyền nghề cho thế hệ kế cận thông qua hướng dẫn thực tế, từ đó hình thành hệ sinh thái học hỏi bền vững trong tổ chức.

Thứ ba, trí tuệ cảm xúc giúp nhà quản trị điều tiết bản thân, giữ vai trò trung tâm trong việc kết nối con người, giải quyết xung đột và tạo động lực nhóm. Các doanh nghiệp cần xem EQ như một năng lực cốt lõi và tích hợp bắt buộc trong chương trình phát triển lãnh đạo. Các kỹ năng như tự nhận thức, quản lý cảm xúc, đồng cảm, tạo ảnh hưởng và truyền cảm hứng nên được đào tạo bài bản. Đặc biệt, cần xây dựng những “không gian an toàn cảm xúc” như talkshow, chia sẻ nhóm hoặc các hoạt động hỗ trợ tinh thần để giúp quản trị viên duy trì sự tích cực, giảm căng thẳng và tăng cường khả năng lãnh đạo nhân văn.

Thứ tư, đào tạo tích hợp IQ - MQ - EQ theo hướng “thực chiến” chính là giải pháp then chốt để khắc phục khoảng cách giữa năng lực lý thuyết và hành động. Thực tiễn cho thấy, nhà quản trị dự án hiện nay thường gặp khó khăn khi xử lý các tình huống vượt ngoài khuôn mẫu chuyên môn. Do đó, các chương trình đào tạo cần thiết kế mô phỏng tình huống đa chiều, buộc học viên đồng thời sử dụng tư duy phân tích (IQ), ra quyết định tổ chức (MQ) và xử lý cảm xúc con người (EQ) trong môi trường áp lực cao. Mô hình “Action learning” - với chuỗi học từ tình huống - hành động - phản hồi - nên được áp dụng phổ biến trong huấn luyện thực tế. Đồng thời, xây dựng văn hóa tự học - qua sách vở,

podcast, chia sẻ nghề nghiệp - sẽ giúp các nhà quản trị phát triển “trí tuệ hành động”, từ đó nâng cao khả năng thích ứng và lãnh đạo hiệu quả trong môi trường biến động.

Thứ năm, đổi mới cơ chế tổ chức và phát triển nhân sự theo định hướng lãnh đạo toàn diện là yêu cầu chiến lược trong dài hạn. Các doanh nghiệp cần thiết lập bộ phận chuyên trách phát triển năng lực lãnh đạo, có chức năng đánh giá, đào tạo và theo dõi tiến bộ IQ - MQ - EQ cho các nhà quản trị. Cần tổ chức định kỳ các diễn đàn kết nối giữa nhà quản trị với chuyên gia, học giả để cập nhật tư duy lãnh đạo hiện đại. Song song đó, ứng dụng công nghệ (AI, dashboard quản trị, hệ thống phản hồi thông minh) sẽ giúp cá nhân hóa quá trình phát triển năng lực, đưa ra phản hồi nhanh và phù hợp với từng cấp độ quản lý. Đây là nền tảng để xây dựng đội ngũ quản trị dự án có năng lực toàn diện, đáp ứng yêu cầu chuyên môn và đủ khả năng dẫn dắt tổ chức vượt qua thử thách trong kỷ nguyên mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] A. Drigas, C. Papoutsis (2019), “Emotional intelligence as an important asset for HR in organizations: Leaders and employees”, *International Journal of Advanced Corporate Learning*, **12**(1), pp.58-65, DOI: 10.3991/ijac.v12i1.9637.
- [2] V. Dulewicz, M. Higgs (2000), “Emotional intelligence: A review and evaluation study”, *Journal of Managerial Psychology*, **15**(4), pp.341-372.
- [3] The Project Management Institute (2017), *Project Management Body of Knowledge (PMBOK)*, 711pp.
- [4] E.W. Larson, C.F. Gray (2011), *Project Management: The Managerial Process (6th Ed.)*, McGraw-Hill Education Publisher, 686pp.
- [5] T. Chalmers (2016), *Leadership Skills*, MTD Training & Ventus Publishing ApS, 55pp.
- [6] A. Ghorbani (2023), “A review of successful construction project managers’ competencies and leadership profile”, *Journal of Rehabilitation in Civil Engineering*, **11**(1), pp.76-95, DOI: 10.22075/JRCE.2022.24638.1560.
- [7] R.E. Riggio, H.R. Riggio, C. Salinas, et al. (2003), “The role of social and communication skills in leader emergence and effectiveness”, *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, **7**(2), pp.83-103.
- [8] B.A. Metcalfe, R.J.A. Metcalfe (2001), “The development of a new transformational leadership questionnaire”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **74**(1), pp.1-27, DOI: 10.1348/096317901167208.
- [9] M.H. Murtza, S.A. Gill, H.D. Aslam, et al. (2020), “Intelligence quotient, job satisfaction, and job performance: The moderating role of personality type”, *Journal of Public Affairs*, **21**(3), DOI: 10.1002/pa.2318.
- [10] S. Guney, G. Guleryuz, E.M. Aydin, et al. (2008), “The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey”, *International Journal of Nursing Studies*, **45**, pp.1625-1635.
- [11] K. Kafetsios, L.A. Zampetakis (2008), “Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affective at work”, *Personality Individual Differences*, **44**(3), pp.712-722.

Phát triển dịch vụ theo hướng kinh tế xanh: Nghiên cứu trường hợp tỉnh Trà Vinh

Nguyễn Thị Minh Hòa^{1*}, Hà Tuấn Anh², Lê Hải Yến³

¹Trường Đại học Lao động - Xã hội, 43 Trần Duy Hưng, phường Yên Hòa, Hà Nội, Việt Nam

²Đại học Kinh tế Quốc dân, 207 Giải Phóng, phường Bạch Mai, Hà Nội, Việt Nam

³Trường Kinh tế Tài chính, Trường Đại học Thủ Dầu Một, 6 Trần Văn On, phường Phú Lợi, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Ngày nhận bài 21/3/2025; ngày chuyển phản biện 24/3/2025; ngày nhận phản biện 14/4/2025; ngày chấp nhận đăng 18/4/2025

Tóm tắt:

Phát triển dịch vụ theo hướng kinh tế xanh của tỉnh Trà Vinh (trước sáp nhập) được phản ánh từ nghiên cứu thực nghiệm tại 137 doanh nghiệp trong ngành dịch vụ, cùng ý kiến đánh giá của 102 cán bộ trong các cơ quan quản lý nhà nước. Kết quả cho thấy: (1) Các hoạt động kinh doanh chưa thực sự tiến tới phát triển xanh bởi từ khâu sử dụng nguyên liệu đầu vào tới khâu xử lý đầu ra chưa được triển khai một cách thực chất nhằm mục tiêu thân thiện với môi trường; (2) Công tác giám sát, thanh kiểm tra chưa phát huy được sức mạnh, do đó dẫn tới hiệu quả thực thi thân thiện với môi trường chưa cao; (3) Chính sách thuế/phí, hỗ trợ tiếp cận vốn trong phát triển xanh đối với doanh nghiệp dịch vụ chưa được triển khai tốt, vẫn còn nhiều hạn chế, mặc dù đây là công cụ hữu hiệu nhằm thúc đẩy tăng trưởng xanh. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị nhằm thúc đẩy phát triển dịch vụ theo hướng kinh tế xanh tại khu vực này trong tương lai.

Từ khóa: doanh nghiệp dịch vụ, hoạt động thân thiện với môi trường, kinh tế xanh.

Chỉ số phân loại: 5.2, 5.4, 5.13

Developing services towards green economy: Case study of Tra Vinh province

Thi Minh Hoa Nguyen^{1*}, Tuan Anh Ha², Hai Yen Le³

¹University of Labour and Social Affairs, 43 Tran Duy Hung Street, Yen Hoa Ward, Hanoi, Vietnam

²National Economics University, 207 Giai Phong Street, Bach Mai Ward, Hanoi, Vietnam

³School of Economics and Finance, Thu Dau Mot University, 6 Tran Van On Street, Phu Loi Ward, Ho Chi Minh City, Vietnam

Received 21 March 2025; revised 14 April 2025; accepted 18 April 2025

Abstract:

The development of services towards a green economy in Tra Vinh province (prior to the merger) is reflected from empirical research conducted on 137 enterprises in the service sector and evaluation opinions of 102 officials in state management agencies. The results show that: (1) Business activities have not progressed towards green development, as the processes from the use of input materials to output treatment have not been implemented in a substantial way with an environmentally friendly goal; (2) Monitoring, supervision and inspection work have not yet been effectively leveraged, which may lead to low efficiency in implementing environmentally friendly practices; (3) Tax or fee policies, along with support for capital access in green development for service enterprises have not been well implemented, and still have many limitations although these are effective tools to promote green growth. Thereby, several recommendations are proposed to promote the development of services towards a green economy in Tra Vinh province in the future.

Keywords: environmentally friendly operations, green economy, service enterprises.

Classification numbers: 5.2, 5.4, 5.13

*Tác giả liên hệ: Email: nguyenthiminhhoa1212@yahoo.com

1. Mở đầu

Thời gian qua, sự tương tác giữa thương mại, đặc biệt là thương mại quốc tế và môi trường đã nhận được sự quan tâm của các tổ chức, quốc gia trên toàn thế giới [1-5]. Vấn đề thương mại và môi trường không phải là một vấn đề mới. Theo phân tích của C.F. Bergsten (1973) [6], “các vấn đề môi trường ảnh hưởng đến nền kinh tế thế giới thông qua sự di chuyển của các sản phẩm ô nhiễm trong thương mại quốc tế, sự khác biệt trong các quy tắc quốc gia điều chỉnh (hoặc bỏ qua) nội dung ô nhiễm của quá trình sản xuất và hoạt động của các nước công nghiệp ảnh hưởng đến các nước khác thông qua việc thay đổi chính môi trường”.

Ở tầm vĩ mô, thương mại và môi trường được xem xét trên bình diện giữa các quốc gia, khu vực, tuy nhiên, từ bản chất của thương mại - hoạt động trao đổi, các mối quan hệ giữa thương mại và môi trường cũng có thể áp dụng khá tương đồng ở tầm vi mô (giữa các tỉnh/thành phố, địa phương).

Trà Vinh (trước sáp nhập) là một tỉnh ven biển Đồng bằng sông Cửu Long, sở hữu nhiều tiềm năng phát triển dịch vụ theo hướng kinh tế xanh với 65 km bờ biển, 15 di tích văn hoá - lịch sử và 142 ngôi chùa Khmer. Cơ cấu kinh tế tỉnh đã chuyển dịch tích cực trong giai đoạn 2010-2024: nông nghiệp giảm từ 59,9 xuống 27,3%; công nghiệp - xây dựng tăng từ 14,7 lên 38,6%; dịch vụ tăng từ 25,4 lên 29,0% [7]. Với lợi thế tự nhiên và văn hoá, dịch vụ được định hướng trở thành động lực phát triển bền vững. Mục tiêu đến năm 2030, khu vực dịch vụ chiếm khoảng 35% GRDP, trở thành động lực thúc đẩy kinh tế xanh [8].

Đồng thời, Trà Vinh cũng xác định quan điểm phát triển dịch vụ theo hướng “nhanh, đa dạng, hiện đại và bền vững, bảo đảm chất lượng ngày càng cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội” [9]. Năm 2022, tỉnh đứng đầu cả nước về chỉ số xanh cấp tỉnh PGI (17,67 điểm), nhưng đến năm 2024, dù điểm số tăng lên 25,81 vẫn tụt xuống hạng 23 [10]. Với lợi thế về nông nghiệp, thủy sản, du lịch sinh thái và năng lượng tái tạo, Trà Vinh đã ban hành Kế hoạch hành động tăng trưởng xanh đến năm 2030 [9]. Tuy nhiên, tỉnh vẫn đối mặt các hạn chế như hạ tầng xử lý rác thải chưa đồng bộ, sản phẩm du lịch sinh thái nhỏ lẻ, thiếu cơ chế chứng nhận nông sản xanh và hạn chế năng lực hỗ trợ kỹ thuật cho năng lượng tái tạo [11]. Trong bối cảnh Đồng bằng sông Cửu Long chịu rủi ro lớn từ biến đổi khí hậu và xâm nhập mặn [12], phát triển dịch vụ xanh trở thành yêu cầu cấp thiết để giảm tổn thương, tạo sinh kế mới, thu hút đầu tư và nâng cao năng lực thích ứng.

Bài báo phân tích một số khía cạnh trong việc phát triển dịch vụ theo hướng kinh tế xanh từ góc nhìn của doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước tại Trà Vinh (trước khi sáp nhập địa giới hành chính). Qua đó khám phá các vấn đề cần giải quyết, nhằm đề xuất một số khuyến nghị góp phần hoàn thiện/bổ sung cho mục tiêu phát triển xanh của địa phương nói riêng và quốc gia nói chung.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Trong nghiên cứu phát triển bền vững, dịch vụ được nhìn nhận là hoạt động phi vật chất nhưng tạo giá trị kinh tế - xã hội, đồng thời giữ vai trò trung tâm trong thương mại và kinh tế xanh [13]. Trên cơ sở đó, marketing xanh được xem là công cụ định hướng hành vi tiêu dùng và nâng cao hình ảnh doanh nghiệp thông qua việc gắn kết yếu tố môi trường vào sản phẩm, dịch vụ [14]. Kinh tế xanh, với trọng tâm là tiết kiệm tài nguyên, giảm phát thải và bảo đảm lợi ích cộng đồng, được hiện thực hóa thông qua năng lượng tái tạo, quản lý chất thải và công nghệ xanh [15]. Như vậy, phát triển dịch vụ xanh không chỉ phản ánh xu thế thị trường mà còn là cơ chế thúc đẩy mục tiêu phát triển bền vững.

Thuật ngữ “tiếp thị xanh” được sử dụng để chỉ các nỗ lực của tổ chức trong việc thiết kế, quảng bá, định giá và phân phối sản phẩm theo hướng không gây hại đến môi trường [16]. Doanh nghiệp lựa chọn triển khai các chương trình tiếp thị xanh dựa trên một số trọng tâm, bao gồm: (1) Phát triển các dịch vụ nhằm bảo tồn năng lượng và tài nguyên thiên nhiên trong quá trình sản xuất [17]; (2) Xây dựng quảng cáo và thông điệp truyền thông phản ánh trung thực cam kết bảo vệ môi trường [18]; (3) Định giá sản phẩm xanh theo cách cân bằng giữa khả năng chi trả của người tiêu dùng và mức độ sẵn sàng trả thêm cho lợi ích môi trường [19]; (4) Giảm thiểu chất ô nhiễm và tối ưu hóa việc sử dụng tài nguyên trong khâu vận chuyển [20].

Trong bối cảnh hướng tới nền kinh tế xanh, các doanh nghiệp thường tập trung vào ba nhóm hoạt động chủ yếu: tái sử dụng, tái chế và giảm thiểu (3R - reusing, recycling, reducing). Những thực hành này nhằm kiểm soát lượng chất thải và hạn chế khai thác quá mức tài nguyên thiên nhiên. Cụ thể, tái sử dụng được thể hiện qua việc áp dụng bao bì có thể nạp lại; tái chế thông qua thu hồi vật liệu từ sản phẩm đã qua sử dụng; giảm thiểu bằng cách tiết kiệm năng lượng trong quy trình sản xuất. Đối với lĩnh vực dịch vụ, hoạt động giảm thiểu còn bao gồm việc tái chế hoặc tái thiết kế quy trình nhằm hạn chế tối đa tác động tiêu cực đến môi trường.

“Xanh hóa dịch vụ”: Nếu trong sản xuất vật chất, tác động sinh thái dễ nhận diện do sử dụng nhiều nguyên liệu và tạo ra chất thải, thì ở lĩnh vực dịch vụ, ảnh hưởng đến môi trường thường ít được nhìn thấy rõ ràng. Bản chất của dịch vụ là quá trình vô hình, dễ hỏng, không lưu trữ, không đồng nhất, được sản xuất và tiêu dùng đồng thời [21], đặt ra thách thức cho các tổ chức trong việc thể hiện cam kết xanh.

Tuy quy mô dịch vụ chủ yếu gắn với các sản phẩm vô hình, song những yếu tố hữu hình và đặc biệt là cách thức thiết kế, vận hành quy trình dịch vụ có thể tạo ra tác động sinh thái đáng kể. Tương tự sản xuất công nghiệp, nhiều loại dịch vụ vẫn tiêu tốn tài nguyên và phát sinh chất thải. Do đó, tối ưu hóa quy trình để sử dụng hiệu quả hơn các nguồn lực không chỉ giúp giảm thiểu ô nhiễm mà còn mang lại lợi ích môi trường bền vững.

Kinh tế dịch vụ mang tính đa ngành, đa dạng và phức hợp. Nhiều cách tiếp cận đã được phát triển để phân loại lĩnh vực này, trong đó có các hệ thống phân loại của Hiệp hội Tiếp thị Hoa Kỳ và

SERVMARK [22]. Theo đó, dịch vụ được chia thành 10 nhóm cơ bản: chăm sóc sức khỏe; tài chính; dịch vụ chuyên nghiệp; khách sạn, lữ hành và du lịch; thể thao, nghệ thuật và giải trí; khu vực công, bán công và phi lợi nhuận; phân phối vật chất và cho thuê; giáo dục và nghiên cứu; viễn thông; cùng các dịch vụ cá nhân và bảo trì/sửa chữa. Mỗi nhóm lại bao hàm nhiều dịch vụ chuyên biệt, ví dụ như dịch vụ chuyên nghiệp có thể bao gồm y tế, pháp lý, kiến trúc, nha khoa, kế toán và nhiều ngành nghề khác.

Từ sự đa dạng này có thể thấy, việc áp dụng rộng rãi các thực hành xanh trong khu vực dịch vụ hứa hẹn mang lại những tác động tích cực đáng kể đối với môi trường, góp phần thúc đẩy quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế xanh.

Tiếp cận tổng thể về chất lượng/điểm chuẩn môi trường là một phương thức quan trọng để định hướng quá trình “xanh hóa” các dịch vụ. Khi nền kinh tế toàn cầu, bao gồm cả các quốc gia phát triển và đang phát triển, ngày càng chuyển dịch theo hướng dịch vụ, vấn đề tác động môi trường trong quá trình cung ứng dịch vụ ngày càng được quan tâm sâu rộng và đánh giá cần trọng.

Mặc dù khái niệm “dịch vụ xanh” thoát nhìn có vẻ trừu tượng, song thực chất không hoàn toàn như vậy. Về bản chất, dịch vụ được hiểu là các hoạt động kinh tế tạo ra giá trị và mang lại lợi ích cho khách hàng tại những thời điểm, địa điểm xác định, nhằm tạo ra sự thay đổi mong muốn cho - hoặc thay mặt - người nhận dịch vụ [23]. Mặc dù yếu tố vô hình là đặc tính cốt lõi của dịch vụ, phần lớn các dịch vụ vẫn phụ thuộc ở những mức độ khác nhau vào các thành phần hữu hình để mang lại lợi ích [24]. Điều này cho thấy, dịch vụ luôn gắn bó mật thiết với việc tiêu thụ tài nguyên vật chất và năng lượng. Do đó, phát triển bền vững trong lĩnh vực dịch vụ đòi hỏi phải hạn chế sử dụng những đầu vào tiêu tốn năng lượng, phát thải cao, hoặc tạo ra chất thải khó phân hủy và gây ô nhiễm trong suốt vòng đời cung ứng.

Xét theo một số chỉ báo môi trường, chẳng hạn như khối lượng chất thải nguy hại, có thể thấy các ngành dịch vụ tạo ra những tác động gián tiếp đáng kể đối với toàn bộ nền kinh tế, ngay cả khi mức phát thải trực tiếp của chúng tương đối hạn chế. Một số khảo sát thực nghiệm cho thấy, người tiêu dùng chi tiêu cho hàng hóa có thể cao hơn khoảng 25% so với chi tiêu cho dịch vụ, song tác động môi trường từ sản xuất hàng hóa chỉ chiếm khoảng 2/3 so với các hoạt động dịch vụ [25].

Không chỉ các lĩnh vực có sự gắn kết rõ rệt với vật chất như vận tải, cung ứng năng lượng, vệ sinh môi trường, du lịch, khách sạn hay nhà hàng, mà ngay cả những ngành tương chừng phi vật chất như hành chính, tài chính, bất động sản hay thương mại điện tử cũng tiêu tốn các yếu tố vật lý như giấy, mực in, điện năng và nước trong quá trình vận hành. Điều này cho thấy, tác động môi trường của dịch vụ mang tính đa chiều và khó giới hạn.

Một số hoạt động cơ bản mà ngành dịch vụ có thể ảnh hưởng đến môi trường theo một số phương thức quan trọng, cụ thể: (1) Giảm đầu vào tài nguyên trong hoạt động của doanh nghiệp như thông qua các chương trình tiết kiệm năng lượng; (2) Giảm việc sử dụng tài nguyên từ phía doanh nghiệp cũng như từ phía người tiêu

dùng, bằng cách thay thế các dịch vụ hoặc hoạt động có lợi cho môi trường hơn; (3) Thu gom rác thải sau sử dụng...

Hoạt động quản lý nhà nước để sản xuất, kinh doanh và tiêu dùng thân thiện với môi trường: Chính sách và kỹ thuật môi trường có xu hướng tập trung vào các quá trình có nồng độ ô nhiễm cao được đo bằng lượng phát thải đến các phương tiện khác nhau hoặc lượng khí thải (quy đổi) trên một đơn vị sản phẩm [26]. Các ngành dịch vụ có xu hướng bị bỏ qua trong việc xây dựng chính sách môi trường vì mức phát thải được cho là tương đối thấp của chúng tại thời điểm phát sinh. Ngoài ra, các ngành dịch vụ thường thiếu một đơn vị sản xuất được xác định rõ ràng, do đó rất khó để đánh giá hoạt động tương đối của chúng theo thời gian hoặc giữa các công ty.

Nhà nước thiết lập những khuôn khổ pháp lý phù hợp nhằm định hướng phát triển kinh tế theo hướng tăng trưởng xanh, thông qua việc ban hành thể chế, cơ chế, chính sách phù hợp sẽ đóng vai trò tạo môi trường khuyến khích xanh hóa nền kinh tế. Khuôn khổ pháp lý này có thể xác định quyền và tạo động lực định hướng hoạt động kinh tế xanh, cũng như loại bỏ rào cản đối với các khoản đầu tư xanh và điều tiết những hành vi thiếu bền vững, có hại tới môi trường, bằng cách tạo ra các tiêu chuẩn tối thiểu hoặc ngăn cấm hoàn toàn một số hoạt động. Hơn nữa, khuôn khổ pháp lý đầy đủ giúp giảm thiểu nguy cơ rủi ro trong kinh doanh, cũng như tăng độ tin cậy của nhà đầu tư vào thị trường.

Những khoản trợ cấp xanh như biện pháp hỗ trợ giá, ưu đãi thuế, trợ cấp trực tiếp và hỗ trợ vay vốn có thể là đòn bẩy mạnh mẽ để chuyển đổi sang nền kinh tế xanh. Bên cạnh những khoản trợ cấp xanh, cần hạn chế chi tiêu và trợ cấp trong những lĩnh vực làm cạn kiệt nguồn vốn tự nhiên.

Việt Nam đã xây dựng khung chính sách toàn diện về kinh tế xanh và tăng trưởng xanh, nổi bật là Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050 hướng tới tái cấu trúc kinh tế theo hướng xanh, giảm phát thải và sử dụng hiệu quả tài nguyên. Để triển khai cụ thể các mục tiêu xanh, Chính phủ đã ban hành các Kế hoạch hành động quốc gia giai đoạn 2014-2020 (Quyết định số 403/QĐ-TTg ngày 20/3/2014) và giai đoạn 2021-2030 (Quyết định số 882/QĐ-TTg ngày 22/7/2022).

Song song với đó, Chính phủ cũng ban hành các chiến lược liên quan như Chiến lược biến đổi khí hậu đến năm 2050 (Quyết định số 896/QĐ-TTg ngày 26/7/2022), Chiến lược bảo vệ môi trường đến 2030 (Quyết định số 450/QĐ-TTg ngày 13/4/2022), Chiến lược phát triển năng lượng tái tạo đến 2030 (Quyết định số 2068/QĐ-TTg ngày 25/11/2015), nhằm thúc đẩy tái cấu trúc kinh tế theo hướng bền vững. Đặc biệt, tại Hội nghị thượng đỉnh về biến đổi khí hậu của Liên hợp quốc năm 2021 (COP26) Việt Nam cam kết đạt phát thải ròng bằng “0” vào năm 2050, thúc đẩy cơ chế huy động nguồn lực tài chính xanh, tín dụng xanh và năng lượng sạch nhằm hỗ trợ chuyển đổi kinh tế xanh.

Bên cạnh việc ban hành và thực thi quy định của pháp luật, ở tầm thực tiễn, Nhà nước sử dụng thuế và các công cụ dựa vào thị trường để thay đổi ưu tiên của người tiêu dùng, thúc đẩy đầu tư

xanh và cải tiến công nghệ. Thuế và các công cụ dựa vào thị trường là một phương thức hiệu quả nhằm kích thích đầu tư. Ngoài ra, để công cuộc phát triển xanh đạt hiệu quả, công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức trong các ngành, các cấp, các tầng lớp nhân dân về tăng trưởng xanh trong xu thế hội nhập hiện nay cần được coi trọng và phải song hành với hoạt động thanh tra, kiểm tra của các cơ quan chức năng, vận động nhân dân tích cực giám sát các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất - kinh doanh trong việc tuân thủ pháp luật về tài nguyên, môi trường [27].

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu phân tích một số hoạt động xanh trong ngành dịch vụ, dựa trên thông tin thu thập từ 137 doanh nghiệp trong ngành dịch vụ và các ý kiến đánh giá của 102 cán bộ trong các cơ quan quản lý nhà nước về kinh doanh, cung cấp dịch vụ thân thiện với môi trường.

Phương pháp chọn mẫu: Thuận tiện, tuy nhiên cần đảm bảo một số tiêu chí, như: cơ cấu về giới tính, địa bàn, vị thế... không quá thiên lệch.

Đối với các doanh nghiệp, yêu cầu người trả lời phải nắm vững thông tin của doanh nghiệp (chủ doanh nghiệp hoặc người quản lý), trong trường hợp không tiếp cận được hoặc không hợp tác, đổi sang doanh nghiệp khác. Đối với các cán bộ quản lý nhà nước, phải đảm bảo cả 3 cấp: xã/phường, quận/huyện và tỉnh.

Tham vấn ý kiến của Sở Kế hoạch và Đầu tư (trước sáp nhập), Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (trước sáp nhập) để lập danh sách địa bàn, doanh nghiệp cũng như cơ quan quản lý chính quyền. Người thu thông tin là những cán bộ của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (3 người), sinh viên (10 người) đã qua tập huấn về khảo sát.

Bảng 1. Đặc điểm của mẫu đại diện doanh nghiệp dịch vụ và cán bộ quản lý nhà nước.

Chỉ báo		Doanh nghiệp dịch vụ		Cán bộ quản lý nhà nước	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nữ	54	39,4	47	46,1
	Nam	83	60,6	55	53,9
Nhóm tuổi	Dưới 25	3	2,2	1	1,0
	Từ 25 đến 34	43	31,4	30	29,4
	Từ 35 đến 54	76	55,5	66	64,7
	55 trở lên	15	10,9	5	4,9
Chuyên môn kỹ thuật	Trung học phổ thông trở xuống	23	16,8	0	0,0
	Sơ/trung cấp	6	4,4	2	2,0
	Cao đẳng	10	7,3	3	2,9
	Đại học và sau đại học	98	71,5	97	95,1
Địa bàn	Thành thị	78	56,9	42	41,2
	Nông thôn	59	43,1	60	58,8
Tổng		137	100,0	102	100,0

Nguồn: Nhóm tác giả.

Trong mẫu khảo sát (bảng 1) có sự tương đồng tỷ lệ theo giới tính, nhưng lại nghịch đảo theo địa bàn của người trả lời giữa doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước. Nếu như nam giới đại diện cho doanh nghiệp chiếm 60,6%, thì ở nhóm đại diện cho các cơ quan quản lý nhà nước, tỷ lệ này thấp hơn không nhiều (53,9%). Người đại diện cơ quan quản lý nhà nước hiện sinh sống tại thành thị chiếm 41,2%, trong khi đó con số này ở nhóm doanh nghiệp là 56,9%.

Phần lớn người trả lời thuộc khối doanh nghiệp cũng như cơ quan quản lý nhà nước đều trong độ tuổi 35-54 (tỷ lệ tương ứng 55,5 và 64,7%), tiếp đến là nhóm trẻ hơn, 25-34 tuổi (tỷ lệ tương ứng 31,4 và 29,4%).

Đại đa số cán bộ quản lý có trình độ chuyên môn kỹ thuật “đại học và sau đại học” (95,1%), cao hơn so với nhóm doanh nghiệp có trình độ tương ứng (71,5%). Đặc biệt, tại các doanh nghiệp dịch vụ, vẫn tồn tại tỷ lệ chưa qua đào tạo, có học văn từ trung học phổ thông trở xuống, chiếm tới 16,8%.

Cho dù có sự khác biệt, sự phân bố của mẫu không hoàn toàn thiên lệch sang một phía (ví dụ quá lệch sang nam hay thành thị và ngược lại), vì vậy các ý kiến vẫn phản ánh thực trạng và có thể cho phép so sánh nhận định từ phía doanh nghiệp, cũng như từ phía cơ quan quản lý nhà nước.

Bộ công cụ hỗ trợ nhằm lượng hóa các giá trị nhân tố được kế thừa từ những kết quả của các nghiên cứu đã được công bố trên những tạp chí khoa học uy tín, đơn cử như từ thang đo Dịch vụ xanh tiếp tục được phát triển. Bộ công cụ sau khi xây dựng được lấy ý kiến của các chuyên gia, nhà nghiên cứu và cán bộ quản lý nhằm hoàn thiện nội dung, đảm bảo phù hợp với bối cảnh cũng như các chiến lược, chính sách của Nhà nước Việt Nam. Các chỉ báo liên quan đến thực hành thân thiện với môi trường (trong đó một số nội dung liên quan tiếp thị xanh và 3R - bảng 2 và 3) trong lĩnh vực dịch vụ được khảo sát từ hai nhóm đối tượng: doanh nghiệp và cán bộ quản lý nhà nước. Thang đo Likert từ 1 đến 5 được sử dụng, trong đó 1 biểu thị “hoàn toàn không đồng ý”, 5 biểu thị “hoàn toàn đồng ý”, và 3 là mức trung lập (không phản đối cũng không đồng ý). Thang đo đánh giá các hoạt động quản lý nhà nước với các biểu thị từ “1 - rất kém”, “2 - kém”, “3 - bình thường”, “4 - tốt” và “5 - rất tốt”.

Nghiên cứu này vận dụng phương pháp kết hợp định tính và định lượng nhằm bảo đảm tính toàn diện, độ tin cậy và giá trị khoa học của kết quả. Trước hết, nghiên cứu tiến hành rà soát tài liệu và nghiên cứu định tính để xây dựng khung lý thuyết, thiết kế công cụ khảo sát, đồng thời hiệu chỉnh công cụ dựa trên ý kiến chuyên gia, nhà nghiên cứu trong lĩnh vực phát triển xanh và cán bộ quản lý ở địa phương. Tiếp đó, phương pháp định lượng được triển khai nhằm kiểm chứng, đo lường và so sánh mức độ đánh giá của cán bộ quản lý nhà nước và doanh nghiệp đối với các hoạt động thân thiện với môi trường. Việc kết hợp hai nhóm đối tượng khảo sát không chỉ giúp đảm bảo tính khách quan trong đánh giá mà còn làm rõ những khác biệt trong nhận thức, từ đó cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc hoạch định và phát triển dịch vụ thân thiện với môi trường trên địa bàn tỉnh Trà Vinh.

4. Kết quả và bàn luận

4.1. Đánh giá về hoạt động thân thiện với môi trường phân theo thành thị, nông thôn

4.1.1. Đánh giá của doanh nghiệp kinh doanh, cung cấp dịch vụ về hoạt động thân thiện với môi trường

Nhìn chung, điểm số về các hoạt động thân thiện với môi trường được phía doanh nghiệp đánh giá chưa thực sự tích cực (bảng 2). Ngoại trừ hoạt động “doanh nghiệp thường sử dụng các sản phẩm thân thiện với môi trường”, các hoạt động còn lại có điểm số đánh giá cao nhất chỉ đạt 3,51. Điều này cho thấy, các hoạt động thân thiện với môi trường trong lĩnh vực dịch vụ mới dừng ở mức trung tính, chưa thể hiện sự tích cực rõ rệt. Đặc biệt, có hoạt động bị bản thân các doanh nghiệp đánh giá dưới mức trung bình, như “doanh nghiệp đã ít nhất chuyển đổi sản xuất, kinh doanh một sản phẩm theo hướng xanh”. Điều này phản ánh rằng, doanh nghiệp có nhận thức nhất định nhưng việc triển khai còn hạn chế, thiếu tính đột phá và chưa tạo ra hiệu quả nổi bật.

Bảng 2. Đánh giá của doanh nghiệp kinh doanh, cung cấp dịch vụ hoạt động thân thiện với môi trường phân theo thành thị/nông thôn.

Hoạt động thân thiện với môi trường		Số lượng	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn	T-test P-value
1. Doanh nghiệp thường sử dụng các sản phẩm thân thiện với môi trường	Thành thị	78	4,12	,581	,066	,002
	Nông thôn	59	3,76	,751	,098	
2. Doanh nghiệp thường sử dụng nguyên liệu tái chế, giảm sử dụng nguyên liệu thô	Thành thị	78	3,26	,653	,074	,180
	Nông thôn	59	3,08	,836	,109	
3. Doanh nghiệp hoàn toàn không sử dụng túi ni lông khó phân hủy và các sản phẩm nhựa dùng một lần	Thành thị	78	3,04	,763	,086	,550
	Nông thôn	59	3,12	,790	,103	
4. Doanh nghiệp thường có chương trình định hướng, hướng dẫn khách hàng lựa chọn sử dụng sản phẩm thân thiện với môi trường, bảo vệ an toàn cho người sử dụng	Thành thị	78	3,42	,861	,097	,036
	Nông thôn	59	3,10	,904	,118	
5. Doanh nghiệp đã ít nhất chuyển đổi sản xuất, kinh doanh một sản phẩm theo hướng xanh (thân thiện với môi trường)	Thành thị	78	2,99	1,179	,133	,223
	Nông thôn	59	2,75	1,092	,142	
6. Doanh nghiệp thường thu hồi sản phẩm thải bỏ sau sử dụng của khách hàng	Thành thị	78	3,51	,818	,093	,221
	Nông thôn	59	3,34	,822	,107	

Nguồn: Nhóm tác giả.

Để xem xét có hay không tồn tại sự khác biệt về nhận định của bản thân các doanh nghiệp đối với những hoạt động thân thiện với môi trường theo thành thị/nông thôn, các kiểm định được tiến hành. Kết quả cho thấy, các nhận định của người chủ/quản lý doanh nghiệp đối với các hoạt động thân thiện với môi trường trong lĩnh vực dịch vụ có khác biệt khi so sánh theo thành thị/nông thôn với 2/6 nội dung có sự khác biệt đáng kể (P-value của kiểm định T-test<0,05).

Hơn nữa, dễ dàng nhận thấy, dường như các doanh nghiệp ở thành thị tiến hành các hoạt động thân thiện với môi trường tốt hơn so với ở nông thôn. Đáng chú ý, hai hoạt động là “doanh nghiệp thường sử dụng các sản phẩm thân thiện với môi trường” và “doanh nghiệp thường có chương trình định hướng, hướng dẫn khách hàng lựa chọn sử dụng sản phẩm thân thiện với môi trường, bảo vệ an toàn cho người sử dụng” được các doanh nghiệp tại nông thôn đánh giá thấp hơn đáng kể so với doanh nghiệp thành thị.

4.1.2. Đánh giá của cán bộ trong cơ quan quản lý nhà nước về hoạt động thân thiện với môi trường trong ngành dịch vụ

Để có cái nhìn đa dạng hơn đối với việc thực hiện hoạt động thân thiện với môi trường trong lĩnh vực dịch vụ tại Trà Vinh, các đánh giá của cán bộ trong cơ quan quản lý nhà nước cũng được xem xét (bảng 3). Các hoạt động sản xuất, kinh doanh và cung cấp dịch vụ thân thiện với môi trường được cán bộ đánh giá ở mức trên trung bình, song mức độ ghi nhận chưa thật sự cao, với điểm số tối đa chỉ đạt 3,67. Điều này một lần nữa cho thấy rằng, các doanh nghiệp và đơn vị cung ứng dịch vụ đã có những nỗ lực nhất định trong việc áp dụng các biện pháp xanh, tuy nhiên mức độ thực thi còn hạn chế, chưa đạt được đồng thuận cao, thiếu hệ thống và chưa được coi trọng đúng mức. Cá biệt, “doanh nghiệp thường xử lý chất thải” tại các doanh nghiệp ở nông thôn là hoạt động yếu kém nhất, bị đánh giá dưới điểm trung bình (chỉ đạt 2,95 điểm).

Bảng 3. Đánh giá của cán bộ về kinh doanh, cung cấp dịch vụ thân thiện với môi trường trong lĩnh vực dịch vụ phân theo thành thị/nông thôn.

Hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ		Số lượng	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn	T-test P-value
Doanh nghiệp thường sử dụng nguyên nhiên liệu đầu vào thân thiện	Thành thị	42	3,64	,692	,107	,841
	Nông thôn	60	3,62	,613	,079	
Doanh nghiệp thường sử dụng công nghệ kinh doanh, cung cấp dịch vụ thân thiện môi trường	Thành thị	42	3,67	,687	,106	1,000
	Nông thôn	60	3,67	,601	,078	
Doanh nghiệp thường đưa ra sản phẩm/ dịch vụ thân thiện môi trường	Thành thị	42	3,50	,707	,109	,395
	Nông thôn	60	3,61	,526	,068	
Doanh nghiệp thường giảm thiểu mức độ phát thải chất thải và khí thải	Thành thị	42	3,29	,750	,117	,947
	Nông thôn	60	3,28	,640	,083	
Doanh nghiệp thường xử lý chất thải	Thành thị	42	3,05	,697	,108	,399
	Nông thôn	60	2,95	,467	,060	

Nguồn: Nhóm tác giả.

Số liệu cho thấy, các chỉ báo về hoạt động kinh doanh, cung cấp dịch vụ thân thiện với môi trường trong lĩnh vực dịch vụ được các cán bộ đánh giá khá đồng nhất, không có sự khác biệt đáng kể nào giữa các cán bộ ở thành thị và nông thôn (P-value của kiểm định T-test đều >0,05).

Điều này cho thấy, không giống như ý kiến từ phía doanh nghiệp, các ý kiến của cán bộ trong cơ quan quản lý nhà nước về hoạt động thân thiện với môi trường trong lĩnh vực dịch vụ không phụ thuộc vào vị trí địa lý. Thậm chí, có hoạt động được cả cán bộ hiện ở nông thôn cũng như thành thị đánh giá cùng một giá trị điểm số (thường sử dụng công nghệ kinh doanh, cung cấp dịch vụ thân thiện môi trường với 3,67 điểm).

Hoạt động thân thiện với môi trường được các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh trong lĩnh vực dịch vụ tại thành thị đánh giá tích cực nhất là “doanh nghiệp thường sử dụng các sản phẩm thân thiện với môi trường” với điểm số trung bình lên tới 4,12 điểm. Trong khi đó, với nội dung tương tự, cả các cán bộ trong cơ quan quản lý nhà nước ở thành thị cũng như nông thôn đánh giá ở mức độ khiêm tốn hơn, chỉ 3,6 điểm.

4.2. Nhận định về hoạt động quản lý nhà nước để sản xuất, kinh doanh và tiêu dùng thân thiện với môi trường

Kết quả bảng 4 cho thấy, ý kiến đánh giá của cả người chủ/quản lý doanh nghiệp kinh doanh, dịch vụ và cán bộ về các hoạt động quản lý nhà nước để sản xuất, kinh doanh và tiêu dùng thân thiện với môi trường ở Trà Vinh đều ở mức độ trên trung bình tới tương đối khá. Điểm số đánh giá của đại diện doanh nghiệp trong lĩnh vực dịch vụ đối với công tác quản lý nhà nước dao động từ 3,0 tới 3,62 (chênh lệch 0,62 điểm). Trong khi đó, đánh giá của các cán bộ trong cơ quan quản lý nhà nước đối với những hoạt động quản lý của chính họ nhằm hỗ trợ hoạt động thân thiện với môi trường cũng có biên độ dao động không nhỏ, ở mức từ 3,14 đến 3,89 (chênh lệch 0,75 điểm). Đáng lưu ý, đối với tất cả các hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước nhằm thúc đẩy hoạt động thân thiện với môi trường nói chung, đánh giá của người chủ/quản lý doanh nghiệp trong lĩnh vực dịch vụ đều thấp hơn so với đánh giá của các cán bộ.

Bảng 4. Đánh giá của doanh nghiệp dịch vụ và cán bộ về hoạt động quản lý nhà nước (từ “1 - rất kém” đến “5 - rất tốt”).

Hoạt động	Điểm trung bình		
	Doanh nghiệp dịch vụ (1)	Quản lý nhà nước (2)	Khác biệt (3=2-1)
1. Ban hành và thực thi các quy định của pháp luật liên quan sản xuất và tiêu dùng thân thiện với môi trường	3,62	3,74	0,12
2. Công tác tuyên truyền các quy định của pháp luật và chính sách liên quan sản xuất, tiêu dùng thân thiện với môi trường cho người dân và DN	3,56	3,89	0,33
3. Giám sát việc thực thi các quy định của pháp luật liên quan sản xuất và tiêu dùng thân thiện với môi trường	3,37	3,38	0,01
4. Thanh kiểm tra và xử lý vi phạm quy định liên quan sản xuất và tiêu dùng thân thiện với môi trường	3,23	3,29	0,06
5. Hỗ trợ DN tiếp cận và huy động nguồn vốn từ các quỹ tín dụng xanh, các chương trình đầu tư xanh	3,35	3,61	0,26
6. Quy định hạn ngạch tiêu thụ điện, nước, nguồn nguyên liệu tự nhiên	3,61	3,76	0,15
7. Quy định hạn ngạch xả thải (khí thải, nước thải...)	3,40	3,61	0,21
8. Ưu đãi thuế đối với doanh nghiệp xanh	3,08	3,35	0,27
9. Chính sách thuế/phí bảo vệ môi trường	3,00	3,16	0,16
10. Chính sách thuế tài nguyên	3,09	3,14	0,05
11. Thuế nhằm hạn chế sản xuất, tiêu dùng các sản phẩm gây nguy hại đối với môi trường	3,09	3,17	0,08
Số lượng	137	102	

Nguồn: Nhóm tác giả.

Những khác biệt điểm số đánh giá lớn nhất ở hai nhóm doanh nghiệp và cán bộ đối với các hoạt động quản lý nhà nước và nghiêng về phía cán bộ trong việc hỗ trợ doanh nghiệp thúc đẩy thực hành thân thiện với môi trường là “Công tác tuyên truyền các quy định của pháp luật và chính sách liên quan sản xuất và tiêu dùng thân thiện với môi trường cho người dân và doanh nghiệp” (0,36 điểm), “Ưu đãi thuế đối với doanh nghiệp xanh” (0,27 điểm), “Hỗ trợ doanh nghiệp tiếp cận và huy động nguồn vốn từ các quỹ tín dụng xanh, các chương trình đầu tư xanh” (0,26 điểm) và “Quy định hạn ngạch xả thải (khí thải, nước thải...)” (0,21 điểm). Trong khi đó, có nhiều hoạt động có khác biệt này chỉ đạt 0,01 điểm, cho thấy tính đồng nhất trong đánh giá của cả doanh nghiệp và cán bộ đối với công tác quản lý nhà nước trong việc thúc đẩy doanh nghiệp dịch vụ thực hành xanh.

Dễ dàng nhận thấy, những hoạt động có điểm đánh giá thấp nhất liên quan đến chính sách thuế ở cả hai nhóm doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ và cơ quan quản lý nhà nước. Hơn nữa, ở cả hai nhóm cũng có sự thống nhất khá cao, người chủ/quản lý doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ đánh giá khá đồng nhất (3,08 đến 3,09), thì đánh giá của các cán bộ trong cơ quan quản lý nhà nước dù có khác biệt nhưng không lớn (3,14 đến 3,35). Như vậy có thể nói rằng, chính sách thuế, phí đối với các hoạt động liên quan đến môi trường đều được cả các doanh nghiệp và các cán bộ đánh giá khá “hội tụ”, chung quan điểm: chưa mạnh.

Tương tự, mặc dù điểm số đánh giá của hai nhóm đối với các hoạt động “giám sát” và “thanh kiểm tra” có nhỉnh hơn chút ít so với “chính sách thuế”, nhưng mức chênh lệch giữa các nhóm không đáng kể, phản ánh sự tương đồng trong nhận định. Đáng lưu ý, đây vẫn là lĩnh vực được cả hai nhóm xếp hạng thấp thứ hai, với điểm trung bình tương ứng đối với “giám sát” và “thanh kiểm tra” là 3,37 và 3,23 ở nhóm doanh nghiệp và 3,38 và 3,29 ở nhóm cán bộ.

“Hỗ trợ doanh nghiệp tiếp cận và huy động nguồn vốn từ các quỹ tín dụng xanh, các chương trình đầu tư xanh” là hoạt động được cả hai nhóm đánh giá ở mức thấp thứ ba. Điều này cho thấy, hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp tiếp cận vốn trong phát triển xanh cũng chưa được coi trọng đúng mức.

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1. Kết luận

Đánh giá của doanh nghiệp kinh doanh, cung cấp dịch vụ và cán bộ trong cơ quan quản lý nhà nước về hoạt động thân thiện với môi trường cho thấy, các doanh nghiệp và đơn vị cung ứng dịch vụ đã có những nỗ lực nhất định trong việc áp dụng các biện pháp xanh, tuy nhiên mức độ thực thi còn hạn chế, chưa đạt được đồng thuận cao, thiếu hệ thống và chưa được coi trọng đúng mức, nhất là hoạt động thu gom và xử lý rác thải. Bên cạnh đó, công tác giám sát và thanh kiểm tra chưa phát huy hiệu quả; chính sách thuế và phí, mặc dù được xem là công cụ hữu hiệu để thúc đẩy tăng trưởng xanh, nhưng quá trình triển khai còn nhiều hạn chế; các hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp ngành dịch vụ tiếp cận nguồn vốn phục vụ phát triển xanh chưa được chú trọng đúng mức.

5.2. Khuyến nghị

Trong tiến trình thực hiện mục tiêu tăng trưởng xanh, phát triển doanh nghiệp dịch vụ “xanh” là yêu cầu cấp bách. Các doanh nghiệp này vừa cung cấp dịch vụ thân thiện môi trường, góp phần giảm phát thải và sử dụng hiệu quả tài nguyên, vừa thúc đẩy đổi mới mô hình kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh và tạo việc làm bền vững. Đồng thời, doanh nghiệp dịch vụ “xanh” còn khẳng định giá trị thương hiệu, kiểm soát chi phí, thu hút khách hàng và phát triển theo hướng kinh doanh có trách nhiệm, qua đó củng cố vị thế trong nền kinh tế địa phương bền vững. Để đạt mục tiêu đó, tỉnh cần ban hành các chính sách hỗ trợ đồng bộ, tập trung vào những nội dung sau:

Khuyến khích doanh nghiệp dịch vụ tăng cường sử dụng nguyên liệu tái chế và giảm dần sự phụ thuộc vào nguyên liệu thô, tiến tới loại bỏ túi ni-lông và nhựa dùng một lần.

Cần có quy định và chế tài đủ mạnh để xử lý vi phạm sử dụng nguyên vật liệu gây ô nhiễm trong cung ứng dịch vụ, đồng thời có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp dịch vụ trong việc tìm kiếm và chuyển đổi sang nguyên liệu thân thiện với môi trường.

Tăng cường giám sát, thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các vi phạm trong việc triển khai phát triển xanh trong lĩnh vực dịch vụ, nhằm đảm bảo tuân thủ và hiệu quả chính sách.

Điều chỉnh chính sách thuế, phí linh hoạt theo hướng tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp dịch vụ thực hiện phát triển xanh, củng cố niềm tin của các bên liên quan vào định hướng phát triển xanh.

Tăng cường hỗ trợ doanh nghiệp dịch vụ tiếp cận nguồn vốn xanh, đồng thời phân tích sâu các rào cản trong việc giảm phát thải và xử lý chất thải để đưa ra giải pháp phù hợp với điều kiện thực tế và có tính khả thi.

Thúc đẩy công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức xã hội về phát triển xanh; đầu tư cho công tác nghiên cứu khoa học để cung cấp cơ sở khoa học cho quản lý và hoạch định chính sách hiệu quả, hướng tới tăng trưởng xanh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] U.N. Conference on Trade and Development (1992), *A New Partnership for Development: The Cartagena Commitment*.
- [2] L. Patrick (1992), *International Trade and The Environment*, World Bank Discussion Papers, The World Bank.
- [3] E. Dohlmán (1990), *The Trade Effects of Environmental Regulation*, Organization for Economic Cooperation and Development.
- [4] R. Robert (1994), *Trade and Sustainable Development*, United Nations Environment Programme Environment and Trade.
- [5] K. Anderson, R. Blackhurst (1992), *The Greening of World Trade Issues*, University of Michigan Press, 456pp.
- [6] C.F. Bergsten (1973), *The Future of The International Economic Order: An Agenda for Research*, London, England: D.C. Heath and Co, 357pp.

[7] Tra Vinh Provincial Statistics Office (2024), *Tra Vinh Statistical Yearbook 2010, Socio-Economic Situation Report in The Fourth Quarter and 2024* (in Vietnamese).

[8] People's Committee of Tra Vinh Province (2021), *Decision No. 1090/QĐ-UBND, on Promulgating The Action Program to Implement The Overall Strategy for Developing Vietnam's Service Sector for The 2021-2030 Period, with a Vision to 2050 in The Province (Program)* (in Vietnamese).

[9] People's Committee of Tra Vinh Province (2023), *Summary Report on Tra Vinh Provincial Planning for The Period 2021-2030, Vision to 2050* (in Vietnamese).

[10] Vietnam Chamber of Commerce and Industry (2023, 2025), *Provincial Green Index 2022 and 2024*, https://pcivietnam.vn/pgi/bang-xep-hang?region_id=0&pgi_cat_id=PGI_Score&year=2024, accessed 10 March 2025 (in Vietnamese).

[11] Tra Vinh Department of Natural Resources and Environment (2024), *Report on The Current Environmental Status of Tra Vinh Province in 2023, Urban Environment Topic* (in Vietnamese).

[12] World Bank & Vietnam Government (2024), *Viet Nam 2045 - Growing Greener: Pathways to a Resilient and Sustainable Future*.

[13] A. Cosbey (2011), *Trade, Sustainable Development and a Green Economy: Benefits, Challenges and Risks*, The Transition to a Green Economy: Benefits, Challenges and Risks from a Sustainable Development Perspective, 29pp.

[14] K. Peattie, M. Charter (2008), “Green marketing”, *The Marketing Book*, 5th Ed., Routledge, pp.726-756.

[15] Ministry of Natural Resources and Environment (2021), *Green Economic Development in Vietnam: Current Situation and Solutions* (in Vietnamese).

[16] W.M. Pride, O.C. Ferrell (1993), *Marketing*, 8th Ed., Houghton Mifflin, Boston, MA, 381pp.

[17] M.E. Porter (1991), “America's green strategy”, *Scientific American*, **264**, DOI: 10.1038/scientificamerican0491-168.

[18] N. Kangun, L. Carlson, S.J. Grove (1991), “Environmental advertising claims: A preliminary investigation”, *Journal of Public Policy and Marketing*, **10**, pp.47-58, DOI: 10.1177/074391569101000203.

[19] L. Jay (1990), “Green about the tills: Markets discover the eco-consumer”, *Management Review*, **79**, pp.24-29.

[20] G. Bohlen, A. Diamantopolous, B. Schlegelmilch (1993), “Consumer perceptions of the environmental impact of an industrial service”, *Marketing Intelligence & Planning*, **11(1)**, pp.37-48, DOI: 10.1108/02634509310024155.

[21] V.A. Zeithaml, A. Parasuraman, L.L. Berry (1985), “Problems and strategies in services marketing”, *Journal of Marketing*, **49**, pp.33-46, DOI: 10.2307/1251563.

[22] R.P. Fisk, P. Tansuhaj (1985), *Services Marketing: An Annotated Bibliography*, American Marketing Association, Chicago, 256pp.

[23] C. Lovelock, J. Wirtz, H.T. Keh, et al. (2005), *Services Marketing in Asia 2E*, Prentice Hall, 496pp.

[24] G.L. Shostack (1977), “Breaking free from product marketing”, *Journal of Marketing*, **41**, pp.73-80, DOI: 10.2307/1250637.

[25] J. Rosenblum, A. Horvath, C. Hendrickson (2000), “Environmental implications of service industries”, *Environmental Science & Technology*, **34(22)**, pp.4669-4676, DOI: 10.1021/es9914083.

[26] B.R. Allenby (1999), *Industrial Ecology: Policy Framework and Implementation*, Upper Saddle River, NJ, Prentice-Hall, 320pp.

[27] N. Dong (2016), “Promoting the role of the State in promoting green economic development in Vietnam”, *South Vietnam Economic Studies Center*, <http://svoc.org.vn/index.php/nguyen-cuu/Nghien-cuu-Trao-doi/Phat-huy-vai-tro-cua-Nha-nuoc-trong-thuc-day-phat-trien-kinh-te-xanh-o-Viet-Nam-54/>, accessed 12 December 2020 (in Vietnamese).

Vai trò của Nhà nước trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp: Nghiên cứu trường hợp tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

Phạm Ngọc Thành*

Trường Đại học Lao động - Xã hội, 43 Trần Duy Hưng, phường Yên Hòa, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 20/6/2025; ngày chuyển phản biện 23/6/2025; ngày nhận phản biện 14/7/2025; ngày chấp nhận đăng 18/7/2025

Tóm tắt:

Xây dựng quan hệ lao động (QHLĐ) hài hòa, ổn định và tiến bộ là chủ trương luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm. Điều này không chỉ giúp doanh nghiệp ổn định và phát triển sản xuất kinh doanh, mà còn bảo đảm hài hòa quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và người lao động; tạo sức hấp dẫn đối với nhà đầu tư, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế gắn với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội. Bài báo này xem xét vai trò của Nhà nước là bên thứ ba điều chỉnh QHLĐ thông qua các hoạt động sau: (1) Xây dựng và thực thi chính sách, pháp luật liên quan đến QHLĐ; (2) Tuyên truyền pháp luật liên quan đến QHLĐ; (3) Hoạt động của thiết chế hòa giải, trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động; (4) Thanh tra, kiểm tra và giám sát việc thực hiện pháp luật lao động. Kết quả cho thấy, cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (trước sáp nhập) có vai trò ngày càng tích cực trong việc hỗ trợ phát triển QHLĐ, song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Nghiên cứu cũng chỉ ra những nguyên nhân của các khó khăn và đề xuất một số khuyến nghị nhằm cải thiện QHLĐ trên địa bàn tỉnh.

Từ khóa: Bà Rịa - Vũng Tàu, cơ quan quản lý nhà nước, quan hệ lao động.

Chỉ số phân loại: 5.2, 5.5

The role of the state in industrial relations in enterprises: A case study in Ba Ria - Vung Tau province

Ngoc Thanh Pham*

University of Labour and Social Affairs, 43 Tran Duy Hung Street, Yen Hoa Ward, Hanoi, Vietnam

Received 20 June 2025; revised 14 July 2025; accepted 18 July 2025

Abstract:

Building harmonious, stable, and progressive industrial relations has consistently been a priority of the Communist Party and the State of Vietnam. This objective facilitates business stability and growth of both employers and employees. Furthermore, it enhances the attractiveness of the business environment to investors and contributes to rapid economic development aligned with social progress and justice. This article examines the role of the State as a third party in regulating industrial relations through the following mechanisms: (1) Formulating and implementing policies and laws related to industrial relations; (2) Disseminating legal regulations on industrial relations; (3) Operating conciliation and labour arbitration institutions in resolving labour disputes; and (4) Inspecting, monitoring, and supervising labour law enforcement. The findings reveal that state management agencies in Ba Ria - Vung Tau province (prior to the merger) play an increasingly active role in supporting the development of labour relations; however, their performance still falls short of practical requirements. The study also identifies the underlying causes of these challenges and offers several recommendations in order to improve labour relations in the province.

Keywords: Ba Ria - Vung Tau, industrial relations, state management agencies.

Classification numbers: 5.2, 5.5

*Email: phamngocthanhulsa@gmail.com

1. Mở đầu

Theo Bộ Luật Lao động năm 2019, “QHLD được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau. Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền” (Khoản 1, 2 Điều 7).

Bà Rịa - Vũng Tàu nằm trong tứ giác kinh tế Đông Nam Bộ, là một tỉnh phát triển năng động với sự tăng trưởng mạnh mẽ của các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài. Lực lượng lao động trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu cũng ngày càng tăng, dẫn đến sự chuyển biến đa dạng và phức tạp trong QHLD. Qua 5 năm thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 3/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới (Chỉ thị số 37-CT/TW), công tác quản lý nhà nước về QHLD trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã đạt được những kết quả tích cực, song cũng gặp không ít khó khăn. Giai đoạn 2019-2024, trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu có 15 vụ tranh chấp lao động dẫn đến ngừng việc tập thể với 3.541 lượt công nhân tham gia, tuy nhiên chỉ trong 9 tháng đầu năm 2024, có tới 4 vụ ngừng việc tập thể, chiếm hơn 1/4 tổng số vụ tranh chấp lao động (4/15) và 32,5% lượt người tham gia của cả giai đoạn. Các vụ tranh chấp lao động chủ yếu xảy ra tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, chiếm 87,5% [1]. Tranh chấp lao động ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển kinh tế, ổn định xã hội [2].

Chính vì vậy, nghiên cứu, đánh giá vai trò của Nhà nước là bên thứ ba điều chỉnh QHLD trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu là cần thiết.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Nghiên cứu của D.Y. Jeong (2010) [3] đề xuất 4 vai trò riêng biệt của Nhà nước ảnh hưởng đến QHLD: (1) Bên thứ ba điều tiết QHLD; (2) Bên điều chỉnh thị trường; (3) Bên thiết lập hệ thống phúc lợi; (4) Bên sử dụng lao động và nhà hoạch định chính sách của chính mình.

S. Williams và cs (2006) [4] nêu 4 chức năng của Nhà nước trong QHLD: (1) Nhà nước là đơn vị sử dụng lao động lớn nhất; (2) Nhà nước ban hành luật trong lĩnh vực QHLD; (3) Nhà nước làm trung gian hòa giải các xung đột giữa các bên khác nhau trong tranh chấp lao động thông qua trọng tài và hòa giải; (4) Các chính sách của Nhà nước cũng có tác động đến QHLD.

Như vậy, Nhà nước đóng vai trò chủ chốt trong việc điều tiết QHLD, bởi nhiệm vụ của Nhà nước là tạo ra và duy trì các điều kiện tối ưu cho xã hội, sự hoạt động lành mạnh của thị trường lao động. Các phân tích dưới đây để làm rõ hơn bốn vai trò riêng biệt của Nhà nước ảnh hưởng đến QHLD.

2.1. Nhà nước là bên thứ ba điều tiết quan hệ lao động

Hầu hết các quốc gia trên thế giới đều cho rằng, các hoạt động sản xuất rất quan trọng, do đó cần có sự quản lý của Nhà nước [5]. S. Williams và cs (2006) [4] đã trích dẫn mô tả Nhà nước là cơ quan quản lý và cung cấp môi trường pháp lý xã hội, trong đó các hoạt động công nghiệp diễn ra. Do đó, Nhà nước là bên trung gian trong các

tranh chấp lao động liên quan đến người sử dụng lao động (hoặc đại diện của người sử dụng lao động) và người lao động (hoặc đại diện của người lao động - công đoàn). Muốn vậy, luật pháp và thể chế của Nhà nước liên quan đến QHLD phải được cải tổ và công bằng cho tất cả các bên [6]. Các nghiên cứu cho rằng, với tư cách là bên thứ ba trong QHLD, Nhà nước cần thiết lập khuôn khổ pháp lý mà QHLD tồn tại; đóng vai trò là người hòa giải, hoặc trọng tài tham gia vào các quy trình giải quyết tranh chấp thay thế để xử lý, hoặc tránh bế tắc trong thương lượng tập thể [3].

Tổ chức Lao động quốc tế (International Labour Organization - ILO) cụ thể hóa nhiệm vụ của Chính phủ trong việc thúc đẩy và duy trì QHLD hài hòa và ổn định thông qua hệ thống quản lý lao động (cơ quan quản lý lao động). Cơ quan này cung cấp thông tin kịp thời cho các đối tác xã hội về luật lao động, sử dụng luật lao động làm cơ sở và tham chiếu cho QHLD - có thể là biện pháp hiệu quả trong việc ngăn ngừa tranh chấp lao động. Khuyến nghị số 158 của ILO (1978) [7] nêu rõ vai trò của Chính phủ trong QHLD ở nhiều cấp độ và lĩnh vực, nhấn mạnh vai trò của thương lượng tập thể là trụ cột chính trong QHLD. Cơ quan quản lý lao động ở một số quốc gia cũng hỗ trợ người sử dụng lao động và người lao động trong cả khu vực có và không có công đoàn, giải quyết các tranh chấp thương mại hoặc việc làm/tiền lương một cách thân thiện thông qua hòa giải, nhằm thúc đẩy mối QHLD hài hòa. Cuối cùng là giám sát việc tuân thủ luật pháp, Nhà nước thiết lập các quy tắc về QHLD và giám sát việc thực hiện các quy tắc này.

2.2. Nhà nước là bên điều chỉnh thị trường

D.Y. Jeong (2010) [3] cho rằng, Nhà nước có vai trò như một cơ quan quản lý thị trường. Vì vậy, Nhà nước cần thiết lập các tiêu chuẩn lao động; điều chỉnh cơ chế giá - tiền lương; cải thiện các thể chế thị trường lao động. Qua đó, làm sáng tỏ cách vai trò này của Nhà nước ảnh hưởng đến mối quan hệ quyền lực giữa người sử dụng lao động và người lao động. Ở mọi quốc gia, Nhà nước đặt ra các tiêu chuẩn lao động, chẳng hạn như giờ làm việc, mức lương tối thiểu, sức khỏe và an toàn. Ấn định mức lương là sử dụng các tiêu chí xã hội và công bằng về mặt thiết lập một cấu trúc tiền lương cơ bản, đáp ứng các nhu cầu tối thiểu cùng với một cấu trúc thượng tầng gồm các biên độ chênh lệch được xác định phần lớn cho các kỹ năng [8]. Sự can thiệp của Nhà nước vào thị trường lao động từ “phía cung” được coi là cần thiết để điều chỉnh tình trạng mất cân bằng một số loại lao động nhất định [9]. Do đó, Nhà nước cải thiện các thể chế thị trường lao động như đào tạo, giáo dục, dịch vụ việc làm để định hình năng lực mà người lao động cần có.

2.3. Bên thiết lập hệ thống phúc lợi

Nghiên cứu vai trò của Nhà nước như một bên thiết lập chế độ phúc lợi (các điều khoản phúc lợi và bảo vệ quyền lao động cá nhân như cung cấp bảo hiểm xã hội, nhà ở cho người lao động...) để chống lại các rủi ro liên quan đến việc làm, điều này cho thấy vai trò này của Nhà nước ảnh hưởng đến vị thế của người lao động trong QHLD [3].

2.4. Bên sử dụng lao động và nhà hoạch định chính sách của chính mình

Nhà nước là một bên ký kết hợp đồng lao động với tư cách là người sử dụng lao động của công chức, viên chức. Nhà nước quyết định cách quản lý lực lượng lao động của mình, lựa chọn mô hình

biên chế, chế độ lương thưởng và sự tham gia của nhân viên mà mình muốn theo đuổi [3]. S. William và cs (2006) [4] lập luận, trong hầu hết các xã hội, Nhà nước là đơn vị sử dụng lao động lớn. Điều quan trọng cần lưu ý là việc Nhà nước sử dụng lao động không chỉ giới hạn ở các doanh nghiệp công (hoạt động vì lợi nhuận) mà còn liên quan đến các dịch vụ công (hoạt động phi lợi nhuận của Chính phủ).

Nhà nước thực hiện một số vai trò nhất định trong QHLD tại doanh nghiệp, nhưng trọng tâm của bài báo này tập trung phân tích vai trò là bên thứ ba điều tiết QHLD. Đây là trọng tâm chính mà bài viết cố gắng làm rõ cách thức vai trò của nhà nước ảnh hưởng đến QHLD trong doanh nghiệp tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

3. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp được sử dụng phục vụ cho nghiên cứu bao gồm:

- Phương pháp thống kê: mô tả (mô tả thực trạng) về vai trò của Nhà nước là bên thứ ba quản lý QHLD.

- Phương pháp phân tích, tổng hợp: phân tích, tổng hợp thông qua việc thu thập các thông tin thứ cấp có sẵn.

- Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp: bài báo sử dụng tài liệu thứ cấp của UBND, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, các công bố trên trang web của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (trước sáp nhập) và các bài viết có liên quan đến vai trò của Nhà nước là bên thứ ba quản lý QHLD. Các thông tin này được sử dụng để phân tích, so sánh, đánh giá.

4. Phân tích vai trò của Nhà nước là bên thứ ba quản lý quan hệ lao động ở Việt Nam

4.1. Ban hành kịp thời chính sách pháp luật về quản lý quan hệ lao động

Nhiều cơ chế chính sách đã được ban hành một cách kịp thời, đem lại hiệu quả cao trong công tác quản lý nhà nước về QHLD. Nhà nước đã xây dựng, hoàn thiện các luật hiện hành để giải quyết các thách thức mới nổi và đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về lao động, điển hình là Bộ Luật Lao động 2019, Luật Công đoàn 2024, Luật Bảo hiểm xã hội 2024. Trong đó, các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển QHLD tiến bộ, hài hòa và phát triển được đề cập trong hầu hết các phần của pháp luật lao động, tạo ra môi trường làm việc công bằng và hiệu quả: quy định các thiết chế giải quyết tranh chấp như Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án nhân dân, cũng như cho phép các bên tự thương lượng trực tiếp, đây là thiết chế hỗ trợ tự giải quyết tranh chấp của các bên.

Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 37-CT/TW với mục tiêu xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ, đặc biệt nhấn mạnh đến các hoạt động hỗ trợ xây dựng QHLD, bao gồm đối thoại, thương lượng, ký kết hợp đồng, cơ chế hòa giải, trọng tài và các biện pháp phòng ngừa, giảm thiểu tranh chấp lao động. Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 về Kế hoạch thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã quan tâm triển khai, ban hành kịp thời các văn bản chỉ

đạo. Đó là Kế hoạch số 293-KH/TU ngày 2/12/2019 về thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW của Tỉnh ủy; Kế hoạch số 32/KH-UBND ngày 6/3/2020 của UBND để kịp thời triển khai, thực hiện Kế hoạch số 293-KH/TU của Tỉnh ủy đến các cấp chính quyền, đoàn thể, doanh nghiệp, nhằm nâng cao nhận thức của các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền và đoàn thể trong việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và phát triển trên địa bàn tỉnh trong tình hình mới. Tại Kế hoạch số 32/KH-UBND, UBND tỉnh giao nhiệm vụ cụ thể cho các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố, thị xã và các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động tổ chức thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW và Kế hoạch số 293-KH/TU, định kỳ 6 tháng và hằng năm tổng hợp, báo cáo việc thực hiện kế hoạch về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp trình UBND tỉnh. Các nhiệm vụ cụ thể là: (1) Tăng cường sự chỉ đạo, quản lý của các sở, ngành, UBND các cấp, các tổ chức đoàn thể trong việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; (2) Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về QHLD; (3) Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tốt tranh chấp lao động, đình công; (4) Phối hợp nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc tỉnh, các tổ chức chính trị xã hội trong xây dựng QHLD.

Việc ban hành kịp thời các chính sách pháp luật về quản lý QHLD từ cấp Trung ương đến địa phương, kế hoạch thực thi có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm thị trường lao động công bằng, hiệu quả, bảo vệ quyền lợi của người lao động và thúc đẩy môi trường sản xuất kinh doanh ổn định.

4.2. Cung cấp thông tin kịp thời cho các đối tác xã hội thông qua công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về quan hệ lao động

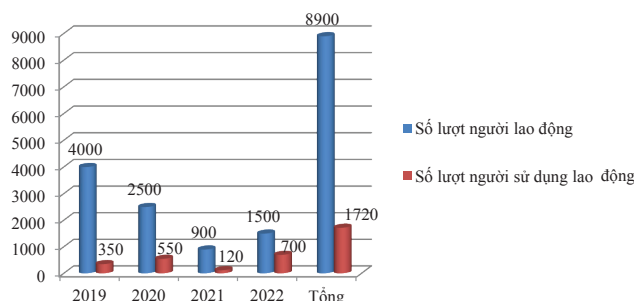
Công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối, chính sách pháp luật về QHLD được đẩy mạnh, tạo bước chuyển biến tích cực về ý thức tôn trọng pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động, góp phần quan trọng vào các chương trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội - cơ quan quản lý lao động - chủ trì, phối hợp với các sở, ban ngành, đoàn thể liên quan và UBND các huyện, thị xã, thành phố triển khai thực hiện Quyết định số 716/QĐ-UBND ngày 28/3/2017 và Quyết định số 2712/QĐ-UBND ngày 8/9/2020 của UBND tỉnh tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người lao động, người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh và đề xuất các nhiệm vụ, giải pháp tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, QHLD cho phù hợp với từng giai đoạn.

Trong giai đoạn 2019-2024, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã tổ chức đối thoại với doanh nghiệp và người lao động về an toàn vệ sinh lao động; tổ chức tuyên truyền, phổ biến hệ thống pháp luật về QHLD, trong đó tập trung tuyên truyền, phổ biến Bộ Luật Lao động năm 2019; Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn và triển khai các nghị định mới về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội cho cán bộ quản lý và người lao động ở các doanh nghiệp, cấp giấy phép cho người lao động nước ngoài trên địa bàn tỉnh... Bên cạnh đó, tỉnh phối hợp, hỗ trợ các huyện, thị xã, thành phố triển khai có hiệu quả việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động, tạo sự chuyển biến thực sự trong việc chấp hành pháp luật của các bên trong QHLD.

100% doanh nghiệp có tổ chức Đảng, doanh nghiệp có tổ chức đoàn đã được triển khai Chỉ thị số 37-CT/TW. Trong các hội nghị của tỉnh về triển khai, phổ biến, tập huấn chính sách, pháp luật lao động mới đều kết hợp triển khai việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và phát triển trong doanh nghiệp.

Trong 4 năm 2019-2022, số lượt người lao động và người sử dụng lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động lần lượt là 8.900 và 1.720. Năm 2021, do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19, số lượt người lao động và người sử dụng lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động có xu hướng giảm mạnh, chỉ đạt 900 lượt người lao động và 120 doanh nghiệp; phục hồi trong năm 2022, con số này tăng lên 1500 và 700 (hình 1).



Hình 1. Số lượt người lao động, người sử dụng lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, 2019-2022 [10].

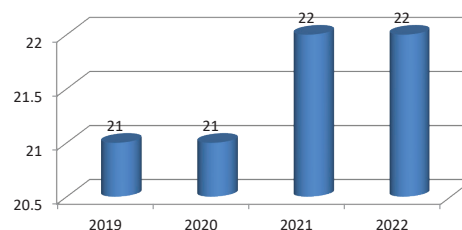
Công tác tuyên truyền chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước góp phần nâng cao nhận thức, hiểu biết, ý thức tuân thủ pháp luật lao động của người lao động và người sử dụng lao động, giảm thiểu vi phạm pháp luật lao động, ngăn chặn thông tin sai lệch, ảnh hưởng xấu đến QHLD trong doanh nghiệp, môi trường đầu tư và trật tự an toàn xã hội; xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; thực hiện cơ chế đối thoại định kỳ tại doanh nghiệp; giải quyết kịp thời các kiến nghị, đề xuất của người lao động và các tranh chấp lao động phát sinh; bảo đảm quyền hợp pháp của các bên trong QHLD.

4.3. Hoạt động của thiết chế hòa giải, trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động

Để thực hiện hòa giải lao động, thiết chế hòa giải được củng cố, kiện toàn; Hội đồng trọng tài lao động được thành lập để thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ xây dựng QHLD và giải quyết tranh chấp lao động. Thực hiện các quy định tại Bộ Luật Lao động 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về điều kiện lao động và QHLD, năm 2019 Bà Rịa - Vũng Tàu đã bổ nhiệm 21 hòa giải viên lao động và ổn định qua các năm (hình 2), 100% hòa giải viên có trình độ đại học trở lên, am hiểu về pháp luật, có uy tín, kỹ năng giao tiếp, phân tích, thương lượng và kinh nghiệm trong các lĩnh vực liên quan đến QHLD. Điều này đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải.

Nhằm củng cố, kiện toàn thiết chế hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động, UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã ban hành Quyết định số 677/QĐ-UBND ngày 30/3/2020 và Quyết định số 3503/QĐ-UBND ngày 29/10/2021 thành lập Hội đồng Trọng tài lao

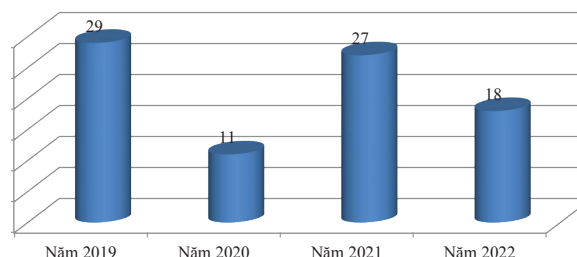
động và QHLD tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, đồng thời ban hành Quy chế hoạt động của Hội đồng Trọng tài lao động và QHLD tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.



Hình 2. Số lượng hòa giải viên, 2019-2022 [10].

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thường xuyên phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, Chi nhánh Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam tại Bà Rịa - Vũng Tàu trong việc lấy ý kiến xây dựng chính sách, đề xuất biện pháp, định hướng giải quyết các tranh chấp lao động, khiếu nại về lao động có liên quan đến quyền và lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động.

Tranh chấp lao động cá nhân và tập thể được giải quyết theo quy định của Bộ Luật Lao động thông qua các bước hòa giải, trọng tài và các thủ tục khác. Hội đồng Trọng tài lao động và Ban Chỉ đạo QHLD tỉnh đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết tranh chấp này, đặc biệt là trong việc tìm kiếm các giải pháp hòa bình và công bằng. Riêng đối với các cuộc đình công tự phát không theo trình tự thủ tục quy định, UBND tỉnh đã chỉ đạo các sở, ban, ngành liên quan, địa phương, các tổ chức công đoàn và doanh nghiệp cùng xem xét hòa giải, hướng dẫn các bên hòa giải, thực hiện chính sách pháp luật lao động để giải quyết tranh chấp lao động. Kết quả là giai đoạn 2019-2022, số vụ giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hòa giải viên lao động bình quân khoảng 20 vụ/năm, chiếm trên 60% số vụ tranh chấp lao động, góp phần đảm bảo QHLD hài hòa, ổn định trên địa bàn tỉnh. Giai đoạn 2019-2024, trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu có 15 vụ ngừng việc tập thể vì lợi ích [1] được giải quyết kịp thời, có phần đóng góp quan trọng của các cơ quan, đơn vị liên quan trên địa bàn tỉnh, nhanh chóng đưa hoạt động của doanh nghiệp trở lại bình thường, đảm bảo an ninh trật tự, an toàn tại doanh nghiệp (hình 3).

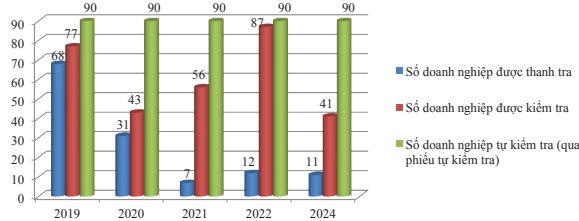


Hình 3. Số cuộc tổ chức lao động, cá nhân hòa giải thành công, 2019-2022 [10].

4.4. Công tác thanh tra, kiểm tra thực thi pháp luật lao động được thực hiện nghiêm túc

Thực hiện sự chỉ đạo của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, UBND tỉnh đã chỉ đạo và phê duyệt kế hoạch tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp. Hằng năm, Sở Lao động - Thương binh và Xã

hội, UBND tỉnh các huyện và các cơ quan hữu quan tổ chức thanh tra, kiểm tra pháp luật lao động trên 200 doanh nghiệp. Điều này giúp doanh nghiệp nhận thức đúng đắn pháp luật lao động, kịp thời hướng dẫn và kiến nghị xử lý các vi phạm pháp luật; các hành vi vi phạm nghiêm trọng pháp luật lao động trong các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động giảm đáng kể.



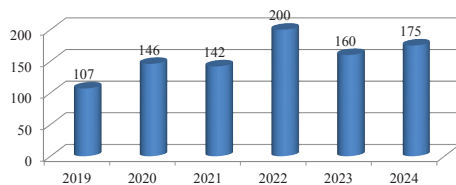
Hình 4. Số doanh nghiệp được thanh tra, kiểm tra và tự kiểm tra, 2019-2024 [10, 11].

Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp tự kiểm tra thấp so với quy mô doanh nghiệp của tỉnh. Mỗi năm trung bình chỉ có 90 doanh nghiệp tự kiểm tra (qua phiếu tự kiểm tra), trong khi đó, số doanh nghiệp có quy mô hơn 50 lao động trên địa bàn tỉnh, mặc dù giảm nhưng vẫn có tới trên 200 doanh nghiệp và số doanh nghiệp FDI tăng, đạt 388 năm 2022 (hình 4). Khoản 1, Điều 4, Thông tư số 17/2018/TT-BLĐTBXH ngày 17/10/2018 của quy định về tự kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động của doanh nghiệp nêu rõ: “1. Người sử dụng lao động phải tổ chức tự kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động tại cơ sở của mình ít nhất một (1) lần trong năm, nhằm đánh giá mức độ tuân thủ pháp luật lao động và có giải pháp cải tiến việc tuân thủ”.

5. Kết quả quan hệ lao động trong doanh nghiệp tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

5.1. Đa số doanh nghiệp cơ bản tuân thủ quy định của pháp luật về lao động

Công tác triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW bước đầu đã tạo sự chuyển biến trong việc tuân thủ quy định pháp luật lao động của các doanh nghiệp. Số lượng và chất lượng nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể được ký kết có vai trò rất quan trọng trong QHLD tại doanh nghiệp, giúp người lao động nhận được thành quả lao động xứng đáng, thúc đẩy người sử dụng lao động san sẻ lợi nhuận và quan tâm hơn đến người lao động, tạo mối QHLD hài hòa, ổn định, hạn chế tranh chấp lao động.



Hình 5. Số doanh nghiệp đăng ký nội quy lao động, 2019-2024 [10, 11].

Đến năm 2023, trên địa bàn tỉnh, số doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể là 609/723, đạt 84,2%. Trong năm 2023, có 579 doanh nghiệp ngoài nhà nước tổ chức đối thoại [12], tăng 77 cuộc so với năm 2022 (hình 5) [10]. Số cuộc tranh chấp lao động cá nhân hòa giải thành công cao, góp phần hạn chế tranh chấp lao động tại doanh nghiệp.

5.2. Quan hệ lao động tại Bà Rịa - Vũng Tàu được xem là tích cực nhất so với các tỉnh nằm trong tứ giác kinh tế Đông Nam Bộ

Bà Rịa - Vũng Tàu có số vụ tranh chấp lao động, đình công thấp nhất so với các tỉnh trong tứ giác kinh tế Đông Nam bộ. Giai đoạn 2019-2024, trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu chỉ xảy ra 15 vụ tranh chấp lao động, dẫn đến ngừng việc tập thể với 3.541 lượt lao động tham gia. Trong khi đó, Bình Dương (trước sáp nhập) chỉ tính riêng năm 2022 có tới 23 vụ tranh chấp lao động tập thể - đình công tại 23 doanh nghiệp với 13.089 lao động tham gia [13], năm 2024 có 9 vụ tranh chấp lao động tập thể với 10.373 lao động tham gia; tại TP Hồ Chí Minh (trước sáp nhập) trong hai năm 2023 và 2024 có 11 vụ tranh chấp lao động, dẫn đến ngừng việc tập thể [14]. Tại Đồng Nai (trước sáp nhập), trong 2 năm 2022 và 2023 có tới 33 vụ đình công [15].

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, tình hình QHLD trong doanh nghiệp tại Bà Rịa - Vũng Tàu vẫn còn một số bất cập, thể hiện ở những điểm sau:

Trung bình số lỗi của mỗi doanh nghiệp vi phạm tăng lên hoặc mức độ vi phạm nghiêm trọng hơn: Giai đoạn 2019-2024, mặc dù số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh bị xử phạt giảm, nhưng mỗi quyết định có số tiền xử phạt tăng lên từ 14,72 triệu đồng năm 2019 lên 36,4 triệu đồng năm 2022 và 40,4 triệu đồng năm 2024 (bảng 1). Điều này cho thấy, số hành vi vi phạm của doanh nghiệp tăng, nhưng mức độ vi phạm không thay đổi hoặc số hành vi vi phạm giảm hoặc không thay đổi nhưng mức độ vi phạm nghiêm trọng hơn. Hơn nữa, điều này đi ngược với xu thế chung là giảm xử phạt vì khi có báo cáo tự kiểm tra gửi trực tuyến thì thanh tra lao động tư vấn, chấn chỉnh kịp thời, để giảm tình trạng vi phạm của doanh nghiệp. Quản lý công hướng tới phục vụ cộng đồng, phương pháp kinh tế là biện pháp bắt buộc. Ngay mục đích của Luật Thanh tra 2010 (Điều 2) và 2022 (Điều 3) là tăng cường phòng ngừa vi phạm thông qua tư vấn. Hoạt động thanh tra nhằm phát hiện hạn chế, bất cập trong cơ chế quản lý, chính sách, pháp luật để kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền có giải pháp, biện pháp khắc phục; phòng ngừa, phát hiện và xử lý hành vi vi phạm pháp luật; giúp các doanh nghiệp thực hiện đúng quy định của pháp luật; bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, góp phần thúc đẩy QHLD ổn định, lành mạnh và phát triển.

Bảng 1. Số doanh nghiệp bị xử lý vi phạm pháp luật lao động và số tiền xử phạt, 2019-2024.

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Số doanh nghiệp bị xử lý vi phạm pháp luật lao động	Doanh nghiệp	25	9	10	5	10	8
Tổng số kiến nghị xử lý	Kiến nghị	27	10	11	6	-	-
Tổng số quyết định xử phạt	Quyết định	25	9	10	5	10	8
Tổng số tiền xử phạt	Triệu đồng	368	137	271	182	334	323
Số tiền xử phạt/số quyết định xử lý vi phạm	Triệu đồng	14,72	15,22	27,1	36,40	33,4	40,4

Nguồn: UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2022) [10]; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2023) [16]; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2024) [11].

Vẫn còn tình trạng chủ doanh nghiệp vi phạm pháp luật về lao động, nhất là về bảo hiểm xã hội, tiền lương: Riêng 9 tháng đầu năm 2024, trên địa bàn tỉnh có tới 4 vụ ngừng việc tập thể với 1.150 lượt lao động tham gia, chiếm hơn 1/4 tổng số vụ tranh chấp lao động (4/15) và 32,5% lượt lao động tham gia của cả giai đoạn 2019-2024. Nguyên nhân chủ yếu liên quan đến quyền lợi của người lao động như yêu cầu cải thiện chế độ tiền lương, cải thiện chất lượng bữa ăn ca, bảo hiểm xã hội... Điều này ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Ngoài ra, đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng giữa đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động nhiều nơi vẫn còn hình thức, chưa thực chất, tâm tư nguyện vọng, ý kiến của người lao động chưa được giải quyết.

Nguyên nhân chủ yếu là do:

Nhận thức của một bộ phận doanh nghiệp về QHLD: Nhiều chủ doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ, doanh nghiệp tư nhân quản lý lao động theo kiểu gia đình chưa thực sự quan tâm đến xây dựng QHLD, thiếu hiểu biết về pháp luật lao động. Ngoài ra, tình hình sản xuất kinh doanh tại nhiều doanh nghiệp vẫn còn không ít khó khăn, sự tác động của mặt trái kinh tế thị trường làm nhiều doanh nghiệp chỉ chạy theo lợi nhuận trước mắt, chưa quan tâm đến chính sách lao động, xây dựng QHLD.

Chưa có cán bộ chuyên trách việc theo dõi quản lý QHLD: Do không có cán bộ chuyên trách, một số công chức phải kiêm nhiệm nhiều công việc không được đào tạo chuyên sâu, do đó chưa đầy mạnh được công tác hỗ trợ phát triển QHLD, xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Về tổ chức triển khai: Công tác triển khai của các cấp ủy, chính quyền chưa thường xuyên, cụ thể sát với tình hình thực tế của doanh nghiệp, hoặc chưa đến được doanh nghiệp, thiếu sự phối hợp giữa các ngành, tổ chức chính trị. Nhiều doanh nghiệp chưa triển khai, xây dựng, thực hiện các cơ chế xây dựng QHLD tại đơn vị.

6. Kết luận và khuyến nghị

6.1. Kết luận

Việc tăng cường công tác quản lý nhà nước, sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước với tổ chức công đoàn trong việc xây dựng QHLD tại doanh nghiệp trong thời gian qua đã có tác động tích cực đến QHLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, các tranh chấp lao động phát sinh hàng năm ít. Hầu hết tại các doanh nghiệp, QHLD giữa người lao động và người sử dụng lao động tốt, người lao động gắn bó với doanh nghiệp. Chất lượng các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể, các quy chế của doanh nghiệp liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động được cải thiện rõ nét. Bên cạnh những kết quả tích cực, vai trò của cơ quan quản lý nhà nước là bên thứ ba trong QHLD tại Bà Rịa - Vũng Tàu vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Bài báo này mới chỉ xem xét vai trò của Nhà nước là bên thứ ba điều tiết QHLD, chưa phân tích có hệ thống về từng vai trò riêng biệt của cơ quan quản lý nhà nước đối với QHLD trong doanh nghiệp.

6.2. Khuyến nghị

Củng cố, kiện toàn bộ máy quản lý nhà nước về QHLD cấp tỉnh theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp bộ máy của hệ thống

chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và quy định của Bộ Luật Lao động năm 2019. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh có cán bộ chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động và quản lý, hỗ trợ phát triển QHLD.

Tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động trong các doanh nghiệp; kết hợp tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật liên quan đến lao động và quyền lợi hợp pháp của người lao động.

Xây dựng hệ thống quản lý cơ sở dữ liệu QHLD; quản lý kết nối thông tin, dữ liệu cung - cầu lao động trên địa bàn tỉnh; đầu tư và quản lý hiệu quả cơ sở dữ liệu ngân hàng lao động tỉnh, phát triển thị trường lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] N. Uyen (2024), "Preventive dispute resolution methods in industrial relations", *Ba Ria - Vung Tau Newspaper*, <https://baoriarivungtau.com.vn/chinh-tri/202410/tim-giai-phap-han-che-phat-sinh-tranh-chap-lao-dong-1024430/index.htm>, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).
- [2] D. Vu, T.M. Tran (2021), "Labor disputes and illegal strikes in sustainable development of Vietnam's industrial parks", *E3S Web of Conferences* 258, UESF-2021.
- [3] D.Y. Jeong (2010), "The role of the state in industrial relations", *Seoul Journal of Business*, 16(2), pp.95-126.
- [4] S. Williams, D.A. Smith (2006), *Contemporary Employment Relations: A Critical Introduction*, Oxford University Press, 464pp.
- [5] A. Trevoedjre (1969), "A strategy for social progress in Africa and the ILO's contribution", *International Labour Review*, 99(1), pp.61-84.
- [6] O.A. Omotayo (2015), "The state in industrial relations system: An impartial or a biased party?", *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 1(8), pp.43-47.
- [7] International Labour Organization (1978), *R158 - Labour Administration Recommendation, 1978 (No.158)*, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312496, accessed 15 May 2025.
- [8] R. Adams (1993), "Regulating unions and collective bargaining: A global, historical analysis of determinants and consequences", *Comparative Labor Law Journal*, 14(3), pp.272-301.
- [9] R. Hyman (2008), *The State in Industrial Relations*, Sage Handbook of Industrial Relations, pp.258-283.
- [10] People's Committee of Ba Ria - Vung Tau province (2022), *Report on The Implementation by Member States of Directive 37-CT/TW Dated September 3 2020 of The Party Central Committee's Secretariat and Decision No. 416/QD-TTg Dated March 25, 2020 of The Prime Minister*.
- [11] Department of Labor, Invalids and Social Affairs (2024), *Report No. 1116/BC-SLDTBXH Summary and Assessment of The Implementation in 2024 and Direction and Tasks in 2025*.
- [12] T. Duong (2024), "Summary conference on the movement of workers, civil servants, and laborers, and activities of trade unions in 2023", *Ba Ria - Vung Tau Newspaper*, <https://baria-vungtau.gov.vn/sphere/baria/vungtau/page/xem-tin.cpx?uid=6595151f3c046a5cb7bcd1d5>, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).
- [13] C. Tam (2023), "23 collective labour conflicts and strikes occurred in Binh Duong", *Journal of Labor and Society*, <http://tapchilaodongxahoi.vn/binh-duong-xay-ra-23-vu-tranh-chap-lao-dong-tap-the-dinh-cong-1326390.html>, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).
- [14] N. Duong, D. Trong (2025), "Trade unions actively work to prevent labor disputes", https://dangcongsan.org.vn/congdoanvn/lists/tinhoatdong/view_detail.aspx?itemid=4988, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).
- [15] Center for Indigenous Knowledge Research and Development (2024), *Dong Nai: Strengthen The Stability of Labor Relations in Enterprises*, <https://quanhelaodong.molisa.gov.vn/?p=12621>, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).
- [16] Department of Labor, Invalids and Social Affairs (2023), *Report No. 946/BC-SLDTBXH Dated December 18, 2023 Summary and Assessment of The Implementation in 2023 and Direction and Tasks in 2024*, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).

Phát triển nhân lực số: Điều kiện để tăng quy mô kinh tế số bền vững cho tỉnh Bình Dương

Vũ Tuấn Anh^{1*}, Trần Thọ Đạt¹, Nguyễn Việt Long²

¹Đại học Kinh tế Quốc dân, 207 Giải Phóng, phường Bạch Mai, Hà Nội, Việt Nam

²Sở Khoa học và Công nghệ TP Hồ Chí Minh, 244 Điện Biên Phủ, phường Xuân Hòa, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Ngày nhận bài 2/6/2025; ngày chuyển phản biện 3/6/2025; ngày nhận phản biện 10/6/2025; ngày chấp nhận đăng 13/6/2025

Tóm tắt:

Tỉnh Bình Dương (trước sáp nhập) là một trong những tỉnh có tốc độ tăng trưởng nhanh nhất tại Việt Nam. Tuy nhiên, tỷ lệ tăng trưởng năng suất lao động (NSLĐ) có xu hướng giảm liên tục trong hai thập niên vừa qua đã phần nào chỉ ra sự khiếm khuyết về công nghệ của những ngành công nghiệp đã đầu tư từ giai đoạn trước. Bằng việc nghiên cứu mối tương quan giữa NSLĐ với các nhân tố quy mô kinh tế số, chất lượng nguồn nhân lực, vốn, dân số và năng lực cạnh tranh cấp tỉnh trên trường dữ liệu thống kê kinh tế của Cục Thống kê, giai đoạn 2010-2023, nghiên cứu cho thấy, quy mô kinh tế số có mối quan hệ thuận chiều với NSLĐ. Do đó, tỉnh cần có chính sách, cơ chế thu hút lao động chất lượng cao trong lĩnh vực công nghệ số ở những khu vực lân cận, đặc biệt là khu vực phía nam tỉnh Bình Dương, giáp với TP Hồ Chí Minh - trung tâm kinh tế lớn nhất của Việt Nam, được kỳ vọng là tâm điểm phát triển công nghệ cao trong những thập niên tới. Nghiên cứu cũng đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng lực lượng lao động số chất lượng cho tỉnh Bình Dương, đáp ứng được những yêu cầu về phát triển kinh tế, công nghệ đến năm 2030 và định hướng đến 2045.

Từ khoá: chất lượng nguồn nhân lực, chuyển đổi số, kinh tế số, năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, năng suất lao động.

Chỉ số phân loại: 5.2, 5.7, 5.13

Building a digital workforce: The key to sustainable digital economic growth in Binh Duong province

Tuan Anh Vu^{1*}, Tho Dat Tran¹, Viet Long Nguyen²

¹National Economics University, 207 Giai Phong Street, Bach Mai Ward, Hanoi, Vietnam

²Department of Science and Technology of Ho Chi Minh City, 244 Dien Bien Phu Street, Xuan Hoa Ward, Ho Chi Minh City, Vietnam

Received 2 June 2025; revised 10 June 2025; accepted 13 June 2025

Abstract:

Binh Duong province (prior to the merger) has been among the fastest-growing provinces in Vietnam. However, a persistent decline in labour productivity growth over the past two decades indicates technological limitations in previously invested industrial sectors. By investigating the correlation between labour productivity and factors such as digital economy scale, human capital quality, capital intensity, population, and provincial competitiveness on the panel data collected by the General Statistics Office of Vietnam for the period 2010-2023, this study finds a positive relationship between digital economy scale and productivity. Therefore, Binh Duong must focus on developing policies to attract high-quality digital labour from the neighbouring areas, especially the southern part of Binh Duong, which is adjacent to Ho Chi Minh city, the largest economic centre of Vietnam, which is expected to become a core hub for high-tech development in the coming decades. This article also suggests different ways of building up quality digital workforces for Binh Duong province, meeting the requirements for economic and technological development by 2030, with a vision towards 2045.

Keywords: digital economy, digital transformation, human capital quality, labour productivity, provincial competitiveness.

Classification numbers: 5.2, 5.7, 5.13

*Tác giả liên hệ: Email: vutuananh@neu.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Phát triển kinh tế của Bình Dương có dấu hiệu hồi phục tốt sau tác động mạnh của đại dịch COVID-19. Tính đến hết năm 2024, tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) của tỉnh Bình Dương theo giá hiện hành đạt 520,205 tỷ đồng, tăng 7,48% so với năm 2023 và cao hơn mức tăng trưởng 5,97% của năm 2023 so với năm 2022 [1]. Nhân tố cốt yếu tạo nên sự tăng trưởng kinh tế này là tốc độ phát triển công nghiệp của tỉnh thuộc top cao trong vùng Đông Nam Bộ và cả nước. Sự tăng trưởng kinh tế trong giai đoạn này được nhận định đến chủ yếu từ những chính sách phù hợp của tỉnh trong thu hút các dự án đầu tư trực tiếp của nước ngoài (FDI), và việc khai thác tốt lợi thế về vị trí địa kinh tế, giáp ranh với TP Hồ Chí Minh - trung tâm kinh tế lớn nhất cả nước. Cho đến hết năm 2024, Bình Dương đã thu hút hơn 4.399 dự án đầu tư vốn FDI với tổng vốn đăng ký lên đến 42,5 tỷ USD. Riêng năm 2024, tỉnh Bình Dương đã thu hút được 206 dự án FDI mới, với quy mô vốn đạt hơn 906,4 triệu USD, cộng với hơn 1 tỷ USD vốn điều chỉnh tăng thêm của các dự án FDI đang hoạt động, tạo dòng vốn đầu tư trong khu vực FDI đạt gần 2 tỷ USD [2]. Mặc dù, tỉnh đã có sự bứt phá tốt trong phát triển kinh tế - xã hội và đã thu hút được những dự án FDI từ những thương hiệu lớn, như Tập đoàn Lego (Đan Mạch), nhưng nhìn chung NSLĐ còn chưa cao, các dự án FDI của tỉnh thâm dụng nhiều lao động và chưa thân thiện với môi trường. Trong bối cảnh quốc gia đang khuyến khích các địa phương đẩy mạnh phát triển kinh tế số, kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn, tỉnh Bình Dương là địa phương có rất nhiều nỗ lực phát triển ba trụ cột: chính quyền số, kinh tế số, xã hội số nhằm đạt được những mục tiêu mà chính phủ đã thể hiện trong các nghị quyết và quyết định về chiến lược chuyển đổi số quốc gia. Theo Quyết định số 411/QĐ-TTg ngày 30/3/2022 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, mỗi địa phương đến năm 2025 và đến năm 2030, quy mô kinh tế số đạt tỷ lệ trên GRDP tương ứng 20 và 30%. Không chỉ có vậy, quyết định còn yêu cầu quy mô kinh tế số ngành phải đạt tối thiểu 10%. Đến hết năm 2024, quy mô kinh tế số của tỉnh Bình Dương vẫn còn khá xa so với mốc 20% GRDP của địa phương, do đó khả năng đạt tiêu chí này vào năm 2025 vẫn là một mục tiêu cần nhiều nỗ lực để hiện thực hóa, trong đó kỳ vọng lớn nhất là sự tăng trưởng mạnh mẽ cả về kinh tế số lõi và kinh tế số lan tỏa.

Một trong những yếu tố tạo nên sự tăng trưởng kinh tế số lõi hay lan tỏa đó chính là nhân lực. Muốn có sự tăng trưởng kinh tế số bền vững, tỉnh Bình Dương cần có đủ nhân lực số, trình độ đáp ứng được những yêu cầu mới của thị trường và xã hội. Đây là vấn đề mà Đảng và Nhà nước rất quan tâm, sự quan tâm này được thể hiện rất rõ trong Quyết định số 146/QĐ-TTg ngày 28/1/2022 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án “Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”. Hơn thế nữa, phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số được xác định là nội dung

trọng tâm của Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về Đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

Bài báo tập trung phân tích mối quan hệ giữa kinh tế số và NSLĐ lao động, trong đó, yếu tố nhân lực đóng vai trò quan trọng trong tăng trưởng kinh tế số trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

2. Cơ sở lý luận

Để đánh giá tác động của kinh tế số tới NSLĐ, nhóm nghiên cứu xuất phát từ mô hình tăng trưởng nội sinh, thể hiện sự tăng trưởng dài hạn phụ thuộc vào tiến bộ công nghệ [3]:

$$Y_t = A_t f(K, L) \quad (1)$$

trong đó: Y_t : sản lượng tổng thể tại năm t , K : vốn, L : lao động, A_t : năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) tại năm t , hàm f của hai nhân tố K và L .

Trong khi K và L chậm thay đổi khi gần tới hạn, cách duy nhất để đạt được tăng trưởng đầu ra nhanh hơn là cải thiện việc sử dụng các nguồn lực, nâng cao chất lượng các nguồn lực, tiến bộ công nghệ, cải thiện cách thức quản lý và môi trường kinh doanh. Trong bối cảnh như vậy, các nhà kinh tế học thường sử dụng hàm sản xuất Cobb-Douglas.

$$Y_t = A_t K_t^\alpha L_t^\beta \quad (2)$$

trong đó: hệ số α : độ co giãn của vốn; β : lao động tương ứng với sản lượng đầu ra.

Chia hai vế của phương trình 2 cho L ta sẽ rút ra được NSLĐ phụ thuộc vào TFP và cường độ vốn. Theo đó, cường độ vốn và các yếu tố tác động tới TFP sẽ tác động tới NSLĐ.

$$\frac{Y_t}{L_t} = A_t \left(\frac{K_t}{L_t} \right)^\alpha \quad (3)$$

Từ đây suy ra, mô hình ước lượng tác động của quy mô kinh tế số với NSLĐ có dạng:

$$\ln LP_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln LP_{it-1} + \beta_2 Digi_{it} + \beta_3 \ln KL_{it} + X\beta + v_i + u_{it} \quad (4)$$

trong đó: i : NSLĐ của ngành; t : thời kỳ; $\ln LP_{it}$: logarith i ở thời kỳ t ; $\ln LP_{it-1}$: logarith NSLĐ của doanh nghiệp i ở thời kỳ $t-1$; $Digi_{it}$: quy mô kinh tế số của ngành i thời kỳ t (bằng giá trị gia tăng kinh tế số trong ngành i chia cho giá trị gia tăng của ngành); $\ln KL_{it}$: logarith trang bị vốn trên lao động của mỗi ngành; X là vector các yếu tố của tỉnh gồm: chất lượng nhân lực, quy mô dân số, môi trường kinh doanh.

Về tác động của kinh tế số tới năng suất, nâng cao NSLĐ thông qua việc tăng tỷ lệ tham gia của lực lượng lao động với tài sản kỹ thuật số và sự kết hợp nhanh hơn, hiệu quả hơn giữa người lao động và người sử dụng lao động thúc đẩy tăng trưởng NSLĐ, năng suất vốn và năng suất đa nhân tố [4]. Nâng cao năng suất vốn bằng cải thiện hiệu quả tài sản thông qua việc giảm thời gian và chi phí bảo trì, cải thiện việc sử dụng tài sản. Nâng cao TFP thông qua nghiên cứu và phát triển (R&D), phát triển sản phẩm R&D được hỗ trợ kỹ thuật số và chu kỳ

phát triển sản phẩm nhanh hơn từ phân tích dữ liệu; đẩy nhanh chu kỳ phát triển sản phẩm bằng việc kiểm tra và giám sát chất lượng tốt hơn, tối ưu hóa hoạt động và chuỗi cung ứng (định tuyến hậu cần tốt hơn thông qua tối ưu hóa và ưu tiên lộ trình, giám sát thời gian thực và quản lý dây chuyền sản xuất), nâng cao khả năng quản lý tài nguyên.

Trên khía cạnh vĩ mô, kinh tế số tác động tới NSLĐ qua 3 kênh: TFP, cường độ vốn và lao động. TFP nắm bắt nhiều khía cạnh của tiến trình công nghệ kỹ thuật số và phi kỹ thuật số, cùng với nhiều yếu tố khác. Công nghệ kỹ thuật số là nguồn gốc đổi mới sáng tạo và tăng hiệu quả hoạt động, giúp tăng TFP. Vốn kỹ thuật số hỗ trợ doanh nghiệp trong tự động hóa các nhiệm vụ, giảm chi phí hoạt động khi tương tác với các tác nhân thị trường và cải thiện tổ chức quy trình kinh doanh. Đầu tư vào vốn kỹ thuật số là chìa khóa cho sự phát triển và duy trì nền kinh tế số. Lợi ích của công nghệ số có thể được tối ưu hóa dựa vào trình độ hiểu biết chung về kỹ thuật số của mọi người lao động và những lao động có kỹ năng cao làm việc trực tiếp với các hệ thống cơ bản. Bằng chứng thực nghiệm cho thấy, tầm quan trọng của các kỹ năng bổ sung với việc tối ưu hóa công nghệ và thúc đẩy tăng trưởng năng suất [5].

Phân tích tác động của số hóa tới TFP theo ngành công nghệ thông tin và truyền thông (CNTT&TT) và ngành sử dụng CNTT&TT cho các kết quả: i) Đổi mới sáng tạo trong ngành CNTT&TT tác động tích cực tới TFP. Tuy nhiên, độ lớn của tác động này phụ thuộc vào quy mô của ngành CNTT&TT; ii) Số hóa tác động tới tăng trưởng TFP của các ngành sử dụng CNTT&TT thông qua hiệu ứng khuếch tán. Sự lan tỏa của công nghệ số tác động khuyến khích doanh nghiệp thuê hoặc đào tạo nhân viên sử dụng công nghệ mới. Số hóa giúp giảm giá thành thiết bị. Việc áp dụng rộng rãi công nghệ số giúp số hóa các quy trình và sản phẩm, thúc đẩy lan tỏa kiến thức và giảm chi phí giao dịch, cũng như tăng hiệu quả làm việc của người lao động [6, 7].

Cường độ vốn được đo bằng quy mô vốn chia cho số lao động, thể hiện mức độ trang bị kỹ thuật cho lao động. Cường độ vốn của một ngành có công nghệ cao hơn, nghĩa là ngành đó có trình độ công nghệ hoặc trang bị máy móc hiện đại hơn các ngành khác, do đó có NSLĐ cao hơn. Cường độ vốn còn bao hàm hoạt động R&D và được kỳ vọng tác động tích cực tới NSLĐ.

Đồng thời, với việc sử dụng máy móc, công nghệ hiện đại cần lao động đủ trình độ để sử dụng máy móc, công nghệ ấy thì mới có thể làm tăng NSLĐ. Chất lượng lao động, hay vốn con người, tác động tới NSLĐ thông qua 4 hiệu ứng: (i) người lao động (worker effect), (ii) phân phối (allocative effect), (iii) khuếch tán (diffusion effect) và (iv) nghiên cứu (research effect) [8]. Vốn con người tác động tới mức NSLĐ bằng hiệu ứng (i), (ii) và tác động tới tốc độ tăng trưởng NSLĐ qua hiệu ứng (iii) và (iv). Hiệu ứng người lao động (hoặc năng suất cá nhân - own productivity) cho rằng, người lao động với trình độ giáo dục cao hơn, có khả năng sử dụng các nguồn lực tốt hơn, hay trình độ giáo dục làm tăng hiệu quả của yếu tố lao động; điều này

càng đúng với ngành có kỹ thuật sản xuất phức tạp. Hiệu ứng phân phối cho rằng, lao động có trình độ càng cao thì khả năng phân phối nguồn lực càng tốt. Hiệu ứng khuếch tán giả thiết rằng, trình độ giáo dục càng cao thì khả năng thích nghi với các thay đổi công nghệ và giới thiệu các kỹ thuật sản xuất mới càng nhanh. Trong hiệu ứng nghiên cứu, lao động có trình độ giáo dục cao là nhân tố quan trọng trong R&D, gia tăng tiến bộ công nghệ và tăng trưởng năng suất. Nếu xét vốn con người theo trình độ, lao động có trình độ giáo dục càng cao thì càng năng suất, do giáo dục mở rộng cơ hội tiếp cận nhiều nguồn thông tin, tăng khả năng học hỏi qua kinh nghiệm [9] và lao động được đào tạo có khả năng học qua công việc tốt hơn lao động không được đào tạo [10]. Vốn con người tương quan dương tới năng lực hấp thu kiến thức, công nghệ và sẽ cộng hưởng tác động của trang bị vốn, làm tăng NSLĐ. Thiếu hụt nhân lực có kỹ năng cản trở việc tối đa hóa lợi ích của công nghệ số và hạn chế tác động tích cực tới năng suất [11]. Chất lượng lao động được thể hiện qua tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo.

Quy mô dân số thể hiện cơ hội tích tụ các yếu tố bên ngoài, giúp doanh nghiệp địa phương năng suất hơn.

Môi trường kinh doanh có vai trò quan trọng tới năng suất. Môi trường kinh doanh là “thể chế, chính sách và môi trường pháp lý mà doanh nghiệp hoạt động trong đó” [12]. Nghiên cứu này ngụ ý khung khổ pháp lý tốt cho cơ sở hạ tầng, tiếp cận tài chính và thị trường quốc tế có thể cải thiện năng suất và tính sinh lợi của doanh nghiệp. Tương tự, môi trường kinh doanh ảnh hưởng tới năng suất thông qua chất lượng cơ sở hạ tầng, kinh nghiệm và đào tạo của lực lượng lao động, chi phí và việc tiếp cận tài chính, cũng như các khía cạnh khác nhau trong quan hệ giữa chính phủ và doanh nghiệp [13]. Ở đây, môi trường kinh doanh được thể hiện qua Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) được Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) thực hiện với sự hỗ trợ của Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ tại Việt Nam. PCI “đo lường và đánh giá chất lượng điều hành kinh tế, mức độ thuận lợi, thân thiện của môi trường kinh doanh và nỗ lực cải cách hành chính của chính quyền các tỉnh, thành phố tại Việt Nam, qua đó thúc đẩy sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân”, từ đó thúc đẩy NSLĐ của doanh nghiệp.

Trong số các biến trên, có một số biến có tính nội sinh (như cường độ vốn) cũng như sai số có thể tương quan với một trong các biến độc lập trên. Trong trường hợp này, có thể sử dụng phương pháp momen tổng quát của M. Arellano và cs (1991) [14] để loại bỏ yếu tố nội sinh tiềm ẩn.

3. Nguồn số liệu và phương pháp xử lý số liệu

Nhóm nghiên cứu sử dụng số liệu từ bảng cân đối liên ngành của Cục Thống kê để xác định 20 ngành kinh tế cấp 1 của tỉnh Bình Dương, từ năm 2010 tới năm 2023, qua đó tính toán được giá trị tăng thêm của kinh tế số từng ngành. Giá trị GRDP và giá trị gia tăng của 20 ngành kinh tế, vốn đầu tư, số lao động đang làm việc được xác định từ Niên giám thống kê hằng năm. NSLĐ được đo bằng giá trị gia tăng chia cho lao động từng ngành (bảng 1).

Bảng 1. Thống kê mô tả số liệu.

Chỉ tiêu	Số quan sát	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Min	Max
Năng suất lao động (triệu đồng/người)	280	375,03	843,94	20,66	8440
Năng suất lao động (logarith)	280	5,08	1,13	3,03	9,04
Quy mô kinh tế số (%)	280	9,53	5,44	1,09	31,50
Cường độ vốn (logarith)	277	5,31	1,62	1,40	10,19
Tỷ lệ lao động qua đào tạo	280	18,50	2,86	13,70	23,30
Dân số	280	2211,41	381,24	1618,13	2823,43
Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh	280	62,17	6,07	50,11	70,93

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả.

Tỷ trọng kinh tế số trong tổng sản phẩm trên GRDP của Bình Dương còn khiêm tốn và có xu hướng chững lại trong vài năm gần đây. Năm 2020, kinh tế số chiếm 8,11% GRDP và chiếm 8,63% vào năm 2023. Theo tính toán của Cục Thống kê năm 2023, Bình Dương xếp thứ 14/63 tỉnh, thành phố về quy mô kinh tế số [15]. Quy mô kinh tế số thấp cho thấy, mức độ ứng dụng kinh tế số của Bình Dương chưa nhiều, đồng thời hàm ý dư địa để phát triển kinh tế số của tỉnh còn rất lớn.

4. Kết quả và bàn luận

Kết quả ước lượng mô hình moment tổng quát (GMM) với số liệu bảng 2 giai đoạn 2010-2023 cho thấy, kinh tế số có tác động tích cực tới NSLĐ. Kết quả này và một số nghiên

Bảng 2. Các yếu tố tác động tới năng suất lao động của tỉnh Bình Dương.

Biến phụ thuộc: năng suất lao động (logarith)	
Năng suất lao động (logarith, trễ 1 năm)	0,7679*** (0,0276)
Tăng trưởng giá trị gia tăng (logarith, trễ 1 năm)	0,3345* (0,1892)
Quy mô kinh tế số	0,0178** (0,0077)
Cường độ vốn (logarith)	0,2927*** (0,0310)
Chất lượng lao động	0,0154 (0,0224)
Dân số (logarith)	-1,0203** (0,4284)
Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh	0,2374 (0,3509)
Hằng số	5,6866** (2,6273)
Số quan sát	239
AR1 (Kiểm định tự tương quan bậc nhất)	0,0001
AR2 (Kiểm định tự tương quan bậc hai)	0,3619
Kiểm định Sargan	0,0000

Sai số chuẩn trong dấu ngoặc: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.
 Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả.

cứu tương tự cho thấy độ co giãn dương của NSLĐ và số hóa [16]. Ví dụ: Tác động dài hạn của vốn CNTT&TT với năng suất của Australia trong giai đoạn 1965-2013 cho thấy, chỉ số dương [17]; hay nghiên cứu của Tổ chức tiền tệ Singapore năm 2021 cũng cho thấy quan hệ dương giữa số hóa (đo bằng thương mại điện tử, mật độ sử dụng robot ở cấp quốc gia hoặc chỉ tiêu cho R&D của doanh nghiệp ở cấp quốc gia/ngành) với tốc độ tăng trưởng NSLĐ [18].

Trang bị vốn trên lao động có tác động tích cực tới NSLĐ với mức ý nghĩa thống kê 1%.

Quy mô kinh tế số của Bình Dương xếp hạng thứ 2 trong vùng, nhưng quy mô trên GRDP chỉ đạt 8,63% năm 2023 (bảng 3), thấp hơn nhiều so với mục tiêu quy mô kinh tế số phải đạt tối thiểu 20% GRDP vào năm 2025.

Bảng 3. Tỷ trọng kinh tế số vùng Đông Nam Bộ tính đến hết năm 2023 (%).

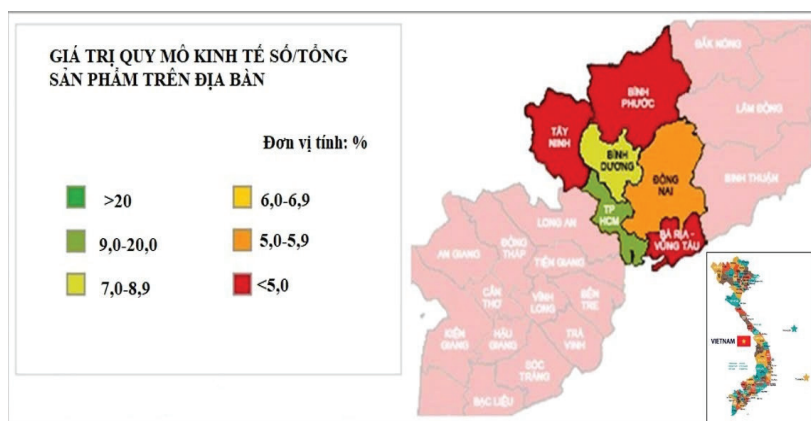
Tỷ trọng kinh tế số/tổng sản phẩm trên địa bàn*	2020	2021	2022	2023
TP Hồ Chí Minh	12,61	13,84	13,51	14,65
Tỉnh Bình Dương	8,08	7,26	7,16	8,63
Tỉnh Bình Phước	7,76	7,48	7,21	7,42
Tỉnh Đồng Nai	5,69	6,36	6,44	6,78
Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu	4,61	4,59	4,77	5,04
Tỉnh Tây Ninh	4,55	4,67	4,64	4,94

*: Trước sáp nhập.

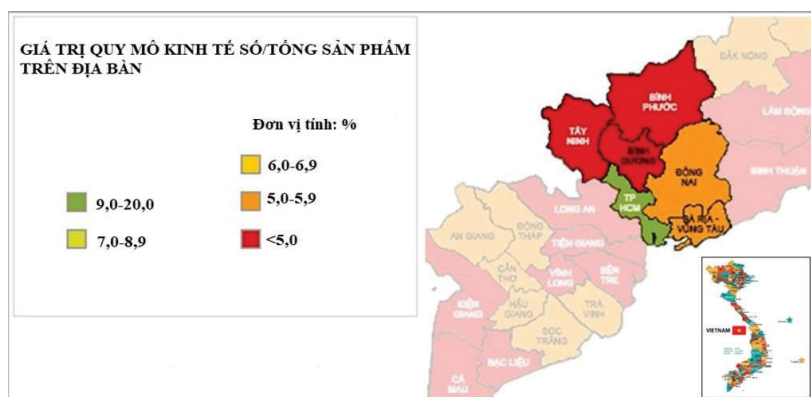
Quy mô kinh tế số của tỉnh Bình Dương được cấu thành chủ yếu từ các ngành kinh tế số lõi. Kinh tế số lõi của Bình Dương năm 2023 đứng thứ 2 trong vùng Đông Nam Bộ, chỉ sau TP Hồ Chí Minh (hình 1).

Kinh tế số hóa có độ lan tỏa kém phát triển hơn và đóng góp ít hơn vào quy mô kinh tế số tỉnh, với mức đóng góp dưới 5% (hình 2). Số liệu cho thấy, mức độ chuyển đổi số trong các ngành kinh tế (ngoài ngành kinh tế số lõi) còn rất khiêm tốn và các giao dịch còn khá truyền thống, lý giải vị trí xếp hạng của tỉnh đạt 5/6 trong vùng Đông Nam Bộ. Kết quả phân tích ở bảng 2 cũng cho thấy, quy mô kinh tế số có mối quan hệ dương với NSLĐ. Điều này lý giải tại sao NSLĐ ở các ngành kinh tế không thuộc ngành kinh tế số lõi là tương đối thấp.

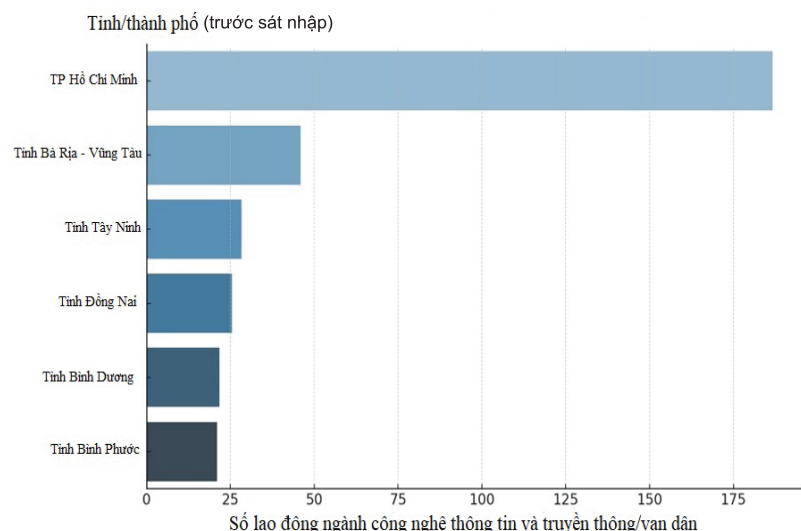
Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, hệ số của biến chất lượng lao động dương nhưng không có ý nghĩa thống kê. Kết quả này có thể hàm ý hai điều: Quy mô kinh tế số của tỉnh Bình Dương còn nhỏ (thấp hơn tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo) và tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của tỉnh khá cao nhưng có thể số lượng lao động có kỹ năng số còn ít,



Hình 1. Bản đồ kinh tế số lõi vùng Đông Nam Bộ năm 2023. Nguồn: Nhóm nghiên cứu xây dựng trên dữ liệu của Cục Thống kê năm 2023.



Hình 2. Bản đồ kinh tế số lan tỏa vùng Đông Nam Bộ năm 2023. Nguồn: Nhóm nghiên cứu xây dựng trên dữ liệu của Cục Thống kê năm 2023.



Hình 3. Lao động ngành công nghệ thông tin và truyền thông tại vùng Đông Nam Bộ năm 2023. Nguồn: Cục Thống kê năm 2023.

chưa tận dụng hết lợi ích của công nghệ số. Tỷ lệ lao động trên 15 tuổi CNTT&TT tỉnh Bình Dương đạt 22 người/vạn dân, trong khi đó con số này ở TP Hồ Chí Minh là 187 người/vạn dân, gấp gần 9 lần so với Bình Dương (hình 3).

Tốc độ tăng NSLĐ của Bình Dương có xu hướng giảm mạnh cho thấy, NSLĐ đang thấp đi và kém cạnh tranh [19]. Các doanh nghiệp thâm dụng nhiều lao động cần phải được thay thế bằng doanh nghiệp có công nghệ hiện đại hơn, thân thiện với môi trường. Trên cơ sở hàm hồi quy, NSLĐ có tác động thuận chiều tới quy mô kinh tế số. Với sự giảm tốc của NSLĐ của tỉnh Bình Dương, quy mô kinh tế số của địa phương sẽ chịu ảnh hưởng tiêu cực.

5. Kết luận và kiến nghị

5.1. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy, kinh tế của tỉnh Bình Dương có xu hướng giảm tốc, mặc dù đã có những tín hiệu hồi phục khả quan sau đại dịch COVID-19. Quy mô kinh tế số theo GRDP của địa phương còn thấp. Tỷ lệ lao động qua đào tạo về CNTT&TT thua xa TP Hồ Chí Minh và đứng thứ 5/6 trong vùng Đông Nam Bộ. Trong bối cảnh phát triển kinh tế số là định hướng chiến lược của quốc gia, tỉnh Bình Dương cần triển khai nhiều giải pháp nhằm thu hút, phát triển ngành kinh tế số lõi, đồng thời tiếp tục công cuộc chuyển đổi số tạo sự lan tỏa tới mọi lĩnh vực. Phân tích hồi quy chỉ ra yếu tố NSLĐ có ảnh hưởng đến quy mô kinh tế số. Theo đó, ngoài việc đẩy mạnh hoạt động chuyển đổi số, thì vai trò của người lao động rất quan trọng, đặc biệt là nhân sự kỹ thuật số. Trong bối cảnh địa phương có xu hướng hòa nhập với TP Hồ Chí Minh - trung tâm kinh tế của Việt Nam, nghiên cứu này đề xuất 5 giải pháp để có thể thu hút và phát triển nhân lực số cho Bình Dương một cách bền vững, đáp ứng được những yêu cầu về phát triển kinh tế, công nghệ đến năm 2030 và định hướng đến 2045.

5.2. Kiến nghị một số giải pháp

Thứ nhất, cần giữ nguyên phần quy hoạch phát triển khu vực phía Nam của Bình Dương (trước sáp nhập). Quy hoạch vùng Đông Nam Bộ được thông qua, chính phủ đã có định hướng chuyển dịch phát triển công nghiệp tại TP Hồ Chí Minh và khu vực phụ cận của các tỉnh Bình Dương, Đồng Nai thành trung tâm sản xuất công nghiệp công nghệ cao, hướng tới các công nghệ thân thiện môi trường. Hiện nay Bình Dương đã trở thành một bộ phận của TP Hồ Chí Minh. Nơi được kỳ vọng sẽ được thành phố quan tâm đầu tư nhằm phát triển công viên phần mềm, góp phần hình thành vùng động lực công nghiệp công nghệ thông tin, thu hút đầu tư sản xuất các sản phẩm điện, điện tử và thiết bị internet vạn vật, trí tuệ nhân tạo và phát triển công nghiệp dữ liệu. Việc sáp nhập các địa phương vào TP Hồ Chí Minh

nhưng vẫn tuân thủ chiến lược phát triển được thông qua trong quy hoạch vùng sẽ làm rõ nét định hướng phát triển phần phía nam của tỉnh Bình Dương trước sáp nhập (Thủ Dầu Một, Thuận An, Dĩ An, Tân Uyên; thị xã Bến Cát và huyện Bắc Tân Uyên) nằm trong tiểu vùng trung tâm (TP Hồ Chí Minh, vùng phía nam tỉnh Bình Dương và Tây Nam tỉnh Đồng Nai) phát triển và có chức năng tạo sự lan tỏa các khu công nghiệp về phía bắc Bình Dương theo hành lang quốc lộ 13. Như vậy, trong tương lai các nhà máy sử dụng công nghệ cũ và thâm dụng nhiều lao động sẽ được dịch chuyển về phía bắc, nhường lại vị trí cho những ngành công nghiệp công nghệ cao và công nghệ thân thiện với môi trường, thu hút nguồn nhân lực số, và nguồn nhân lực có trình độ cao đến làm việc tại khu vực này. Từ đó giúp tăng NSLĐ.

Thứ hai, phát triển ngành công nghệ cao tập trung vào điện tử, viễn thông và công nghệ thông tin. Đây là những ngành đóng góp phần lớn giá trị gia tăng kinh tế số lõi, qua đó góp phần nâng cao NSLĐ. Tỉnh Bình Dương được kỳ vọng: phát triển mạnh khoa học, công nghệ và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, đi đầu trong chuyển đổi mô hình tăng trưởng, xây dựng kinh tế số, xã hội số. Xây dựng các trung tâm đổi mới sáng tạo, trung tâm khởi nghiệp sáng tạo, thu hút các cơ sở R&D của các tập đoàn lớn trên thế giới; thu hút đầu tư các ngành công nghiệp công nghệ cao. Sản xuất các sản phẩm điện, điện tử, công nghiệp chế biến, chế tạo. Phát triển các khu công nghệ thông tin tập trung, khu công nghiệp công nghệ thông tin, công viên phần mềm, trí tuệ nhân tạo.

Thứ ba, tập trung hoàn thiện các cơ chế, chính sách nhằm thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là yếu tố cốt lõi để thực hiện thành công mục tiêu chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Đặc biệt, chính sách thu hút nhân tài trong các lĩnh vực công nghiệp, công nghệ, y tế và giáo dục cần được đẩy mạnh nhằm tạo nền tảng vững chắc cho việc phát triển kinh tế tri thức và công nghiệp 4.0 tại địa phương. Bên cạnh đó, khu vực này cần tích cực hỗ trợ các doanh nghiệp hợp tác với các trường đại học trên địa bàn để tạo điều kiện cho sinh viên học tập và thực tập trong môi trường thực tế; đồng thời, đẩy mạnh giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt trong các ngành công nghệ cao như kỹ thuật số, công nghệ thông tin và sản xuất thông minh; qua đó, cung cấp lực lượng lao động có tay nghề cao, đáp ứng những yêu cầu khắt khe của thị trường lao động.

Thứ tư, tăng cường hỗ trợ các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn liên kết với các trường đại học, cao đẳng có uy tín để nâng cao năng lực đào tạo, mở những chuyên ngành mới, hướng đến đào tạo nhân lực số có kiến thức và kỹ năng phát triển những công nghệ số mới trong tương lai.

Thứ năm, đăng cai các cuộc thi tầm cỡ quốc gia và quốc tế về các giải pháp phát triển công nghệ thông tin hiện đại có tính ứng dụng cao. Để làm được điều này, tỉnh cần có những chính sách tài trợ, cũng như kêu gọi các doanh nghiệp đầu tư trên địa bàn TP Hồ Chí Minh (sau sáp nhập) cùng chung tay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] General Statistics Office (2024), *Results of The Compilation of The Indicator on The Share of Digital Economy Value Added in GDP and GRDP in Vietnam* (in Vietnamese).
- [2] T. Linh (2025), "Bình Dương attracts investment, creating growth momentum", *Business Forum Magazine*, <https://diendandoanhnghiep.vn/binh-duong-thu-hut-dau-tu-tao-dong-luc-tang-truong-10149837.htm>, accessed 17 May 2025 (in Vietnamese).
- [3] R.M. Solow (1956), "A contribution to the theory of economic growth", *Quarterly Journal of Economics*, **70**(1), pp.65-94, DOI: 10.2307/1884513.
- [4] McKinsey Global Institute (2015), *Digital America: A Tale of The Haves and Have-Mores*, 120pp.
- [5] J. Mollins, T. Taskin (2023), "Digitalization: Productivity", *Bank of Canada*, <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2023/08/sdp2023-17.pdf>, accessed 1 June 2025.
- [6] E. Tranos, T. Kitsos, R.O. Argilés (2020), "Digital economy in the UK: Regional productivity effects of early adoption", *Regional Studies*, **55**(12), DOI: 10.1080/00343404.2020.1826420.
- [7] European Central Bank (2024), *Occasional Paper Series: Digitalisation and Productivity*, **339**, 57pp.
- [8] F. Cörvers (1997), "The impact of human capital on labour productivity in manufacturing sectors of the European Union", *Applied Economics*, **29**, pp.975-987, DOI: 10.1080/000368497326372.
- [9] M.R. Rosenzweig (1995), "Why are the returns to schooling?", *The American Economic Review*, **85**(2), pp.153-158.
- [10] P. Jones (2001), "Are educated workers really more productive?", *Journal of Development Economics*, **64**, pp.57-79, DOI: 10.1016/S0304-3878(00)00124-3.
- [11] G. Berlingieri, S. Calligaris, C. Criscuolo, et al. (2020), *Laggard Firms, Technology Diffusion and Its Structural and Policy Determinants*, OECD Publishing, 86pp, DOI: 10.1787/281bd7a9-en.
- [12] D. Dollar, M.H. Driemeier, T. Mengistae (2005), "Investment climate and firm performance in developing economies", *Economic Development and Cultural Change*, **54**(1), pp.1-31, DOI: 10.1086/431262.
- [13] T. Kinda, P. Plane, M.A.V. Varoudakis (2011), "Firm productivity and investment climate in developing countries: How does middle east and north Africa manufacturing perform?", *The Developing Economies*, **49**(1), pp.429-462, DOI: 10.1111/j.1746-1049.2011.00146.x.
- [14] M. Arellano, S. Bond (1991), "Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations", *Review of Economic Studies*, **58**, pp.277-297, DOI: 10.2307/2297968.
- [15] General Statistics Office (2023), *Results of The Compilation of The Indicator on The Share of Digital Economy Value Added in GDP and GRDP in Vietnam* (in Vietnamese).
- [16] M. Shahiduzzaman, K. Alam (2014), "Information technology and its changing roles to economic growth and productivity in Australia", *Telecommunications Policy*, **38**(2), pp.125-135, DOI: 10.1016/j.telpol.2013.07.003.
- [17] M. Shahiduzzaman, A. Layton, K. Alam (2015), "On the contribution of information and communication technology to productivity growth in Australia", *Economic Change and Restructuring*, **48**, pp.281-304, DOI: 10.1007/s10644-015-9171-9.
- [18] Monetary Authority of Singapore (2021), "Macroeconomic review", <https://www.mas.gov.sg/monetary-policy/mas-macroeconomic-review#>, accessed 1 June 2025.
- [19] T.T.L. Huong, V.T. Thanh (2024), "Bình Dương's industrialisation: Reflections on a developmental journey", *The National Scientific Conference on Digital Economy and Social Development in The Context of Industrialisation and Modernisation in Binh Duong Province* (in Vietnamese).

Mô hình kinh doanh đổi mới sáng tạo của các startup công nghệ tại Việt Nam: Tiếp cận từ khung mô hình Business Model Canvas

Nguyễn Thị Hồng*

Khoa Quản trị Kinh doanh 1, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông, phường Hà Đông, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 10/7/2025; ngày chuyển phản biện 14/7/2025; ngày nhận phản biện 9/8/2025; ngày chấp nhận đăng 15/8/2025

Tóm tắt:

Nghiên cứu này nhằm khám phá cách các startup công nghệ tại Việt Nam đổi mới mô hình kinh doanh (BMI) trong bối cảnh thị trường cạnh tranh khốc liệt và sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ số. Dựa trên khung lý thuyết Business Model Canvas (BMC), nghiên cứu được triển khai theo hướng định tính, thông qua phỏng vấn bán cấu trúc với 12 nhà sáng lập startup hoạt động trong 7 lĩnh vực khác nhau. Kết quả cho thấy, các startup không chỉ đổi mới ở khía cạnh đề xuất giá trị bằng việc cá nhân hóa sản phẩm, tích hợp công nghệ tiên tiến, kiến tạo trải nghiệm số toàn diện cho khách hàng, mà còn sáng tạo trong mô hình tạo ra giá trị với những cách tiếp cận mới. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp đã tiến hành tái cấu trúc tổ chức theo hướng tinh gọn, khai thác dữ liệu lớn để nâng cao hiệu quả vận hành, đồng thời xây dựng văn hóa doanh nghiệp thích ứng, nhằm tăng khả năng phản ứng trước thực tiễn kinh doanh. Những phát hiện này không chỉ mở rộng cách tiếp cận truyền thống của BMC mà còn nhấn mạnh đến tính đồng tiến hóa giữa đổi mới công nghệ, mô hình kinh doanh và năng lực tổ chức. Qua đó, nghiên cứu góp phần làm sáng tỏ đặc trưng đổi mới của startup công nghệ tại Việt Nam, đồng thời gợi mở hàm ý quan trọng cho cả giới nghiên cứu và nhà quản trị trong việc thiết kế và triển khai mô hình kinh doanh bền vững.

Từ khóa: Business Model Canvas, đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp, mô hình kinh doanh, startup công nghệ.

Chỉ số phân loại: 5.2, 5.13

Innovative business models of tech startups in Vietnam: An approach from the Business Model Canvas framework

Thi Hong Nguyen*

Faculty of Business Administration 1, Posts and Telecommunications Institute of Technology, Ha Dong Ward, Hanoi, Vietnam

Received 10 July 2025; revised 9 August 2025; accepted 15 August 2025

Abstract:

This study aims to explore how technology startups in Vietnam innovate their business models in the context of fierce market competition and the rapid evolution of digital technologies. Based on the Business Model Canvas (BMC) framework, the study adopts a qualitative approach using semi-structured interviews with 12 startup founders operating across seven different sectors. The findings indicate that startups innovate not only in terms of value propositions through product personalisation, advanced technological integration, and the creation of comprehensive digital customer experiences but also in their value creation models with new approaches. Furthermore, many firms have pursued organisational restructuring towards leaner forms, leveraged big data to enhance operational efficiency, and fostered adaptive organisational cultures to strengthen responsiveness to practical challenges. Apart from extending the traditional application of the BMC, these insights also highlight the coevolutionary dynamics between technological innovation, business model renewal, and organisational capabilities. In doing so, the study sheds light on the distinctive innovation characteristics of technology startups in Vietnam while offering important implications for both scholars and practitioners in designing and implementing sustainable business models.

Keywords: business model, Business Model Canvas, entrepreneurship, innovation, tech startups.

Classification numbers: 5.2, 5.13

*Email: hongnt@ptit.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, hệ sinh thái khởi nghiệp công nghệ tại Việt Nam đã có những bước phát triển vượt bậc, cả về số lượng doanh nghiệp thành lập mới, quy mô đầu tư mạo hiểm lẫn mức độ tham gia vào các lĩnh vực công nghệ cốt lõi như trí tuệ nhân tạo, blockchain, tài chính số hay giáo dục trực tuyến. Theo Báo cáo Đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp Việt Nam, số lượng startup công nghệ đã vượt mốc 3.800, với sự hiện diện của các quỹ đầu tư nước ngoài, các vườn ươm doanh nghiệp và hệ thống hỗ trợ phát triển sản phẩm công nghệ [1]. Trong bối cảnh đó, BMI ngày càng trở thành yếu tố sống còn để các startup công nghệ tạo dựng được lợi thế cạnh tranh và đảm bảo khả năng tăng trưởng bền vững.

Mô hình kinh doanh được xem là nền tảng cốt lõi giúp doanh nghiệp xác định cách thức tạo ra, phân phối và thu nhận giá trị từ thị trường [2]. Đối với các startup, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ, việc BMI không chỉ liên quan đến cấu trúc giá trị mà còn bao gồm sự sáng tạo trong cách tiếp cận khách hàng, cơ chế doanh thu, ứng dụng công nghệ, và hình thức kết nối với đối tác chiến lược. Tuy nhiên, trong khi nhiều mô hình đổi mới kinh doanh thành công đã được ghi nhận ở cấp độ toàn cầu như nền tảng hai chiều (Uber, Grab), thuê bao định kỳ (Netflix), freemium (Spotify), thì vẫn còn ít nghiên cứu học thuật chuyên sâu phân tích thực tiễn vận dụng các mô hình này tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam.

Trên thực tế, nhiều startup tại Việt Nam gặp khó khăn trong việc xác định mô hình kinh doanh phù hợp với năng lực nội tại, điều kiện thị trường và nhu cầu địa phương. Một số doanh nghiệp khởi nghiệp tập trung nhiều vào phát triển công nghệ sản phẩm nhưng thiếu cơ chế tạo doanh thu bền vững; số khác lại sao chép mô hình từ thị trường quốc tế mà chưa có sự điều chỉnh theo đặc điểm văn hóa, hành vi tiêu dùng trong nước. Khoảng trống trong nghiên cứu mô hình kinh doanh đổi mới của startup công nghệ Việt Nam hiện nay không chỉ là vấn đề học thuật, mà còn mang ý nghĩa thực tiễn quan trọng đối với nhà sáng lập, nhà đầu tư và cơ quan hoạch định chính sách đổi mới sáng tạo.

Từ những lý do nêu trên, bài báo này tập trung phân tích mô hình kinh doanh đổi mới của các startup công nghệ tại Việt Nam thông qua tiếp cận khung BMC [3]. Thông qua cách tiếp cận định tính với các trường hợp điển hình, nghiên cứu kỳ vọng cung cấp nền tảng thực chứng ban đầu về cách thức BMI trong bối cảnh khởi nghiệp công nghệ tại Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm mô hình kinh doanh và vai trò trong khởi nghiệp công nghệ

Theo D.J. Teece (2010) [2], mô hình kinh doanh được hiểu là cấu trúc tổng thể phản ánh cách thức một tổ chức tạo ra, phân phối và thu nhận giá trị từ các bên liên quan. Khái niệm này đã vượt ra khỏi phạm vi đơn thuần là một công cụ mô tả doanh nghiệp, mà được xem như một yếu tố chiến lược có khả năng quyết định sự tồn tại và phát triển dài hạn, đặc biệt trong môi trường khởi nghiệp năng động và chịu ảnh hưởng sâu sắc từ công nghệ.

Trong bối cảnh các doanh nghiệp khởi nghiệp công nghệ thường thiếu hụt nguồn lực truyền thống như tài chính, cơ sở hạ tầng và mạng lưới phân phối, một mô hình kinh doanh hiệu quả không chỉ giúp tận dụng tài sản phi vật chất như dữ liệu, kết nối mạng xã hội, niềm tin người dùng, mà còn giúp xây dựng chuỗi giá trị linh hoạt hơn. Do đó, mô hình kinh doanh không chỉ là phản ánh tĩnh của cấu trúc doanh nghiệp, mà còn là công cụ đổi mới chiến lược thích ứng với bối cảnh cạnh tranh ngày càng biến đổi nhanh chóng [2].

2.2. Khung Business Model Canvas

Trong số các công cụ phân tích mô hình kinh doanh, khung BMC của A. Osterwalder và cs (2010) [3] là tiếp cận được sử dụng rộng rãi trong cả nghiên cứu hàn lâm và thực tiễn quản trị. BMC chia cấu trúc mô hình kinh doanh

thành 9 thành phần cốt lõi: (1) Phân khúc khách hàng, (2) Đề xuất giá trị, (3) Kênh phân phối, (4) Quan hệ khách hàng, (5) Dòng doanh thu, (6) Nguồn lực chính, (7) Hoạt động chính, (8) Đối tác chính và (9) Cấu trúc chi phí.

BMC không chỉ giúp minh họa cách thức doanh nghiệp hoạt động, mà còn là nền tảng để khám phá và thiết kế các mô hình mới, nhất là khi áp dụng trong quá trình BMI. Khung này phù hợp đặc biệt với các startup công nghệ nhờ khả năng phản ánh rõ ràng các yếu tố như sự tương tác người dùng, công nghệ nền tảng, mô hình nền tảng hai chiều và mô hình thu phí linh hoạt [3].

2.3. Đổi mới mô hình kinh doanh

Đổi mới mô hình kinh doanh được định nghĩa là quá trình thiết kế lại các yếu tố cấu thành của mô hình kinh doanh nhằm tạo ra giá trị mới cho khách hàng, cải thiện hiệu quả hoạt động, hoặc mở ra thị trường mới [4, 5]. BMI khác với đổi mới sản phẩm hay công nghệ ở chỗ nó không yêu cầu phải thay đổi công nghệ nền tảng, mà tập trung vào cách doanh nghiệp tổ chức các yếu tố hiện có để đạt được kết quả khác biệt.

Trong các startup công nghệ, BMI thường thể hiện qua việc:

- Tái cấu trúc chuỗi giá trị (như Uber loại bỏ tầng lớp trung gian truyền thống trong dịch vụ vận tải) [6].
- Thay đổi cơ chế thu phí (như Spotify áp dụng mô hình freemium) [7].
- Kết nối đa nhóm người dùng (multi-sided platforms như Tiki, Shopee) [8].
- Khai thác dữ liệu lớn để cá nhân hóa đề xuất giá trị (ví dụ: Netflix) [9].

BMI thường gắn liền với điều kiện thiếu nguồn lực truyền thống của startup, đồng thời phản ánh mức độ thích ứng sáng tạo với thị trường mục tiêu. Việc xác định đúng mô hình đổi mới không chỉ gia tăng khả năng tồn tại trong giai đoạn đầu mà còn quyết định khả năng nhân rộng và năng lực huy động vốn.

2.4. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Đổi mới mô hình kinh doanh đã trở thành một chủ đề nghiên cứu trọng yếu trong lĩnh vực quản trị chiến lược và khởi nghiệp sáng tạo. Trên thế giới, nhiều công trình đã nhấn mạnh rằng, BMI không chỉ là một phản ứng trước sự thay đổi của môi trường kinh doanh mà còn là một nguồn lực cạnh tranh quan trọng, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và sự nổi lên của các công nghệ đột phá. R. Amit và cs (2012) [4] cho rằng, BMI tạo ra giá trị vượt trội so với đổi mới sản phẩm hoặc dịch vụ đơn thuần, bởi nó thay đổi cách thức tổ chức tạo lập, phân phối và thu nhận giá trị. Cùng quan điểm, G. Johnson và cs (2008) [5] đã đưa ra khái niệm “không gian trắng”, tức là không gian thị trường chưa được khai phá. Đây được xem như là một động lực kích thích đổi mới mô hình, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ cao và khởi nghiệp.

Gần đây, sự phát triển nhanh chóng của các công nghệ nền tảng như GenAI (AI tạo sinh) tiếp tục làm thay đổi căn bản logic mô hình kinh doanh truyền thống. D. Teng và cs (2025) [10] đã chỉ ra rằng, GenAI không chỉ hỗ trợ tối ưu hóa hoạt động, mà còn đóng vai trò cấu trúc lại toàn bộ chuỗi giá trị, từ khâu tương tác khách hàng, cá nhân hóa sản phẩm cho đến khai thác dữ liệu để hình thành dòng doanh thu mới. Trong khi đó, J. Zhang và cs (2023) [11] phân tích vai trò của hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và các cơ chế thử nghiệm pháp lý linh hoạt trong việc định hình khả năng đổi mới mô hình, nhất là trong các startup thuộc lĩnh vực công nghệ. Ngoài ra, W. Gavin và cs (2025) [12] sử dụng dữ liệu từ 1.800 startup Trung Quốc để khảo sát cách AI tích hợp với phương pháp Lean Startup tạo ra hiệu quả đổi mới sản phẩm có ý nghĩa lớn trong nghiên cứu BMI ở startup công nghệ. Š. Slávik và cs (2021) [13] nghiên cứu 106 startup sử dụng BMC để phân tích cấu trúc mô hình và xác định rõ các thành phần đổi mới theo từng startup. Kết quả chính của nghiên cứu là một cái nhìn tổng quan

về mô hình kinh doanh của các công ty khởi nghiệp được nghiên cứu, thể hiện những đặc thù của việc hình thành doanh nghiệp khởi nghiệp, bao gồm các ưu tiên trong các khối của nó và xác định không gian cho các biến thể trong mô hình kinh doanh của các công ty khởi nghiệp.

Tại Việt Nam, nghiên cứu về BMI trong startup công nghệ đang ngày càng thu hút sự quan tâm, tuy nhiên còn chưa nhiều công trình tiếp cận chuyên sâu theo hướng học thuật. Bài nghiên cứu của N.Q. Thu và cs (2020) [14] sử dụng mẫu khảo sát 150 doanh nghiệp khởi nghiệp và phương pháp PLS-SEM chỉ ra rằng, ba thành phần đổi mới của BMI gồm đổi mới giá trị sáng tạo, đổi mới giá trị cung cấp và đổi mới giá trị nắm giữ đều có tác động thuận chiều đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp khởi nghiệp. Nghiên cứu của V.V. Dong và cs (2023) [15] là một đóng góp đáng chú ý khi sử dụng mô hình PLS-SEM để kiểm định mối quan hệ giữa đổi mới công nghệ, BMI và kết quả hoạt động của startup. Trên mẫu khảo sát 425 doanh nhân khởi nghiệp, kết quả cho thấy, BMI có vai trò trung gian quan trọng giữa đổi mới công nghệ và hiệu suất hoạt động, qua đó củng cố lập luận rằng BMI không chỉ là kết quả của sáng tạo công nghệ, mà còn là cơ chế phát huy hiệu quả của đổi mới sáng tạo trong thực tiễn kinh doanh. Trong khi đó, N.D. Duong (2024) [16] có bài phản ánh thực tiễn đổi mới startup tại Việt Nam từ góc độ gắn kết giữa văn hóa khởi nghiệp, chính sách và mô hình kinh doanh. Đồng thời, nghiên cứu đã chỉ ra một số hạn chế và thách thức về mặt pháp lý trong đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp startup. Những hạn chế này bao gồm việc thiếu các điều kiện cụ thể cho từng loại hình hỗ trợ, tập trung hỗ trợ dựa trên trợ cấp, các biện pháp hỗ trợ chưa rõ ràng cho các đối tượng thụ hưởng gián tiếp, thiếu sự hỗ trợ cho các chủ thể khác nhau trong hệ sinh thái khởi nghiệp.

Từ những tổng quan trên, có thể thấy rằng mặc dù cơ sở lý thuyết về BMI đã phát triển tương đối vững chắc ở cấp độ quốc tế, Việt Nam cũng đã có một số nghiên cứu bước đầu theo hướng thực nghiệm, nhưng vẫn tồn tại nhiều khoảng trống cần tiếp tục khám phá. Đặc biệt, các nghiên cứu định tính phân tích cấu trúc mô hình kinh doanh cụ thể trong startup công nghệ tại Việt Nam còn thiếu vắng. Điều này đặt ra nhu cầu cần có các nghiên cứu mang tính thực chứng, tiếp cận theo chiều sâu, nhằm làm rõ cách thức đổi mới mô hình đang diễn ra trong thực tiễn khởi nghiệp tại Việt Nam, không chỉ để lấp đầy khoảng trống học thuật mà còn góp phần hỗ trợ hoạch định chính sách và chiến lược phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp một cách bền vững.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu khám phá cách thức các startup công nghệ tại Việt Nam BMI, nghiên cứu này áp dụng phương pháp nghiên cứu định tính với thiết kế nghiên cứu tình huống nhiều trường hợp. Nghiên cứu lựa chọn mô hình nghiên cứu tình huống nhiều trường hợp với mục tiêu không chỉ mô tả hiện tượng mà còn so sánh, đối chiếu giữa các trường hợp để rút ra các mẫu hình chung và đặc thù. Phương pháp tiếp cận này phù hợp với hướng khám phá lý thuyết, đồng thời cho phép kiểm tra lại các khái niệm hiện có như mô hình BMC trong bối cảnh thực tiễn khởi nghiệp tại Việt Nam. Ngoài ra, nghiên cứu sử dụng logic suy luận kiểu quy nạp, trong đó các kết luận được rút ra từ dữ liệu thực tế thông qua quá trình phân tích nội dung chuyên sâu.

3.2. Lựa chọn mẫu nghiên cứu

Tiêu chí lựa chọn mẫu được thiết lập dựa trên phương pháp chọn mẫu mục tiêu hướng tới bảo hòa dữ liệu. Nghiên cứu của G. Guest và cs (2006) [17] cho thấy, mục tiêu bảo hòa đạt được trong vòng 12 cuộc phỏng vấn đầu tiên, đồng thời nhấn mạnh rằng con số cần thiết phụ thuộc vào bối cảnh nghiên cứu. Do đó, việc lựa chọn 12 startup vừa phù hợp với khuyến nghị

học thuật, vừa cân bằng giữa tính đa dạng ngành/lĩnh vực và khả năng phân tích sâu từng trường hợp. Nghiên cứu đã chọn ra 12 startup công nghệ tại Việt Nam thỏa mãn các điều kiện sau: (1) Startup đang hoạt động trong lĩnh vực công nghệ (tài chính, giáo dục, logistics, nông nghiệp...); (2) Có hoạt động BMI trong 2 năm gần nhất; (3) Đã triển khai sản phẩm ra thị trường tối thiểu 1 năm; (4) Doanh nghiệp có quy mô nhỏ hoặc vừa (dưới 200 nhân sự) (bảng 1). Để đảm bảo tính đa dạng và độ phù lý thuyết, nghiên cứu lựa chọn các startup có quy mô, giai đoạn phát triển và lĩnh vực hoạt động khác nhau, từ đó làm phong phú hóa dữ liệu và kiểm tra chéo các kết quả phân tích.

Bảng 1. Thông tin các doanh nghiệp tham gia nghiên cứu.

Mã số	Lĩnh vực hoạt động	Giai đoạn phát triển	Số năm hoạt động	Chức danh người trả lời	Địa điểm trụ sở chính
ST1	Công nghệ tài chính (Fintech)	Giai đoạn phát triển ban đầu	3 năm	Giám đốc điều hành (CEO)	TP Hồ Chí Minh
ST2	Công nghệ giáo dục (Edtech)	Giai đoạn ý tưởng và thử nghiệm	2 năm	Đồng sáng lập (Co-founder)	Hà Nội
ST3	Công nghệ nông nghiệp (AgriTech)	Giai đoạn phát triển sản phẩm	4 năm	Giám đốc chiến lược	TP Hồ Chí Minh
ST4	Công nghệ Logistics (Logistics Tech)	Giai đoạn phát triển ban đầu	5 năm	Trưởng bộ phận phát triển sản phẩm	Đà Nẵng
ST5	Thương mại điện tử (E-commerce)	Giai đoạn mở rộng thị trường	6 năm	Giám đốc điều hành	Hà Nội
ST6	Công nghệ sức khỏe (HealthTech)	Giai đoạn ý tưởng và thử nghiệm	2 năm	Sáng lập viên kiêm CEO	TP Hồ Chí Minh
ST7	Phân tích dữ liệu & AI	Giai đoạn phát triển sản phẩm	3 năm	Trưởng phòng công nghệ	Hà Nội
ST8	Edtech	Giai đoạn phát triển ban đầu	4 năm	CEO	TP Hồ Chí Minh
ST9	Fintech	Giai đoạn tăng trưởng mở rộng	5 năm	Giám đốc sản phẩm	TP Hồ Chí Minh
ST10	AgriTech	Giai đoạn tăng trưởng mở rộng	6 năm	Đồng sáng lập	Cần Thơ
ST11	HealthTech	Giai đoạn ý tưởng và thử nghiệm	2 năm	Trưởng nhóm công nghệ	Hà Nội
ST12	Logistics	Giai đoạn phát triển ban đầu	4 năm	CEO	TP Hồ Chí Minh

Nguồn: Tổng hợp dữ liệu phỏng vấn của tác giả.

3.3. Thu thập dữ liệu

Nguồn dữ liệu chính được thu thập thông qua phỏng vấn bán cấu trúc với người sáng lập, đồng sáng lập, hoặc giám đốc chiến lược tại các startup được lựa chọn. Mỗi cuộc phỏng vấn kéo dài từ 45 đến 90 phút, được ghi âm và mã hóa đầy đủ. Ngoài ra, nghiên cứu cũng sử dụng các tài liệu phụ trợ như website doanh nghiệp, bài viết truyền thông, báo cáo đầu tư để bổ sung và kiểm chứng thông tin.

Bộ câu hỏi bán cấu trúc được xây dựng dựa trên khung mô hình BMC, kết hợp tham khảo các nghiên cứu định tính gần đây về BMI trong startup [12-14]. Các câu hỏi xoay quanh chín thành phần BMC, đặc biệt tập trung vào các yếu tố liên quan đến đề xuất giá trị, kênh phân phối, dòng doanh thu, và cấu trúc chi phí đổi mới. Ví dụ: “Anh/chị mô tả cách doanh nghiệp đã thay đổi hoặc cá nhân hóa đề xuất giá trị như thế nào trong 12 tháng qua?” hoặc “Những thay đổi nào trong cấu trúc dòng doanh thu đã được thử nghiệm gần đây?”. Một số câu hỏi mở được sử dụng để làm rõ quá trình thay đổi mô hình kinh doanh, lý do và hệ quả từ các quyết định đổi mới.

3.4. Phân tích dữ liệu

Sau khi thu thập dữ liệu từ 12 cuộc phỏng vấn bán cấu trúc, nhóm nghiên cứu tiến hành mã hóa theo hướng dẫn của V. Braun và cs (2006) [18]. Dữ liệu được xử lý theo quy trình phân tích chủ đề. Mô hình BMC cung cấp cấu trúc ban đầu gồm 9 thành tố để định hướng phỏng vấn và thu thập dữ liệu. Tuy nhiên, trong quá trình phân tích chủ đề, dữ liệu cho thấy các thành tố này không tách biệt tuyệt đối mà đan xen và đồng quy vào một số hướng đổi mới cốt lõi. Do đó, thay vì trình bày theo 9 yếu tố BMC, bài viết tổ chức kết quả thành 3 nhóm chủ đề chính phản ánh các hướng đổi mới nổi bật trong mô hình kinh doanh của startup công nghệ tại Việt Nam, gồm: (1) Đổi mới trong đề xuất giá trị; (2) Đổi mới trong mô hình tạo ra giá trị; (3) Đổi mới trong cấu trúc tổ chức và vận hành.

Việc tổ chức kết quả theo 3 nhóm chủ đề thay vì 9 yếu tố BMC nhằm: (i) phản ánh sát thực tế logic vận hành của các startup công nghệ Việt Nam, (ii) tránh trùng lặp do nhiều yếu tố BMC xuất hiện đồng thời, (iii) nhấn mạnh những xu hướng đổi mới nổi bật mang ý nghĩa học thuật và thực tiễn (bảng 2). Nói cách khác, nghiên cứu sử dụng BMC để thu thập dữ liệu nhưng linh hoạt tái cấu trúc trong giai đoạn phân tích nhằm làm rõ hơn bản chất BMI.

Bảng 2. Ma trận liên kết 3 nhóm chủ đề với 9 thành phần của BMC.

Ba nhóm chủ đề đổi mới	Khối BMC liên quan	Giải thích mối liên hệ
(1) Đổi mới trong đề xuất giá trị	- Đề xuất giá trị - Phân khúc khách hàng - Quan hệ khách hàng	Các startup tập trung tái định nghĩa giá trị cốt lõi, điều chỉnh quan hệ với khách hàng và xác định lại phân khúc. Ba yếu tố này đan xen và đồng quy vào việc thiết kế giá trị mới phù hợp nhu cầu thị trường.
(2) Đổi mới trong mô hình tạo ra giá trị	- Hoạt động chính - Nguồn lực chính - Kênh phân phối	Hoạt động cốt lõi, nguồn lực và kênh được tái cấu trúc, tích hợp công nghệ và dữ liệu. Ba khối này liên kết thành hệ thống tạo ra giá trị mới, thay vì chỉ thay đổi một yếu tố riêng lẻ.
(3) Đổi mới trong cấu trúc tổ chức và vận hành	- Đối tác chính - Cấu trúc chi phí - Nguồn doanh thu	Các startup tái cấu trúc quan hệ đối tác, tối ưu chi phí và thử nghiệm cơ chế thu phí mới. Đây là cụm đổi mới thể hiện cách doanh nghiệp tổ chức lại vận hành để đảm bảo tính bền vững tài chính.

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

Ma trận trên cho thấy, các thành phần trong BMC khi áp dụng vào bối cảnh startup công nghệ tại Việt Nam, không vận hành tách biệt mà kết nối và đồng quy thành ba hướng đổi mới cốt lõi. Cách tổ chức lại này vừa phản ánh thực tiễn của doanh nghiệp, vừa gợi mở một hướng tiếp cận lý thuyết mới: BMC có thể được tái cấu trúc ở mức khái quát hơn thành các cụm đổi mới liên thông. Đây chính là đóng góp của nghiên cứu trong việc mở rộng khung BMC từ chín khối chức năng sang ba nhóm đổi mới có tính hệ thống.

Dữ liệu phỏng vấn được xử lý thông qua phương pháp phân tích nội dung kết hợp với kỹ thuật mã hóa mở. Quá trình mã hóa được thực hiện bằng phần mềm hỗ trợ phân tích định tính NVivo, giúp hệ thống hóa các chủ đề, nhóm mã và các mối liên hệ giữa các khái niệm. Tiếp theo, các mã được tổng hợp thành các trục chủ đề phản ánh các mô hình đổi mới và các yếu tố tác động chính.

4. Kết quả

Phân tích dữ liệu từ các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc với 12 nhà sáng lập và quản lý cấp cao tại các startup công nghệ ở Việt Nam đã làm nổi bật ba nhóm chủ đề chính liên quan đến BMI, cụ thể:

4.1. Đổi mới trong đề xuất giá trị

Từ kết quả phỏng vấn 12 startup công nghệ, có thể nhận thấy rõ một xu hướng chung trong đổi mới mô hình đề xuất giá trị. Các startup không còn chỉ tập trung vào việc cung cấp sản phẩm hay dịch vụ theo kiểu truyền thống, mà

chuyển sang tạo ra trải nghiệm cá nhân hóa, tích hợp công nghệ và đồng hành với khách hàng trong suốt quá trình sử dụng. Ba đặc điểm nổi bật của xu hướng này là: (i) cá nhân hóa dựa trên hiểu biết sâu sắc về người dùng, (ii) tích hợp công nghệ để nâng cao giá trị cốt lõi, (iii) trải nghiệm số toàn diện từ tương tác đến chăm sóc sau mua.

Cá nhân hóa dựa trên hiểu biết sâu sắc về người dùng: Nhiều startup trong mẫu nghiên cứu cho thấy họ không còn tiếp cận khách hàng theo kiểu “một giải pháp cho tất cả”, mà thay vào đó là thiết kế sản phẩm/dịch vụ phù hợp với từng người dùng cụ thể. Điều này được thực hiện thông qua việc thu thập và phân tích dữ liệu về hành vi, nhu cầu và đặc điểm cá nhân của khách hàng.

ST6 phát triển nền tảng theo dõi sức khỏe tích hợp AI, cho phép tùy biến khuyến nghị dinh dưỡng, vận động. ST1 ứng dụng học máy để cá nhân hóa các khuyến nghị tài chính dựa trên hành vi chi tiêu. ST7 sử dụng công cụ phân tích big data để tạo ra dashboard quản trị tùy biến cho từng khách hàng doanh nghiệp.

ST2 và ST8 cũng đẩy mạnh yếu tố này bằng cách cho phép người học chọn lộ trình học theo trình độ và mục tiêu cá nhân, đồng thời điều chỉnh nội dung học dựa trên tốc độ tiếp thu. ST11 chia sẻ:

“Không thể áp dụng một giải pháp cho tất cả. Chúng tôi thiết kế hành trình học tập cá nhân hóa - nơi học viên là trung tâm thực sự, cả về nội dung lẫn trải nghiệm”.

Đây là sự tiếp nối và mở rộng từ các nghiên cứu của A. Osterwalder và cs (2014) [19] khi cho rằng, đề xuất giá trị hiện đại cần được tinh chỉnh theo từng phân khúc siêu nhỏ thay vì thị trường đại trà.

Tích hợp công nghệ để nâng cao giá trị cốt lõi: Một điểm nổi bật khác là nhiều startup không còn đặt trọng tâm vào sản phẩm hữu hình, mà vào giá trị công nghệ nằm sau sản phẩm như thuật toán xử lý, hệ thống gợi ý, hoặc khả năng tự động hóa theo nhu cầu người dùng. Công nghệ ở đây không chỉ là công cụ hỗ trợ mà trở thành phần cốt lõi trong việc tạo ra giá trị cho khách hàng. Điển hình, ST7 (AI & Data) không đơn thuần cung cấp hệ thống phân tích dữ liệu, mà còn tích hợp mô-đun học máy để dự đoán xu hướng tiêu dùng theo mùa vụ:

“Khách hàng muốn biết không chỉ chuyện đã xảy ra, mà cả những gì có thể xảy ra và chúng tôi cung cấp điều đó trong cùng một gói giải pháp” (ST7).

ST9, một startup tài chính số, sử dụng hệ thống phân tích dữ liệu hành vi để đưa ra các gợi ý vay vốn phù hợp cho từng khách hàng. Giá trị của họ không đến từ ứng dụng vay tiền nói chung, mà từ khả năng hiểu khách hàng và cung cấp lựa chọn tài chính vừa an toàn vừa thuận tiện: “Khách hàng bây giờ rất sợ bị làm phiền. Mỗi thông tin gửi đến họ phải thực sự đúng người, đúng lúc, đúng nhu cầu” (ST9).

Trong lĩnh vực thương mại điện tử, ST5 đã nâng cao trải nghiệm người dùng bằng cách tích hợp chatbot hỗ trợ 24/7 và hệ thống phản hồi nhanh: “Không chỉ bán hàng, chúng tôi còn chăm sóc khách sau mua. Trải nghiệm không ngắt quãng là lợi thế cạnh tranh của chúng tôi” (ST5).

ST4 và ST12 phát triển hệ thống định tuyến thông minh dựa trên dữ liệu thời gian thực, giúp giảm thời gian giao hàng tới 30%. ST10 ứng dụng cảm biến IoT để theo dõi điều kiện cây trồng và can thiệp chính xác hơn.

Các tích hợp công nghệ này giúp mở rộng phạm vi giá trị mà doanh nghiệp có thể cung cấp, đồng thời rút ngắn khoảng cách giữa dịch vụ truyền thống và kỳ vọng số hóa của người tiêu dùng hiện đại. Những mô hình này phản ánh một cách tiếp cận mới, trong đó giá trị không nằm trong sản phẩm, mà trong cách công nghệ giúp khách hàng giải quyết vấn đề của họ. Đây là minh chứng

cho việc đề xuất giá trị không còn dừng ở “đầu ra” sản phẩm mà mở rộng sang “năng lực công nghệ”, phù hợp với lý thuyết của D.J. Teece (2010) [2] và các khuyến nghị gần đây về chuyển đổi số trong mô hình kinh doanh [11, 14, 15].

Trải nghiệm số toàn diện từ tương tác đến chăm sóc sau mua: Thay vì chỉ cung cấp sản phẩm và kết thúc giao dịch, các startup trong nghiên cứu đã mở rộng phạm vi đề xuất giá trị ra toàn bộ hành trình sử dụng dịch vụ của khách hàng, từ khi họ tìm hiểu, trải nghiệm, sử dụng đến khi phản hồi và được hỗ trợ sau bán hàng. Nhiều startup đầu tư mạnh vào các nền tảng số để tạo ra trải nghiệm toàn diện, liền mạch và dễ sử dụng.

Nhiều startup chủ động chuyển từ mô hình cung cấp dịch vụ đơn lẻ sang mô hình trải nghiệm số toàn diện. ST9 tích hợp cả chatbot, ứng dụng, giao diện khách hàng đa nền tảng để đảm bảo trải nghiệm liền mạch. ST5 và ST1 đều cho rằng trải nghiệm người dùng, giao diện người dùng và hành trình khách hàng là một phần không thể thiếu trong đề xuất giá trị. ST8 cho biết họ không chỉ cung cấp khóa học, mà còn xây dựng nền tảng học tập với cơ chế theo dõi tiến độ, đánh giá năng lực, và đề xuất lộ trình học tiếp theo:

“Trải nghiệm học không dừng ở bài giảng, mà là hành trình dài hạn. Chúng tôi giúp người học thấy được tiến bộ của chính mình” (ST8).

Cách tiếp cận tương tự cũng được thấy ở ST3 và ST10. Nông dân được hướng dẫn từ khâu chuẩn bị đất đến khi thu hoạch, với các cảnh báo sâu bệnh

Bảng 3. Tóm tắt các yếu tố đổi mới trong đề xuất giá trị theo nhóm startup.

Mã số	Cá nhân hóa	Tích hợp công nghệ	Trải nghiệm số
ST1	Khuyến nghị tài chính theo hành vi chi tiêu	Học máy phân tích dữ liệu khách hàng	Giao diện trực quan, đồng bộ trải nghiệm đa nền tảng
ST2	Lộ trình học cá nhân hóa	Hệ thống LMS tích hợp công nghệ điều chỉnh nội dung	Theo dõi tiến độ và phản hồi người học qua nền tảng số
ST3	-	-	Đồng hành toàn hành trình canh tác qua app + cảnh báo sâu bệnh
ST4	-	Định tuyến thông minh dựa trên dữ liệu thời gian thực	-
ST5	-	Chatbot hỗ trợ 24/7, phản hồi đơn hàng tự động	Chăm sóc khách hàng sau mua qua nền tảng thương mại số
ST6	Khuyến nghị dinh dưỡng, vận động theo hồ sơ sức khỏe	AI phân tích chỉ số sức khỏe	Giao diện đơn giản, phù hợp người dùng lớn tuổi
ST7	Dashboard quản trị tùy biến cho từng khách hàng	Hệ thống gợi ý & dự đoán xu hướng tiêu dùng bằng học máy	-
ST8	Tùy biến nội dung học, lựa chọn mục tiêu học tập cá nhân	Nền tảng học tập tích hợp nhiều công cụ giảng dạy	Theo dõi tiến độ, gợi ý học tiếp theo tự động
ST9	Gợi ý tài chính phù hợp từng nhóm khách	Phân tích hành vi người dùng, lọc thông tin theo ngữ cảnh	Trải nghiệm liền mạch xuyên suốt app - chatbot - nền tảng tài chính
ST10	-	Cảm biến IoT theo dõi điều kiện cây trồng	Hỗ trợ nông dân từ đầu đến cuối vụ mùa qua ứng dụng di động
ST11	Hành trình học tập cá nhân hóa, chú trọng UX	AI hỗ trợ tư vấn sức khỏe	Giao diện đơn giản cho người ít kỹ năng công nghệ
ST12	-	Định tuyến và phân phối logistics bằng phần mềm nội bộ	-

Nguồn: Tổng hợp kết quả phỏng vấn của tác giả.

qua ứng dụng di động. ST11 và ST6 cũng đầu tư đáng kể vào thiết kế giao diện thân thiện, đặc biệt cho nhóm người dùng lớn tuổi hoặc có trình độ công nghệ hạn chế. Điều này cho thấy sự dịch chuyển mạnh mẽ từ bán hàng sang tạo trải nghiệm, phù hợp với nhận định của B.J. Pine và cs (1998) [20] về nền kinh tế trải nghiệm.

Qua 12 trường hợp nghiên cứu (bảng 3), có thể thấy các startup công nghệ tại Việt Nam không chỉ đổi mới ở cấp độ sản phẩm mà còn đang định hình lại cách họ trao và tạo ra giá trị. Sự kết hợp giữa cá nhân hóa, công nghệ, và trải nghiệm số là nền tảng đề xuất giá trị mới, phản ánh sự thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số và thay đổi hành vi tiêu dùng. So với các nghiên cứu trước, điểm nổi bật ở các startup Việt là khả năng tích hợp linh hoạt nhiều yếu tố cùng lúc để tạo ra giá trị đặc thù, phù hợp với từng thị trường ngách [12, 13, 19].

4.2. Đổi mới trong mô hình tạo ra giá trị

Bên cạnh đề xuất giá trị, các startup công nghệ tại Việt Nam còn tiến hành nhiều đổi mới đáng chú ý trong mô hình tạo ra giá trị, thể hiện qua ba phương diện chính: (1) Đổi mới trong quan hệ khách hàng, (2) Đổi mới kênh phân phối và (3) Đổi mới hoạt động và nguồn lực. Những đổi mới này không chỉ nhằm thích ứng với điều kiện thị trường mà còn tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững trong bối cảnh chuyển đổi số.

Đổi mới trong quan hệ khách hàng: Nhiều startup đã chuyển từ mô hình tương tác thụ động sang hình thức đồng kiến tạo, tức là để khách hàng tham gia sâu vào quy trình phát triển sản phẩm. ST3 cho biết: “Chúng tôi mời nông dân thử nghiệm từng phiên bản, phản hồi liên tục rồi điều chỉnh. Sản phẩm cuối cùng gần như là do họ cùng xây nên”. Tương tự, ST6 chia sẻ: “Các tính năng không phải do chúng tôi tự nghĩ ra, mà là do bệnh nhân và bác sĩ góp ý sau từng đợt test. Họ như một phần của đội phát triển”. Điều đó có nghĩa là khách hàng không còn là đối tượng thụ hưởng mà là đối tác đồng hành trong quá trình cải tiến.

Mối quan hệ cũng được duy trì qua các cộng đồng số. Đây là cách ST2 và ST8 tổ chức các diễn đàn học tập, nhóm tương tác học viên, giảng viên, kỹ sư sản phẩm, tạo kênh phản hồi tức thì và nuôi dưỡng lòng trung thành. Những thực hành này phù hợp với quan điểm của J. Zhang và cs (2023) [11] về đổi mới mở, trong đó người dùng đóng vai trò đồng sáng tạo giá trị.

Đổi mới kênh phân phối: Phần lớn các startup đều xây dựng mô hình kinh doanh nền tảng, tức là coi công nghệ không chỉ là công cụ mà là kênh tạo và phân phối giá trị chủ đạo. ST7 khẳng định: “Chúng tôi không tự xây dựng toàn bộ hệ thống xử lý dữ liệu, mà dùng nền tảng Google Cloud rồi tích hợp thêm mô-đun của mình vào”. Trong khi đó, ST11 có cách triển khai riêng: “Mỗi lần chỉ làm ra một tính năng cơ bản, tung ra thị trường, lấy phản hồi rồi mới phát triển tiếp. Cách đó tiết kiệm và tránh rủi ro lớn”.

Quan điểm này cũng được ST1 và ST9 chia sẻ, khi họ tập trung xây dựng các giao diện lập trình ứng dụng mở, kết nối dịch vụ bên thứ ba nhằm mở rộng khả năng cung ứng mà không cần sở hữu toàn bộ chuỗi.

Đặc biệt, nhiều doanh nghiệp đã tích hợp các kênh đa nền tảng để phân phối dịch vụ. ST5 cung cấp sản phẩm đồng thời qua app, thương mại xã hội và các sàn thương mại điện tử khác. Trong khi đó, ST10 tận dụng Zalo và TikTok như một kênh hỗ trợ chăm sóc khách hàng, quảng bá sản phẩm và đào tạo từ xa. Sự linh hoạt trong phân phối được xem là yếu tố sống còn trong môi trường công nghệ biến động. Điểm đáng chú ý là sự kết hợp giữa kỹ thuật agile với triết lý khởi nghiệp tinh gọn được áp dụng khá phổ biến, tương tự như mô tả trong nghiên cứu của N. Bocken và cs (2019) [21] và W. Gavin và cs (2025) [12]. Tuy nhiên, các doanh nghiệp Việt Nam có xu hướng vận dụng một cách linh hoạt, không máy móc, tùy theo lĩnh vực và giai đoạn phát triển.

Đổi mới hoạt động và nguồn lực: Một điểm nổi bật là sự tái cấu trúc hoạt động nội bộ theo hướng tinh gọn và tự động hóa. ST4 cho biết: “Chúng tôi sử

dụng hệ thống AI để điều phối phương tiện và nhân sự theo thời gian thực, giúp giảm 30% chi phí vận hành”. ST7 cũng cho biết họ tự xây dựng phần mềm nội bộ để quản lý đơn hàng thay vì thuê ngoài. Tương tự, ST10 khẳng định: “Chúng tôi không trồng rau mà liên kết với hợp tác xã, lo phần công nghệ truy xuất và bán hàng. Mỗi bên làm phần mạnh nhất”.

Không chỉ là công nghệ, sự thay đổi còn đến từ cách tổ chức đội ngũ và năng lực cốt lõi. ST12 cho rằng họ tập trung toàn bộ nguồn lực cho khả năng xử lý dữ liệu theo thời gian thực. Mọi thứ khác đều có thể thuê ngoài. Đây là biểu hiện của mô hình kinh doanh ít tài sản, phổ biến trong các mô hình startup hiện đại [4, 13]. Trong khi đó, ST11 và ST6 tập trung vào đội ngũ chuyên gia y tế kết hợp với kỹ sư công nghệ thành một cấu trúc liên chức năng, hướng đến sản phẩm có tính liên ngành (bảng 4).

Bảng 4. Tóm tắt các yếu tố đổi mới trong mô hình tạo ra giá trị của các startup.

Mã số	Đổi mới trong quan hệ khách hàng	Đổi mới kênh phân phối	Đổi mới hoạt động và nguồn lực
ST1	Hệ sinh thái người dùng tài chính	App + API tích hợp ngân hàng	Xây dựng nền tảng Fintech nội bộ
ST2	Cộng đồng học tập trực tuyến	App + LMS + MXH học tập	Đội ngũ giáo viên kết hợp kỹ thuật
ST3	Đồng kiến tạo với nông dân	App di động + Offline hỗ trợ	Tự động hóa quy trình tư vấn
ST4	Phản hồi người dùng theo thời gian thực	Web/App + Zalo	AI điều phối logistics
ST5	Hệ thống phản hồi đơn hàng tức thì	App + Social commerce	Công cụ phân tích dữ liệu thương mại điện tử
ST6	Bác sĩ đồng hành cùng kỹ sư	App + kênh tư vấn trực tuyến	Đội ngũ y tế - công nghệ kết hợp
ST7	Tùy chỉnh theo yêu cầu từng khách hàng	API + nền tảng dữ liệu	Năng lực xử lý Big Data là cốt lõi
ST8	Diễn đàn học tập tương tác	App + LMS + Zoom	Tối ưu chi phí bằng thuê ngoài
ST9	Tùy biến dịch vụ theo từng nhóm khách hàng	App + tích hợp ngân hàng	Phát triển sản phẩm nội bộ
ST10	Cộng đồng nông dân số	App + TikTok + Zalo	Cố vấn nông nghiệp + kỹ sư IT
ST11	Tư vấn sức khỏe theo hồ sơ khách hàng	App + kênh trực tuyến	Đội y tế trẻ, sử dụng AI
ST12	Khách hàng phản hồi qua app + mạng xã hội	App + website	Phần mềm logistics tự phát triển

Nguồn: Tổng hợp kết quả phỏng vấn của tác giả.

Những đổi mới nói trên cho thấy, các startup công nghệ ở Việt Nam đang di chuyển từ mô hình tuyến tính truyền thống sang mô hình nền tảng số mở rộng, tương đồng với mô hình hệ sinh thái nền tảng trong nghiên cứu của J. Zhang và cs (2023) [11]. Việc tích hợp khách hàng vào hoạt động tạo giá trị, ứng dụng công nghệ số vào mọi điểm chạm, và tối ưu hóa nguồn lực nội bộ cho thấy, sự tiếp biến linh hoạt của lý thuyết BMC trong bối cảnh công nghệ mới.

4.3. Đổi mới trong cấu trúc tổ chức và vận hành

Bên cạnh đề xuất và tạo ra giá trị, quá trình tổ chức và vận hành nội bộ là yếu tố then chốt quyết định khả năng thực thi của mô hình kinh doanh. Trong bối cảnh nguồn lực hạn chế, môi trường thay đổi nhanh, các startup công nghệ tại Việt Nam đã thực hiện nhiều đổi mới trong cách tổ chức nhân sự, quản lý vận hành và thiết lập văn hóa doanh nghiệp. Ba hướng đổi mới nổi bật bao gồm: (1) Tổ chức cấu trúc linh hoạt, phẳng; (2) Quản lý dựa trên mục tiêu và kết quả; (3) Xây dựng văn hóa khởi nghiệp mở.

Tổ chức cấu trúc linh hoạt, phẳng: Thay vì mô hình tổ chức phân tầng truyền thống, các startup thường lựa chọn cấu trúc phẳng, linh hoạt theo nhóm

dự án, nhằm tăng tốc độ phản ứng và giảm rào cản nội bộ. Mỗi nhóm có thể đảm nhận một tính năng, thị trường hoặc sản phẩm cụ thể, và được quyền tự chủ cao.

ST2 chia sẻ: “Chúng tôi không có quản lý cấp trung, mỗi nhóm phụ trách một sản phẩm, có mục tiêu riêng. CEO chỉ định hướng, còn lại nhóm tự quyết”.

ST12 nhấn mạnh tính cơ động: “Khi có ý tưởng mới, nhóm sẽ tự lập team nhỏ để thử, không phải xin phép lòng vòng. Cách làm này giúp tiết kiệm thời gian và tận dụng động lực nội bộ”.

Mô hình này gắn với cấu trúc tổ chức theo ma trận linh hoạt được đề xuất trong các nghiên cứu về startup công nghệ [10, 11]. Tuy nhiên, trong bối cảnh Việt Nam, sự phẳng hóa được thúc đẩy nhiều hơn bởi giới hạn về nhân sự, chứ không chỉ bởi định hướng triết lý tổ chức.

Quản lý dựa trên mục tiêu và kết quả: Một xu hướng nổi bật là các startup dần từ bỏ cách quản lý theo thời gian làm việc và vị trí cố định, thay vào đó là quản trị theo kết quả đầu ra. Phương pháp phổ biến là dùng OKRs (Objectives and Key Results - Mục tiêu và Kết quả then chốt) hoặc các biến thể đơn giản hơn để giao việc và đánh giá hiệu quả.

ST5 nêu rõ: “Chúng tôi không quan tâm nhân viên làm ở đâu, lúc nào. Chỉ cần đúng hạn, đủ KPI. Mỗi người tự sắp xếp, không cần xin phép nghỉ từng ngày”.

ST8 cũng đồng tình: “OKRs là thứ giữ cả công ty đi đúng hướng. Mỗi quý nhóm tự xây OKRs, trình CEO duyệt. Nếu không đạt, thì tìm lý do rồi điều chỉnh”.

Bảng 5. Tóm tắt các yếu tố đổi mới trong cấu trúc tổ chức và vận hành của các startup.

Mã số	Cấu trúc tổ chức	Cách thức quản lý công việc	Văn hóa doanh nghiệp nổi bật
ST1	Nhóm linh hoạt, không cấp trung	Quản lý theo mục tiêu sản phẩm	Cởi mở, phản biện thẳng thắn
ST2	Tự tổ chức theo dự án	Tự đặt mục tiêu nhóm	Tôn trọng sự tự chủ
ST3	Cấu trúc kết hợp giữa phòng ban và nhóm linh hoạt	Giao khoán theo giai đoạn thử nghiệm	Chấp nhận thất bại sớm
ST4	Tổ chức phẳng	Theo dõi hiệu quả theo tuần	Đề cao sáng kiến cá nhân
ST5	Phòng ban chuyên trách nhưng không ràng buộc thời gian	Quản trị theo KPI, linh hoạt không gian làm việc	Gắn kết qua mục tiêu chung
ST6	Nhóm chức năng linh hoạt theo chiến dịch	Kiểm tra kết quả định kỳ, không giám sát giờ làm	Khuyến khích thử nghiệm, phản hồi nhanh
ST7	Ma trận dự án - công nghệ	Mỗi nhóm có OKRs riêng	Tinh thần đổi mới công nghệ nội bộ
ST8	Phẳng, đội nhóm đa chức năng	Áp dụng OKRs đơn giản hóa	Minh bạch, hướng đến học hỏi
ST9	Kết hợp nhóm chuyên môn và dự án	Không đo lường theo thời gian mà theo kết quả	Không trừng phạt thất bại có lý do
ST10	Nhóm sản phẩm liên vùng	Giao khoán theo nhiệm vụ thị trường	Gắn kết đội ngũ địa phương
ST11	Nhóm nhỏ xoay vòng theo nhu cầu	Theo dõi đầu ra thay vì giờ làm	Học tập từ sai lầm, điều chỉnh nhanh
ST12	Tự quản theo nhóm chuyên trách	Tự chủ và linh hoạt trong vận hành	Ưu tiên tốc độ thử nghiệm

Nguồn: Tổng hợp kết quả phỏng vấn của tác giả.

Sự dịch chuyển này phù hợp với xu hướng tổ chức hướng đến kết quả đang phát triển toàn cầu [14, 15], đồng thời phản ánh mức độ tự chủ cao và nhu cầu kiểm soát rủi ro trong môi trường nhiều bất định. Tuy nhiên, điểm đặc trưng tại Việt Nam là các công cụ như OKRs thường được rút gọn để dễ áp dụng hơn.

Xây dựng văn hóa khởi nghiệp mở: Một trong những khía cạnh được các nhà sáng lập đặc biệt chú trọng là xây dựng văn hóa nội bộ phù hợp với tinh thần khởi nghiệp, khuyến khích thử nghiệm, thất bại và học hỏi nhanh. Các giá trị như cởi mở, minh bạch, trao quyền và tôn trọng đa dạng xuất hiện lặp lại trong nhiều chia sẻ.

ST1 khẳng định: “Ai cũng có thể lên tiếng phản biện, kể cả với CEO. Nếu ý kiến hợp lý, chúng tôi thử nghiệm luôn. Không có chuyện sếp nói là đúng”.

ST9 nói thêm: “Chúng tôi có một nguyên tắc: không ai bị phạt vì thất bại nếu có lý do hợp lý. Thất bại là học phí của đổi mới”.

So với mô hình văn hóa doanh nghiệp theo kiểu kiểm soát kỷ luật phổ biến trong các doanh nghiệp truyền thống, các startup Việt Nam hướng tới văn hóa trao quyền, tương thích với mô hình “văn hóa thúc đẩy sự linh hoạt” của K.S. Cameron và cs (2006) [22]. Tuy nhiên, thách thức thường gặp là duy trì tính kỷ luật và hiệu quả khi mở rộng quy mô.

Kết quả bảng 5 cho thấy, các startup trong mẫu nghiên cứu đều có điểm chung là cấu trúc tổ chức phẳng, quản lý công việc linh hoạt và xây dựng văn hóa doanh nghiệp khuyến khích học hỏi và đổi mới. Tuy nhiên, mức độ và cách thức áp dụng cụ thể vẫn có sự khác biệt tùy theo lĩnh vực, giai đoạn phát triển và phong cách lãnh đạo của người sáng lập.

5. Bàn luận và hàm ý quản trị

5.1. Bàn luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu định tính từ 12 startup công nghệ tại Việt Nam cho thấy, đổi mới trong mô hình kinh doanh không diễn ra rời rạc theo từng thành phần của BMC, mà thường tích hợp theo ba nhóm vấn đề cốt lõi: (1) Đổi mới trong đề xuất giá trị; (2) Đổi mới trong mô hình tạo ra giá trị và (3) Đổi mới trong cấu trúc tổ chức và vận hành. Cách tiếp cận này không chỉ giúp phân tích sâu hơn quá trình đổi mới, mà còn phản ánh chính xác trải nghiệm thực tiễn của các doanh nghiệp trong bối cảnh khởi nghiệp tại thị trường mới nổi như Việt Nam.

Thứ nhất, đổi mới trong đề xuất giá trị

Nghiên cứu chỉ ra rằng, các startup công nghệ Việt Nam đã tạo ra những đề xuất giá trị mang tính cá nhân hóa sâu sắc, tích hợp công nghệ cao và hướng đến trải nghiệm số toàn diện. Điều này phù hợp với nhận định của A. Osterwalder và cs (2014) [19] rằng, thiết kế giá trị cần gắn sát với nhu cầu cụ thể của khách hàng. Tuy nhiên, kết quả của nghiên cứu mở rộng khung lý thuyết này khi làm rõ vai trò đồng kiến tạo giá trị của khách hàng, thay vì chỉ tiếp nhận thụ động.

Ví dụ, ST3 và ST10 trong lĩnh vực AgriTech không chỉ cung cấp công nghệ nông nghiệp thông minh, mà còn huy động sự tham gia chủ động của nông dân trong thử nghiệm và hoàn thiện sản phẩm. Điểm này khác biệt so với các nghiên cứu trước trong bối cảnh thị trường phát triển [11, 14, 15, 19], nơi khách hàng thường đóng vai trò người dùng cuối hơn là đối tác đồng sáng tạo. Kết quả vì vậy đóng góp mới khi nhấn mạnh rằng, trong môi trường khởi nghiệp tại các nền kinh tế mới nổi, giá trị được kiến tạo theo cơ chế hợp tác hai chiều, phù hợp với đặc thù thị trường còn đang định hình nhu cầu và chuẩn mực tiêu dùng.

Thứ hai, đổi mới trong mô hình tạo ra giá trị

Một đóng góp quan trọng của nghiên cứu là làm rõ cách các startup công nghệ Việt Nam thiết kế lại mạng lưới hoạt động, xây dựng kênh phân phối số hóa và tái định nghĩa mối quan hệ với khách hàng. Các doanh nghiệp không chỉ sử dụng công nghệ như công cụ hỗ trợ, mà còn biến nó thành nền tảng lõi cho toàn bộ hệ sinh thái dịch vụ (ví dụ ST1 trong EdTech, ST5 trong FinTech và ST9 trong Logistics).

Các nghiên cứu trước đây nhấn mạnh rằng BMI thường gắn với việc tái cấu trúc đề xuất giá trị và cơ chế doanh thu [11, 12, 21]. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu này mở rộng lập luận đó khi chỉ ra rằng, trong bối cảnh thị trường mới nổi như Việt Nam, hạ tầng số chưa đồng bộ và hành vi tiêu dùng còn phân hóa, việc đổi mới không thể giới hạn ở giá trị hay doanh thu. Thay vào đó, startup cần đồng thời tái cấu trúc mạng lưới đối tác, kênh phân phối và phương thức tiếp cận người dùng, nhằm tạo ra một mô hình tạo giá trị bền vững.

Điểm này bổ sung cho lý thuyết hiện có bằng cách khẳng định rằng trong điều kiện thị trường đang phát triển, đổi mới trong mô hình tạo ra giá trị mang tính hệ thống hơn - bao gồm cả nền tảng số, hệ sinh thái đối tác và hành vi khách hàng, thay vì thay đổi cục bộ ở một số thành tố như nghiên cứu trước chủ yếu đề cập.

Thứ ba, đổi mới trong cấu trúc tổ chức và vận hành

Kết quả nghiên cứu cho thấy, mô hình tổ chức phẳng, linh hoạt và hướng đến học hỏi đang trở thành xu hướng phổ biến của các startup công nghệ Việt Nam. Thay vì quản trị theo cấu trúc phân cấp truyền thống, nhiều doanh nghiệp chuyển sang nhóm tự tổ chức, áp dụng công cụ quản trị hiện đại như OKRs và cơ chế đánh giá theo đầu ra. Tính linh hoạt này cho phép startup thích ứng nhanh trong các giai đoạn thử nghiệm sản phẩm cũng như mở rộng quy mô.

So với các nghiên cứu trước vốn tập trung nhiều vào tư duy khởi nghiệp tinh gọn và tối ưu nguồn lực [11, 12, 14, 15], nghiên cứu này bổ sung thêm bằng chứng thực nghiệm rằng sự linh hoạt trong quản trị không chỉ là một lựa chọn chiến lược, mà là điều kiện sống còn trong môi trường khởi nghiệp biến động cao. Đặc biệt, trường hợp của ST6 và ST11 thử nghiệm bỏ chấm công truyền thống hoặc cho phép nhóm kỹ thuật tự chủ trong lập kế hoạch làm việc cho thấy một mức độ dân chủ hóa quản trị rõ rệt. Đây là điểm khác biệt quan trọng so với các nghiên cứu trước trong bối cảnh thị trường phát triển, nơi tính dân chủ trong quản trị startup ít được nhấn mạnh.

Qua đó, nghiên cứu đóng góp vào lý thuyết khi chỉ ra rằng, trong môi trường mới nổi, cấu trúc tổ chức và vận hành linh hoạt không chỉ giúp tối ưu nguồn lực mà còn tạo lợi thế cạnh tranh động, đặc biệt ở những ngành có tốc độ thay đổi nhanh.

5.2. Hàm ý thực tiễn

Kết quả nghiên cứu mang đến một số hàm ý thực tiễn quan trọng cho các nhà sáng lập startup, nhà đầu tư, tổ chức hỗ trợ khởi nghiệp cũng như cơ quan hoạch định chính sách tại Việt Nam trong bối cảnh BMI ngày càng trở thành yếu tố sống còn.

Đối với các nhà sáng lập startup: Các nhà sáng lập cần nhận thức rõ rằng, BMI không đơn thuần là việc chuyển đổi số hay cải tiến một vài chức năng. Thay vào đó, đó là quá trình thiết kế lại toàn bộ cách thức tạo ra, phân phối và thu giữ giá trị, với điểm xuất phát là nhu cầu thực tiễn và sự tham gia của người dùng. Việc nhiều startup trong nghiên cứu tiến hành cá nhân hóa dịch vụ, tích

hợp công nghệ theo hướng tạo trải nghiệm số liền mạch (ST1, ST3, ST5...) là minh chứng cho sự thành công khi mô hình kinh doanh được xây dựng từ dưới lên, thay vì áp đặt từ trên xuống.

Ngoài ra, các nhà sáng lập cũng cần chú trọng hơn đến việc đồng thiết kế cùng khách hàng và khai thác các mối quan hệ cộng đồng như một phần cấu thành của hệ sinh thái kinh doanh, thay vì chỉ coi khách hàng là người tiêu dùng cuối. Đây là cách để tạo ra đề xuất giá trị khác biệt và bền vững, trong điều kiện nguồn lực hạn chế.

Đối với nhà đầu tư: Kết quả nghiên cứu cho thấy, năng lực BMI, đặc biệt là ở ba trụ cột chính: giá trị đề xuất, tạo giá trị và cấu trúc tổ chức, cần được xem là một tiêu chí đánh giá quan trọng khi ra quyết định đầu tư. Việc chỉ tập trung vào tiềm năng thị trường hay công nghệ lõi mà bỏ qua khả năng thiết kế lại mô hình sẽ khiến nhà đầu tư bỏ lỡ những doanh nghiệp có khả năng thích ứng cao trong môi trường bất định.

Ngoài ra, các nhà đầu tư cũng nên hỗ trợ startup không chỉ ở cấp độ tài chính mà còn ở cấp độ huấn luyện chiến lược mô hình kinh doanh, đặc biệt là cách làm việc với người dùng đầu tiên, phương pháp kiểm chứng giả thuyết giá trị và khả năng chuyển hướng linh hoạt.

Đối với tổ chức hỗ trợ khởi nghiệp: Các vườn ươm và chương trình tăng tốc khởi nghiệp nên điều chỉnh chương trình đào tạo, cố vấn theo hướng tập trung vào BMI toàn diện, không chỉ dừng ở kỹ năng gọi vốn hay xây dựng sản phẩm. Việc tích hợp các công cụ như BMC hay phương pháp khởi nghiệp tinh gọn vào các khóa đào tạo, với sự minh họa từ các trường hợp thực tiễn trong nghiên cứu này, sẽ giúp các nhà sáng lập hình dung rõ hơn quá trình thiết kế và lặp lại mô hình.

Đối với cơ quan hoạch định chính sách: Chính phủ và các bộ ngành liên quan cần xây dựng các chính sách hỗ trợ đổi mới sáng tạo dựa trên mô hình kinh doanh, thay vì chỉ tập trung vào hỗ trợ công nghệ hoặc cấp vốn mồi. Cần có các chương trình tài trợ thí điểm cho các mô hình kinh doanh có tính đổi mới cao, đặc biệt trong các lĩnh vực có giá trị xã hội như giáo dục (ST2, ST8), nông nghiệp (ST3, ST10), y tế (ST6, ST11). Đây là những lĩnh vực mà đổi mới mô hình có thể tạo tác động lớn, nhưng thường thiếu vốn và kỹ năng vận hành.

6. Kết luận

Nghiên cứu này đã khám phá cách các startup công nghệ tại Việt Nam BMI trong bối cảnh thị trường nhiều biến động. Thay vì sao chép mô hình sẵn có, các doanh nghiệp chủ động điều chỉnh đề xuất giá trị theo hướng cá nhân hóa và lấy khách hàng làm trung tâm; đồng thời áp dụng công nghệ và các nền tảng số để tạo ra giá trị linh hoạt, tận dụng hợp tác mở. Về mặt tổ chức, cấu trúc vận hành được thiết kế tinh gọn, phân quyền cao và thích ứng nhanh, giúp đẩy nhanh chu trình thử nghiệm và triển khai. Kết quả nghiên cứu cho thấy, BMI không chỉ là điều kiện sống còn của startup mà còn phản ánh khả năng thích ứng của doanh nghiệp với thị trường trong nước. Đồng thời, nghiên cứu góp phần bổ sung bằng chứng thực tiễn cho lý thuyết mô hình kinh doanh trong bối cảnh các nền kinh tế mới nổi.

Dù vậy, nghiên cứu vẫn còn một số giới hạn, như quy mô mẫu nhỏ và tập trung vào góc nhìn của nhà sáng lập. Các nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng phạm vi, kết hợp phương pháp định lượng và xem xét các yếu tố khác như khách hàng, nhân sự hay đối tác trong hệ sinh thái. Ngoài ra, cần theo dõi quá trình tiến hóa mô hình kinh doanh qua thời gian để đánh giá tính bền vững và khả năng thích nghi của các startup trong môi trường thay đổi liên tục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] National Startup Support Center (2023), *Vietnam Innovation and Entrepreneurship Report 2023*, <https://nssc.gov.vn/startup-stories/insights/characteristics-of-vietnam-startups/>, accessed 1 May 2025 (in Vietnamese).
- [2] D.J. Teece (2010), "Business models, business strategy and innovation", *Long Range Planning*, **43**, pp.172-194, DOI: 10.1016/j.lrp.2009.07.003.
- [3] A. Osterwalder, Y. Pigneur (2010), *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*, Wiley, 288pp.
- [4] R. Amit, C. Zott (2012), "Creating value through business model innovation", *MIT Sloan Management Review*, **53**, pp.41-49.
- [5] G. Johnson, K. Scholes, R. Whittington (2008), *Exploring Corporate Strategy: Text and Cases*, 8th Edition, Prentice Hall, 1072pp.
- [6] D.P. Baron (2018), "Disruptive entrepreneurship and dual purpose strategies: The case of uber", *Strategy Science*, **3**(2), pp.439-462, DOI: 10.1287/stsc.2018.0059.
- [7] F.G. Jensen, B.H. Anna (2015), "Freemium business models as the foundation for growing an e-business venture: A multiple case study of industry leaders", *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, **11**(1), pp.77-101.
- [8] M. Ardolino, N. Saccani, M. Perona (2017), "A business model framework to characterize digital multisided platforms", *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, **3**(4), DOI: 10.3390/joitmc6010010.
- [9] C.A.G. Uribe, N. Hunt (2016), "The Netflix recommender system: Algorithms, business value, and innovation", *ACM Transactions on Management Information Systems*, **6**(4), pp.1-19, DOI: 10.1145/284394.
- [10] D. Teng, Y. Chen, M. Veronica (2025), "Gen-AI's effects on new value propositions in business model innovation: Evidence from information technology industry", *Technovation*, **143**, DOI: 10.1016/j.technovation.2025.103191.
- [11] J. Zhang, Y. Bo, L. Chang (2023), "Exploring the effects of innovation ecosystem models on innovative performances of start-ups: The contingent role of open innovation", *Entrepreneurship Research Journal, De Gruyter*, **13**(4), pp.1139-1168, DOI: 10.1515/erj-2020-0529.
- [12] W. Gavin, L. Wu (2025), "Artificial intelligence, lean startup method, and product innovations", *arXiv*, DOI: 10.48550/arXiv.2506.16334.
- [13] Š. Slávik, R. Bednár, I.M. Hudáková (2021), "The structure of the start-up business model - Qualitative analysis", *Sustainability*, **13**(15), DOI: 10.3390/su13158386.
- [14] N.Q. Thu, N.Q. Huan, T.N. Ghi (2020), "Business model innovation and start-up performance: Evidence in Vietnam", *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science*, **15**(2), pp.72-87 (in Vietnamese).
- [15] V.V. Dong, T.N. Ghi, N.Q. Thu (2023), "The impact of technological innovation on business model innovation and start-up performance", *Journal of Human, Earth, and Future*, **4**(3), pp.257-273, DOI: 10.28991/HEF-2023-04-03-01.
- [16] N.D. Duong (2024), "Startup innovation in Vietnam: Theory and practice", *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, **15**(1), pp.146-158, DOI: 10.47750/jett.2024.15.01.017.
- [17] G. Guest, A. Bunce, L. Johnson (2006), "How many interviews are enough? an experiment with data saturation and variability", *Field Methods*, **18**, pp.59-82, DOI: 10.1177/1525822X05279903.
- [18] V. Braun, V. Clarke (2006), "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, **3**(2), pp.77-101, DOI: 10.1191/1478088706qp0630a.
- [19] A. Osterwalder, Y. Pigneur, G. Bernarda, et al. (2014), *Value Proposition Canvas*, Wiley, Hoboken, <https://www.strategyzer.com/library/the-value-proposition-canvas>, accessed 1 May 2025.
- [20] B.J. Pine, J.H. Gilmore (1998), "Welcome to the experience economy", *Harvard Business Review*, **76**, pp.97-105.
- [21] N. Bocken, Y. Snihur (2019), "Lean startup and the business model: Experimenting for novelty and impact", *Long Range Planning*, DOI: 10.1016/j.lrp.2019.101953.
- [22] K.S. Cameron, R.E. Quinn (2006), *Diagnosing and Changing Organisational Culture Based on Competing Values Framework*, Jossey Bass, 288pp.

Thúc đẩy sản xuất theo quy chuẩn để đáp ứng yêu cầu về an toàn thực phẩm và truy xuất nguồn gốc cho nông sản Việt Nam

Nguyễn Thị Thu Quỳnh^{1*}, Nguyễn Quốc Ngữ²

¹Học viện Nông nghiệp Việt Nam, xã Gia Lâm, Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Thành Đông, 3 Vũ Công Đán, phường Tứ Minh, TP. Hải Phòng, Việt Nam

Ngày nhận bài 23/4/2024; ngày chuyển phản biện 24/4/2024; ngày nhận phản biện 1/5/2024; ngày chấp nhận đăng 11/5/2024

Tóm tắt:

Nông nghiệp Việt Nam đã đạt nhiều thành tựu quan trọng, tuy nhiên, sự phát triển của ngành đang gặp phải nhiều tồn tại, hạn chế. Quy mô sản xuất nhỏ lẻ, chất lượng thấp và không đồng đều, dẫn tới không ít nông sản Việt Nam chưa đáp ứng tốt các yêu cầu của thị trường trong nước và xuất khẩu về an toàn thực phẩm và truy xuất nguồn gốc. Trên cơ sở tổng quan các tài liệu nghiên cứu về thực trạng sản xuất, tiêu thụ nông sản ở Việt Nam giai đoạn gần đây, bài báo chỉ ra các tác nhân liên quan chưa được quan tâm đúng mức về phương thức sản xuất theo quy chuẩn chất lượng. Để đẩy mạnh áp dụng phương thức sản xuất theo quy chuẩn, đòi hỏi phải xác định rõ động lực và hành động của các chủ thể liên quan, bao gồm: hộ nông dân, người tiêu dùng và các cơ quan quản lý. Các giải pháp để thúc đẩy việc áp dụng phương thức sản xuất theo quy chuẩn, bao gồm: tăng cường tuyên truyền, tập huấn, hỗ trợ chuyển đổi số và hoàn thiện cơ chế giám sát cho các tác nhân liên quan trong chuỗi giá trị nông sản Việt Nam.

Từ khoá: an toàn thực phẩm, nông sản, quy chuẩn chất lượng, truy xuất nguồn gốc.

Chỉ số phân loại: 5.2, 5.13

Promote quality standard application in production to meet food safety and traceability requirements for Vietnamese agricultural products

Thi Thu Quynh Nguyen^{1*}, Quoc Ngu Nguyen²

¹Vietnam National University of Agriculture, Gia Lam Commune, Hanoi, Vietnam

²Thanh Dong University, 3 Vu Cong Dan Street, Tu Minh Ward, Hai Phong City, Vietnam

Received 23 April 2024; revised 1 May 2024; accepted 11 May 2024

Abstract:

Vietnam's agriculture has reached many important achievements; however, the development of the industry is facing several problems and limitations. The production scale of small farms has mainly resulted in low and uneven quality of agri-products. Hence, it leads to the situation that Vietnamese agri-products do not respond well to the most concerning requirements of the domestic and export markets regarding food safety and traceability. Based on desk research of literature on the situation of production and consumption of agri-products in Vietnam recently, the article points out that relevant actors have not paid adequate attention to the application of quality standards in production to ensure food safety and traceability. To promote the application of quality standard production, it is necessary to identify the motivations and to gather actions of relevant entities, including farmers, consumers, and authorities. Solutions to promote the application of quality standard production include strengthening propaganda, training, supporting digital transformation, and perfecting the monitoring mechanism for all stakeholders in agri-business in Vietnam.

Keywords: agri-products, food safety, quality standard, traceability.

Classification numbers: 5.2, 5.13

*Tác giả liên hệ: Email: nttquynh@vnua.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Nông nghiệp là một ngành kinh tế mũi nhọn, đóng vai trò là bộ đỡ chiến lược đối với sự phát triển của nền kinh tế Việt Nam. Tổng giá trị sản phẩm nông lâm thủy sản năm 2024 tăng 3,3% so với năm 2023 của Việt Nam, đóng góp 11,86% tổng giá trị sản phẩm quốc nội của nền kinh tế. Đặc biệt, tổng giá trị kim ngạch xuất khẩu nông, lâm, thủy sản năm 2024 đạt 62,5 tỷ USD, tăng 18,7% so với năm 2023; đến tháng 11/2024, cán cân thương mại nông lâm thủy sản Việt Nam đạt thặng dư 16,46 tỷ USD, tăng 52,8% so với cùng kỳ năm trước [1, 2].

Vai trò của ngành nông nghiệp có thể được ghi nhận ở nhiều khía cạnh: 1) Về mặt kinh tế, nông nghiệp cung cấp lương thực thực phẩm và nguyên liệu cần thiết cho các ngành công nghiệp chế biến và thương mại dịch vụ; 2) Về mặt xã hội, nông nghiệp vẫn là ngành tạo ra việc làm và đem lại sinh kế chủ yếu cho đa số người dân sống ở khu vực nông thôn; 3) Về mặt môi trường sinh thái, nông nghiệp góp phần bảo vệ cảnh quan môi trường.

Mặc dù giữ nhiều vai trò quan trọng như vậy nhưng sự phát triển của ngành nông nghiệp Việt Nam chưa thực sự bền vững: sản xuất nhỏ lẻ, manh mún; chất lượng sản phẩm không đồng đều, không đáp ứng được tiêu chuẩn an toàn thực phẩm, bảo vệ sức khỏe cho người tiêu dùng và sự tin cậy về nguồn gốc sản phẩm. Đây là những thách thức lớn cho các mặt hàng nông sản chủ lực của Việt Nam (hoa quả, thủy/hải sản...) trong đáp ứng yêu cầu của các thị trường xuất khẩu tiềm năng [3].

Trước thực tế đó, ngày 28/1/2022, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 150/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển nông nghiệp và nông thôn bền vững giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050. Mục tiêu chung của Chiến lược hướng tới “xây dựng nền nông nghiệp sản xuất hàng hóa đồng thời phát triển nông nghiệp dựa trên lợi thế địa phương, theo hướng hiện đại có năng suất, chất lượng, hiệu quả, bền vững và sức cạnh tranh cao...” [4]. Để có thể thực hiện thành công chiến lược này, cần thiết phải có sự thay đổi mang tính toàn diện, hệ thống của tất cả các tác nhân liên quan trong ngành nông nghiệp, đặc biệt là các hộ nông dân.

Trong nghiên cứu này, các tác giả sử dụng phương pháp tổng quan tài liệu nghiên cứu trong và ngoài nước, để tìm hiểu, phân tích thực trạng sản xuất và tiêu thụ nông sản ở Việt Nam giai đoạn gần đây. Đồng thời, nghiên cứu cũng chỉ ra động lực cho sự thay đổi của các tác nhân liên quan, từ đó đề xuất một số giải pháp thúc đẩy thay đổi phương thức sản xuất để đáp ứng yêu cầu của thị trường trong thời gian tới.

2. Thực trạng sản xuất và tiêu dùng nông sản ở Việt Nam

2.1. Thực trạng sản xuất

Số liệu từ cuộc tổng điều tra về nông nghiệp, nông thôn cho thấy, hầu hết các đơn vị sản xuất nông nghiệp ở Việt Nam đều là các nông hộ nhỏ lẻ (bảng 1). Số đơn vị sản xuất nông nghiệp là hộ nông dân chiếm đến 99,84% trong tổng số đơn vị (năm 2020). Với thực trạng sản xuất phân tán ở quy mô hộ như trên cho thấy, chưa có sự đồng nhất trong áp dụng quy trình sản xuất dẫn tới chất lượng sản phẩm chưa đồng đều.

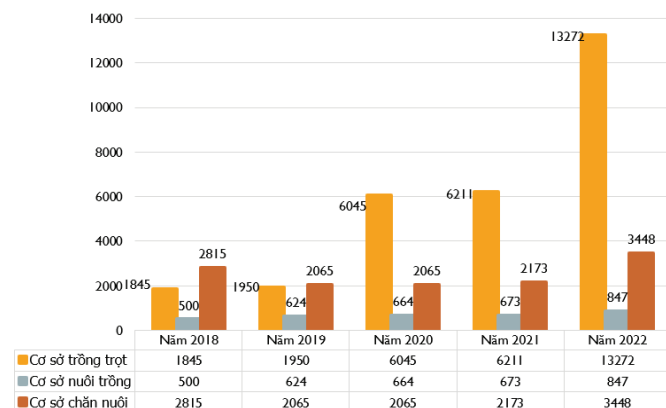
Đặc biệt, số lượng các đơn vị sản xuất áp dụng và được chứng nhận tiêu chuẩn “Thực hành nông nghiệp an toàn” - VietGap mới chỉ chiếm tỷ lệ khiêm tốn trong tổng số các đơn vị sản xuất nông nghiệp. Theo báo

Bảng 1. Các đơn vị sản xuất nông nghiệp phân theo loại hình sản xuất.

Loại hình sản xuất	2016		2020		So sánh	
	Số đơn vị (đơn vị)	Tỷ lệ (%)	Số đơn vị (đơn vị)	Tỷ lệ (%)	Số đơn vị tăng giảm (đơn vị)	Tỷ lệ so sánh (%)
Tổng số	9.291.825	100,00	9.123.018	100,00	-168.807	98,18
Doanh nghiệp	3.846	0,04	7.471	0,08	3.625	194,25
Hợp tác xã	6.946	0,07	7.418	0,08	472	106,80
Hộ	9.281.033	99,88	9.108.129	99,84	-172.904	98,14

Nguồn: Theo Cục Thống kê năm 2021 [5].

cáo của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (2023) (nay là Bộ Nông nghiệp và Môi trường), đến năm 2022, chỉ có 17.567 cơ sở sản xuất nông nghiệp được cấp chứng nhận VietGap và tương đương (biểu đồ 1) [6]. Điều này cho thấy còn nhiều vấn đề về chất lượng sản phẩm nông sản.

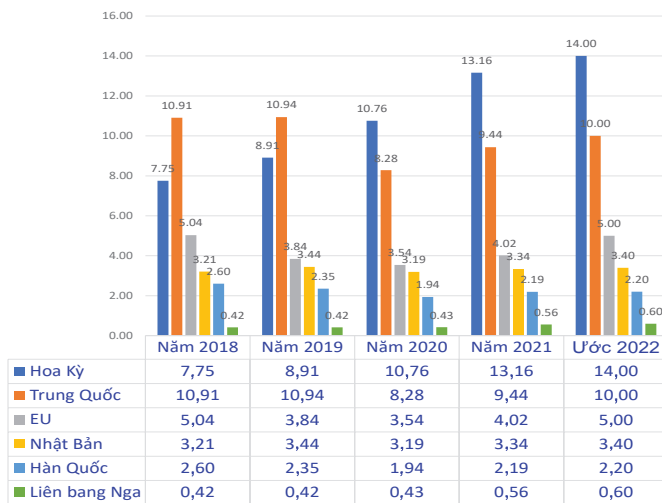


Biểu đồ 1. Số cơ sở đạt chứng nhận VietGap và tương đương.
Nguồn: Bộ Nông nghiệp và Môi trường.

2.2. Thực trạng tiêu thụ

Có thể thấy, điểm nổi bật của tiêu dùng nông sản nước ta thời gian gần đây là đẩy mạnh sản xuất hướng vào xuất khẩu. Các hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam ký kết trong những năm gần đây đang giúp Việt Nam tiếp cận những thị trường mới, tăng khối lượng và thị trường xuất khẩu các mặt hàng nông sản [7]. Đến nay, các sản phẩm nông sản Việt Nam đã có mặt tại 190 quốc gia và vùng lãnh thổ, với kim ngạch xuất khẩu đạt trên 62,5 tỷ USD. Biểu đồ 2 dưới đây minh họa về sự phát triển của kim ngạch xuất khẩu nông sản của Việt Nam đến một số thị trường chủ lực.

Tuy nhiên, tỷ lệ nông sản đạt tiêu chuẩn xuất khẩu chưa cao, nhiều đơn hàng bị trả lại do chưa đảm bảo tiêu chuẩn kỹ thuật về an toàn thực phẩm do tồn dư các hoá chất, chất kháng sinh vượt quá tiêu chuẩn cho phép, có thể gây ảnh hưởng đến sức khỏe của người tiêu dùng. Trong khi đó, người tiêu dùng ở các thị trường tiềm năng, là những khách hàng có thu nhập cao, nên yêu cầu ngày một cao hơn về chất lượng, an toàn, đa dạng, tính sẵn có theo mùa của các đối tác nhập khẩu. Riêng với thị trường châu Âu (EU), mỗi năm thị trường này nhập khẩu rau củ quả khoảng 120 tỷ USD, chiếm 40% tổng kim ngạch xuất nhập khẩu rau củ quả toàn cầu. Tuy nhiên, kim ngạch xuất khẩu rau củ quả của Việt Nam sang thị trường EU chỉ đạt khoảng 190 triệu USD, chiếm tỷ trọng rất nhỏ so với thị phần mà thị trường này đang nhập khẩu [8].



Biểu đồ 2. Giá trị kim ngạch xuất khẩu nông sản Việt Nam sang một số thị trường chủ lực (tỷ USD). Nguồn: Bộ Nông nghiệp và Môi trường (2023).

Đối với thị trường xuất khẩu truyền thống là Trung Quốc, vài năm trở lại đây, Trung Quốc liên tục thay đổi những quy định về chính sách về nhập khẩu nông sản, thực phẩm. Một số tiêu chuẩn chất lượng đối với nông sản thực phẩm nhập khẩu đã ngang bằng, thậm chí có quy định về đăng ký cấp phép, thủ tục kiểm nghiệm, kiểm dịch thông quan còn chặt chẽ hơn cả những thị trường khó tính như Hoa Kỳ, EU, Nhật Bản. Do vậy, để nâng cao giá trị kim ngạch xuất khẩu sang Trung Quốc giờ đây cũng không đơn giản.

Bên cạnh đó, thực tế còn cho thấy, khi thực hiện chiến lược khuyến khích xuất khẩu, chúng ta chỉ tập trung sản xuất theo quy trình tiêu chuẩn an toàn chất lượng để đáp ứng các yêu cầu của nước xuất khẩu. Trong khi đó, đối với thị trường trong nước, là thị trường tiêu thụ chủ yếu thì các nhà sản xuất lại chưa coi trọng. Thậm chí, người tiêu dùng trong nước còn chung tay giải cứu các lô hàng hoá xuất khẩu bị trả về, loại thải. Phải chăng người tiêu dùng Việt Nam đang quá dễ tính và không quan tâm đến tính an toàn của nông sản, thực phẩm? Điều đó không hẳn, bởi người tiêu dùng chấp nhận giải cứu nông sản trong nước với giá rẻ mạt, nhưng cũng rất chịu chi cho các hoa quả nông sản nhập khẩu từ nước ngoài vì họ cho rằng các sản phẩm này có nguồn gốc và chất lượng an toàn hơn. Xuất khẩu ngành hàng rau quả của Việt Nam trong năm 2022 giảm 6,6% so với năm 2021; ngược lại, nhập khẩu lại tăng tới 35%. Năm 2024, ngành xuất khẩu rau quả Việt Nam đạt kim ngạch kỷ lục 7,1-7,2 tỷ USD, tăng 27-28% so với năm 2023, trong khi đó kim ngạch nhập khẩu rau quả của Việt Nam đã đạt 2,42 tỷ USD, tăng 23,7% so với năm trước. Điều này cho thấy, Việt Nam đang ngày càng mở cửa thị trường rộng hơn, nhưng cùng với đó áp lực cạnh tranh đối với các nhà sản xuất trong nước cũng trở nên quyết liệt hơn [9, 10].

Thực trạng trên cho thấy, cả sản xuất và tiêu thụ nông sản của chúng ta giai đoạn gần đây đều chưa thực sự bền vững và an toàn. Do vậy, cần thiết phải có những giải pháp đột phá “tận gốc” - từ khâu sản xuất đến tiêu thụ. Các nghiên cứu lý luận và thực tiễn trong nước và trên thế giới đã chỉ ra, để khắc phục những hạn chế này, các nhà sản xuất Việt Nam cần hiểu rõ yêu cầu của thị trường về truy xuất nguồn gốc thực phẩm và an toàn thực phẩm của nông sản và có những đổi mới

trong phương thức sản xuất để tăng sản lượng, chất lượng, tính minh bạch thông tin về sản phẩm để nâng cao tính cạnh tranh trên thị trường, nhằm cải thiện thu nhập và lợi nhuận cho các tác nhân trong chuỗi giá trị nông sản xuất khẩu [11].

3. Động lực để thay đổi phương thức sản xuất theo quy chuẩn nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường

Đối chiếu với các quy định chặt chẽ của các thị trường quan trọng và tiềm năng đối với nông sản xuất khẩu của Việt Nam cho thấy, các nước đã và đang đưa ra các tiêu chuẩn khắt khe hơn về an toàn thực phẩm, tiêu chuẩn chất lượng và truy xuất nguồn gốc. Đặc biệt, các quy định về tiêu chuẩn này không phải là thông tin phổ biến đối với một bộ phận không nhỏ các đơn vị sản xuất nông nghiệp ở Việt Nam [12]. Do vậy, cần thiết phải có sự thay đổi nhận thức và ứng xử của các tác nhân trong toàn chuỗi giá trị nông sản để chuẩn hoá lại hoạt động của toàn chuỗi, hướng tới đáp ứng được các yêu cầu này.

J. Hobbs và cs (2002) [13] đã rút ra 3 bài học chính để có thể tạo ra động lực cho các đơn vị sản xuất thay đổi phương thức sản xuất nhằm đảm bảo an toàn thực phẩm, đó là: (1) Mức độ sợ hãi, lo lắng về an toàn thực phẩm; (2) Xác định được cơ cấu tiêu dùng được khuyến khích; (3) Sự phổ biến của các tiêu chuẩn an toàn thực phẩm. E. Holleran và cs (1999) [14] cũng đã nhấn mạnh, khả năng cạnh tranh của các công ty thực phẩm trên thị trường trong nước và quốc tế phụ thuộc vào khả năng áp dụng các quy trình sản xuất đáp ứng các yêu cầu về chất lượng và an toàn thực phẩm.

Tuy nhiên, động lực thay đổi trên đối với thị trường nông sản mới chủ yếu xuất phát từ phía người tiêu dùng và nhà quản lý, chứ chưa thực sự xuất phát từ phía người sản xuất. Do vậy, cần thiết phải có giải pháp tác động để những động lực đó trở thành động lực, tạo ra sự thay đổi của bản thân người sản xuất. Việc thay đổi phương thức sản xuất theo kinh nghiệm truyền thống, không theo quy trình tiêu chuẩn sang áp dụng quy trình tiêu chuẩn sẽ ảnh hưởng đáng kể đến chi phí sản xuất của nhà sản xuất, do đó thực tế hiện nay việc chuyển đổi phương thức mới chỉ được thực hiện theo chủ trương khuyến khích tự nhân áp dụng các hệ thống đảm bảo chất lượng một cách tự nguyện chứ chưa đi đến bắt buộc. Mặt khác, nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, khi quy trình sản xuất tiêu chuẩn đi vào vận hành hiệu quả, với sự hỗ trợ của khoa học công nghệ, đặc biệt là công nghệ số thì không làm tăng chi phí mà còn giúp tăng tính minh bạch và nâng cao chất lượng, giá bán sản phẩm [15].

4. Giải pháp thúc đẩy quá trình thay đổi phương thức sản xuất của nông hộ để nâng cao chất lượng và tính an toàn của nông sản

Thứ nhất, cần tăng cường thông tin, tuyên truyền, tập huấn cho cả nhà sản xuất và người tiêu dùng về sự cần thiết phải đảm bảo tiêu chuẩn an toàn thực phẩm đối với nông sản.

Để đảm bảo sản xuất và tiêu dùng nông sản, thực phẩm một cách an toàn, cần thiết phải nâng cao được nhận thức và ứng xử phù hợp của cả nhà sản xuất và người tiêu dùng. Các giải pháp tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng, đẩy mạnh việc tổ chức các hội chợ hàng nông sản trong và ngoài nước để giới thiệu về quy trình sản xuất và lợi ích của việc tiêu dùng các loại nông sản đạt tiêu chuẩn chất lượng an toàn, tăng tính liên kết giữa các tác nhân trong các chuỗi giá trị nông sản.

Thứ hai, cần thiết phải nhanh chóng đẩy mạnh hỗ trợ chuyển đổi số trong nông hộ.

Các nghiên cứu đã chỉ ra việc áp dụng công nghệ có thể là một yếu tố giúp thay đổi cuộc chơi đối với các tham gia chuỗi giá trị nông sản, trong đó người nông dân - tác nhân yếu thế nhất trong chuỗi có thể nhận được giá trị gia tăng cao hơn và giúp phát triển bền vững hơn chuỗi giá trị trong tương lai [16, 17]. Nghiên cứu tại các mô hình điểm có sử dụng các ứng dụng quản lý nông trại kỹ thuật số cho thấy một kết quả nổi bật là các tác nhân trong chuỗi có thể theo dõi, hướng dẫn người nông dân để giúp họ chuẩn hoá quy trình sản xuất đảm bảo đáp ứng tiêu chuẩn an toàn thực phẩm, nâng cao chất lượng và giúp truy xuất nguồn gốc từ đó góp phần phát triển bền vững chuỗi giá trị theo hướng nâng cao giá trị và tăng tính minh bạch trong toàn bộ chuỗi từ khâu sản xuất đến khâu tiêu dùng [18].

Thứ ba, cần có cơ quan giám sát việc thực hành sản xuất từ các nông hộ và tiến tới ban hành các quy định bắt buộc tuân thủ các quy trình sản xuất theo tiêu chuẩn an toàn.

Cần có chế tài xử phạt đối với nông sản vi phạm việc áp dụng quy chuẩn an toàn thực phẩm và truy xuất nguồn gốc. Mỗi tác nhân trong chuỗi phải chịu trách nhiệm về sức khoẻ của người tiêu dùng cuối cùng đối với sản phẩm của mình. Đây là quyền lợi mà Luật Bảo vệ người tiêu dùng hướng tới. Người tiêu dùng trong và ngoài nước cần được đối xử như nhau về việc đáp ứng nhu cầu an toàn thực phẩm và truy xuất nguồn gốc. Do vậy, mọi hàng hoá nông sản muốn đem đi tiêu thụ cần phải có truy xuất nguồn gốc và chứng nhận an toàn thực phẩm. Bên cạnh đó, cần có các giải pháp tạo động lực một cách tự nguyện thay đổi phương thức sản xuất của nhà sản xuất thông qua các cơ chế khuyến khích cho sản xuất và tiêu dùng thực phẩm an toàn.

Đối với nông hộ sản xuất nhỏ, để tuân thủ yêu cầu này có thể sẽ dẫn tới phát sinh chi phí không nhỏ đối với họ. Tuy nhiên nếu các chi phí này được chia sẻ theo hình thức tổ hợp tác hoặc hợp tác xã, doanh nghiệp thì sẽ giảm thiểu đáng kể. Giải pháp này không những giúp đảm bảo tiêu chuẩn an toàn thực phẩm, truy xuất nguồn gốc cho nông sản mà còn góp phần gia tăng tính liên kết trong chuỗi giá trị, nâng cao tính đồng đều từ đó tăng giá trị cho nông sản Việt Nam. Do vậy, cần có chính sách hỗ trợ hợp tác xã và các doanh nghiệp để thực hiện các giải pháp này, tập trung vào: hỗ trợ về vốn, hướng dẫn, tập huấn về khoa học - công nghệ, đặc biệt là công nghệ số hoá để tăng tính lan toả và giảm chi phí cho cộng đồng.

5. Kết luận

Nông sản được coi là một mặt hàng chủ lực của Việt Nam và có nhiều tiềm năng phát triển theo hướng xuất khẩu đến nhiều quốc gia phát triển trên thế giới. Tuy nhiên, việc hầu hết các thị trường tiềm năng này đều đã và đang đặt ra các tiêu chuẩn khắt khe về an toàn thực phẩm, tiêu chuẩn chất lượng và truy xuất nguồn gốc đối với nông sản gây ra thách thức không nhỏ đối với ngành nông nghiệp Việt Nam. Bên cạnh đó, bản thân người tiêu dùng trong nước cũng ngày càng trở nên thông thái và có nhiều lựa chọn hơn trong tiêu dùng nông sản, thực phẩm. Trong khi đó, đa số các đơn vị sản xuất nông sản ở nước ta là các hộ nông dân nhỏ, lẻ, chưa thực sự quan tâm và chưa có động lực để thay đổi phương thức sản xuất tiến tới tuân thủ các quy chuẩn này.

Do vậy, giải pháp cấp bách được đề xuất gồm: đẩy mạnh thông tin, tuyên truyền thay đổi nhận thức và ứng xử của nhà sản xuất và người tiêu dùng về an toàn thực phẩm đối với nông sản; cần mạnh dạn đầu tư hơn nữa chuyển đổi số và tăng cường giám sát việc thực hành phương thức sản xuất theo tiêu chuẩn của từng tác nhân trong chuỗi cung ứng, chuỗi giá trị nông sản từ khâu sản xuất đến thu hoạch, chế biến để tạo ra tính minh bạch, đảm bảo quy trình kỹ thuật để nâng cao chất lượng, an toàn thực phẩm và truy xuất nguồn gốc, tăng sức cạnh tranh và nâng cao giá trị cho chuỗi ngành hàng lợi thế này của nước ta.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] General Statistics Office of Vietnam (2025), *Statistical Yearbook of 2024*, Statistics Publishing House, 1268pp (in Vietnamese).
- [2] T. Tra (2024), "Agricultural, forestry and fishery exports reach the finish line early". <https://nhandan.vn/xuat-khau-nong-lam-thuy-san-ve-dich-som-post848513.html>, accessed 10 December 2024 (in Vietnamese).
- [3] N.T.T. Quynh, D.N. Ha, N.H. Giap, et al. (2023), *Digital Transformation to Meet Technical Requirements on Food Safety And Traceability for Vietnam's Exported Mangoes*, Conference Proceedings KX.04.20/21-22, Theoretical framework and international experience on sustainable development of agriculture, rural economy and farmers associated with national digital transformation, urbanization and adaptation to climate change, pp.126-134 (in Vietnamese).
- [4] Prime Minister (2022), *Decision Approving The Sustainable Agriculture and Rural Development Strategy for The period 2021-2030, vision to 2050* (in Vietnamese).
- [5] General Statistics Office of Vietnam (2021), *Press Release on The Results of The 2020 Mid-Term Rural and Agricultural Survey*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/06/thong-cao-bao-chi-ve-ket-qua-dieu-tra-nong-thon-nong-nghiep-giua-ky-nam-2020/>, accessed 10 December 2022 (in Vietnamese).
- [6] Ministry of Agriculture and Rural Development (2023), *Summary Report for 2022 and Implementation of The 2023 Plan for Food Quality and Safety Hanoi* (in Vietnamese).
- [7] B. Lategan (2022), "Vietnamese mango exports nearly doubled in 2021 but off to a difficult start in 2022", <https://www.tridge.com/stories/vietnamese-mango-exports-nearly-doubled-in-2021-but-off-to-a-difficult-start-in-2022>, accessed 22 July 2022.
- [8] A.N (2023), "Fruit and vegetable exports have had many positive changes", *Communist Party of Vietnam Online Newspaper*, <https://dangcongsan.vn/kinh-te-va-hoi-nhap/xuat-khau-rau-qua-co-nhieu-chuyen-bien-tich-cuc-631156.html>, accessed 10 December 2023 (in Vietnamese).
- [9] C. Khoi (2023), "Paradox of the fruit and vegetable industry: Exports decrease, imports increase", *Vietnam Economy*, <https://vneconomy.vn/nganh-ly-nganh-rau-qua-xuat-khau-giam-nhap-khau-tang-cao.htm>, accessed 15 January 2024 (in Vietnamese).
- [10] Ministry of Industry and Trade (2025), *Vietnam Import and Export Report 2024*, Industry and Trade Publishing House, 269pp (in Vietnamese).
- [11] B. Jaworski, A.K. Kohli, A. Sahay (2000), "Market-driven versus driving markets", *SpringerLink*, pp.45-54, DOI: 10.1177/0092070300281005.
- [12] Vietnam News Agency (2023), "New requirements on quality standards for Vietnamese agricultural and food products to integrate", <https://www.mard.gov.vn/Pages/nhung-yeu-cau-moi-ve-tieu-chuan-chat-luong-de-nong-san-thuc-pham-viet-hoi-nhap-33962.aspx>, accessed 15 December 2023 (in Vietnamese).
- [13] J. Hobbs, A. Fearn, J. Spriggs (2002), "Incentive structures for food safety and quality assurance: An international comparison", *Food Control*, **13**(2), pp.77-81, DOI: 10.1016/S0956-7135(01)00103-7.
- [14] E. Holleran, M.E. Bredahl, L. Zaiet (1999), "Private incentives for adopting food safety and quality assurance", *Food Policy*, **24**(6), pp.669-683, DOI: 10.1016/S0306-9192(99)00071-8.
- [15] ACIAR (2022), "New practices boost mango production, income in Vietnam", <https://www.aciar.gov.au/media-search/blogs/new-practices-boost-mango-production-income-vietnam>, accessed 20 July 2022.
- [16] S. Wolfert, L. Ge, C. Verdouw, et al. (2017), "Big data in smart farming - A review", *Agricultural Systems*, **153**, pp.69-80, DOI: 10.1016/j.agsy.2017.01.023.
- [17] L. Klerkx, S. Begemann (2020), "Supporting food systems transformation: The what, why, who, where and how of mission-oriented agricultural innovation systems", *Agricultural Systems*, **184**, DOI: 10.1016/j.agsy.2020.102901.
- [18] N.D. Tung (2021), *Overview Report on Vietnam Digital Agriculture 2021*, Vietnam Digital Agriculture Association.

Vận dụng ẩn dụ ngữ pháp theo quan điểm ngữ pháp chức năng hệ thống vào việc bồi dưỡng học sinh giỏi tiếng Việt ở tiểu học

Nguyễn Thị Bích Hà^{1*}, Bùi Trọng Ngoan²

¹Trường Đại học Phạm Văn Đồng, 509 Phan Đình Phùng, phường Cẩm Thành, tỉnh Quảng Ngãi, Việt Nam

²Trường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng, 459 Tôn Đức Thắng, phường Hòa Khánh Nam, TP. Đà Nẵng, Việt Nam

Ngày nhận bài 13/12/2024; ngày chuyển phân biện 16/12/2024; ngày nhận phân biện 10/2/2025; ngày chấp nhận đăng 3/3/2025

Tóm tắt:

Ẩn dụ ngữ pháp (grammatical metaphor) là lý thuyết ngôn ngữ được Halliday đề cập lần đầu năm 1985, được xem là nguồn lực phong phú ở bình diện từ vựng - ngữ pháp. Ẩn dụ ngữ pháp tư tưởng - một trong ba loại ẩn dụ ngữ pháp theo quan điểm của ngữ pháp chức năng hệ thống, sử dụng danh hoá như một cơ chế hình thành ẩn dụ. Ẩn dụ ngữ pháp thức (ẩn dụ thức) thuộc ẩn dụ ngữ pháp liên nhân với phương thức quan trọng là chuyển đổi chức năng lời nói để thực hiện các vai trò và quan hệ xã hội trong mạng lưới quan hệ phức tạp, và thể hiện được tính liên nhân độc đáo trong văn bản. Bài báo viết khái quát những nét gần gũi, tương đồng giữa các khái niệm ngôn ngữ trên theo quan điểm ngữ pháp chức năng hệ thống, và các hiện tượng ngữ pháp truyền thống trong tiếng Việt: hiện tượng chuyển loại từ và vấn đề phân loại câu theo mục đích phát ngôn gián tiếp ở bậc tiểu học. Từ đó, các tác giả đề xuất xây dựng hệ thống bài tập bồi dưỡng học sinh giỏi tiếng Việt ở bậc tiểu học phù hợp với mục tiêu môn học.

Từ khóa: ẩn dụ ngữ pháp, ẩn dụ thức, bồi dưỡng học sinh giỏi tiếng Việt ở tiểu học, hiện tượng chuyển loại từ, ngôn ngữ học chức năng hệ thống.

Chỉ số phân loại: 5.3, 5.10

Applying grammatical metaphor from the perspective of systemic functional grammar to the training of outstanding Vietnamese students in primary school

Thi Bích Ha Nguyen^{1*}, Trong Ngoan Bui²

¹Pham Van Dong University, 509 Phan Dinh Phung Street, Cam Thanh Ward, Quang Ngai Province, Vietnam

²University of Education - The University of Danang, 459 Ton Duc Thang Street, Hoa Khanh Ward, Da Nang City, Vietnam

Received 13 December 2024; revised 10 February 2025; accepted 3 March 2025

Abstract:

Grammatical metaphor (GM) is a linguistic theory first introduced by Halliday in 1985, regarded as a rich resource at the lexico-grammatical level. Ideational grammatical metaphor, one of the three types of grammatical metaphor according to systemic functional grammar, employs nominalisation as a mechanism for metaphor construction. Modality metaphor, which belongs to the category of interpersonal grammatical metaphor, employs the key mechanism of transforming speech functions to perform social roles and relationships within a complex network, thereby expressing the unique interpersonal nature of discourse. The study examines the similarities and correspondences between the aforementioned linguistic concepts from the perspective of systemic functional grammar and traditional grammatical phenomena in Vietnamese, particularly word-class conversion and sentence classification based on indirect speech functions. Based on these insights, the article proposes a system of exercises designed to help outstanding Vietnamese primary school students refine their language abilities ensuring alignment with educational objectives.

Keywords: grammatical metaphor, modality metaphor, systemic functional linguistics, training outstanding Vietnamese students, word-class conversion.

Classification numbers: 5.3, 5.10

*Tác giả liên hệ: Email: ntba@pdu.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Ân dụ ngữ pháp là khái niệm lần đầu tiên được M.A.K. Halliday (1985) [1] đề cập trong công trình “An Introduction to Functional Grammar”, được xem là nguồn lực phong phú ở bình diện từ vựng - ngữ pháp để diễn đạt cùng một loại ý nghĩa trong văn bản. Dưới lăng kính của ngôn ngữ học chức năng hệ thống, ân dụ ngữ pháp được sử dụng nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội trong việc sử dụng ngôn ngữ và được ứng dụng rộng rãi. M.A.K. Halliday (1985) [1] cũng cho rằng, ân dụ ngữ pháp là hiện tượng chuyển hoá phạm trù, là sự thay thế thể loại cấu trúc ngữ pháp này sang thể loại hoặc cấu trúc ngữ pháp khác.

B. Derewianka (1995) [2] đã cung cấp bằng chứng về sự phát triển của ân dụ ngữ pháp trong ngôn ngữ trẻ em qua việc nghiên cứu ngôn ngữ nói và viết hằng ngày của trẻ. Theo đó, sự phát triển ngôn ngữ có thể được xem xét theo những đặc điểm phổ quát nhất định, bao gồm sự tiến triển từ “khái quát hóa” đến “trừu tượng hóa” cho đến “ân dụ ngữ pháp”. Xét về tính liên tục theo quan niệm của M.A.K. Halliday (1985) [1], ân dụ ngữ pháp có thể được coi là bước tiếp theo của giai đoạn “trừu tượng hoá”. Vào khoảng 9-10 tuổi, trẻ có thể hiểu được các phương thức biểu đạt ân dụ và tạo ra chúng vào khoảng 14-15 tuổi.

Tại Việt Nam, ân dụ ngữ pháp vẫn là một khái niệm tương đối mới. Trong quá trình nghiên cứu, chúng tôi nhận thấy rằng, quan điểm về ân dụ ngữ pháp theo Halliday có những điểm tương đồng đáng chú ý với hiện tượng chuyển loại từ trong tiếng Việt, cũng như cách sử dụng câu theo mục đích nói gián tiếp trong chương trình tiếng Việt bậc tiểu học, mặc dù chúng thuộc các hệ thống ngữ pháp khác nhau. Xuất phát từ nhận định này, bài viết sẽ đối chiếu các khái niệm giữa ngữ pháp truyền thống và ngữ pháp chức năng hệ thống, làm rõ những nét tương đồng giữa các hiện tượng ngôn ngữ liên quan. Trên cơ sở đó, chúng tôi đề xuất việc vận dụng những định hướng này vào thiết kế hệ thống bài tập, nhằm bồi dưỡng học sinh giỏi tiếng Việt ở bậc tiểu học, giúp các em nâng cao kỹ năng giao tiếp bằng ngôn ngữ một cách hiệu quả.

2. Nội dung

2.1. Đối chiếu các khái niệm liên quan của ngữ pháp truyền thống với ngữ pháp chức năng hệ thống

Ngữ pháp truyền thống theo quan niệm thông thường “là toàn bộ các quy tắc, các luật lệ về sự cấu tạo các từ và sự kết hợp các từ thành câu, đồng thời còn là các quy tắc cấu tạo của các câu, các đoạn văn và văn bản” [3]. Như vậy, ngữ pháp truyền thống quan tâm đến cấu trúc và sự hình thành của từ và câu, cách sắp xếp các từ trong câu và xem ngôn ngữ là một tập hợp các quy tắc ngữ pháp. Theo J.D. Williams (2005) [4] thì ngữ pháp truyền thống “có tính quy định, theo một tiêu chuẩn được thiết lập trước. Do đó, mục tiêu chính của ngữ pháp truyền thống là duy trì một mô hình lịch sử về những gì được cho là cấu thành ngôn ngữ thích hợp”. Tuy nhiên, theo L.W. Jan (2009) [5] thì “Dù việc học ngữ pháp sẽ giúp học sinh hiểu cách thức hoạt động ngôn ngữ và giúp họ sử dụng ngôn ngữ hiệu quả hơn để tạo và hiểu ý nghĩa văn bản nói và viết cho các mục đích văn hoá cụ thể nhưng việc dạy và học ngữ pháp đạt hiệu quả cao nhất khi được ngữ cảnh hóa”. Dạy học kiến thức tiếng Việt ở bậc tiểu học nhằm giúp học sinh hiểu rõ cấu tạo của tiếng Việt (âm tiết), nắm vững các quy tắc chính tả và mở rộng vốn từ một cách phong phú. Đồng thời, chương trình cung cấp những hiểu biết cơ bản về từ và câu, rèn luyện kỹ năng sử dụng từ ngữ, đặt câu và vận dụng linh hoạt các kiểu câu để diễn đạt suy nghĩ, cảm xúc. Quan trọng hơn, học sinh được trang bị khả năng hiểu và sử dụng câu phù hợp với từng hoàn cảnh giao tiếp cụ thể. Đó cũng chính là quan điểm của G.

Winch và cs (2013) [6]: “Các hoạt động dạy ngữ pháp nên có ý nghĩa và được thiết kế để cải thiện khả năng giao tiếp tổng thể của học sinh”. Chính vì vậy, vào thập niên 70, mô hình ngữ pháp chức năng hệ thống đã được một số nước đưa vào sử dụng thay thế cho ngữ pháp truyền thống trong việc dạy ngôn ngữ.

Theo lý thuyết ngữ pháp chức năng hệ thống thì nghĩa (meaning) là đối tượng nghiên cứu quan trọng nhất của ngôn ngữ chứ không phải là dạng thức (form) hay cấu trúc (structure) của ngôn ngữ. Theo M.A.K. Halliday (1985) [1], ngôn ngữ chủ yếu được tổ chức dựa trên hai loại ý nghĩa chính: ý niệm (ideational) và liên nhân (interpersonal). Dựa trên quan điểm này, ngữ pháp chức năng hệ thống tập trung vào cách ngôn ngữ vận hành trong các bối cảnh xã hội khác nhau. Cách tiếp cận này đặc biệt hữu ích trong việc lý giải cách văn bản hoạt động vượt ra ngoài cấp độ câu, đồng thời làm rõ cách thức ngôn ngữ thích ứng linh hoạt để đáp ứng mục đích giao tiếp của người sử dụng.

Về các đơn vị ngữ pháp, đối với ngữ pháp truyền thống theo quan niệm của các tác giả B. Le (1995) [7], T.L.K. Nguyen (2019) [8], V.H. Nguyen (2018) [9] xét về mặt từ loại, dựa trên các tiêu chí về ý nghĩa ngữ pháp khái quát và đặc điểm về hình thức ngữ pháp (khả năng kết hợp và chức năng cú pháp trong câu) từ tiếng Việt được chia thành: danh từ (DT), động từ (ĐT), tính từ (TT), số từ (ST), đại từ (ĐT), phụ từ (PT), quan hệ từ (QHT), tình thái từ (TTT). Mỗi loại trong các từ loại trên có thể được chia thành các tiểu loại nhỏ hơn. Nhưng trong ngữ pháp chức năng hệ thống, theo quan điểm của M.A.K. Halliday (1985) [1] từ loại không được chia thành các nhóm như trên mà được chia thành các nhóm: định danh, động từ, tính từ và giới từ. Ở đơn vị câu, ngữ pháp truyền thống phân loại câu theo hai tiêu chí lớn: cấu tạo và mục đích phát ngôn. Xét về mặt cấu tạo, theo quan điểm của các nhà ngôn ngữ học Việt Nam, câu được chia thành các kiểu: đơn, ghép, phức, đặc biệt, rút gọn. Xét theo tiêu chí mục đích phát ngôn, câu được chia thành: tường thuật, cầu khiến, nghi vấn (câu hỏi), cảm thán (câu cảm). Trong khi đó, ngữ pháp chức năng hệ thống của Halliday đã phân tích câu dựa trên ba loại siêu chức năng: kinh nghiệm, liên nhân, văn bản.

2.2. Ân dụ ngữ pháp theo quan điểm ngữ pháp chức năng có sự tương đồng với ngữ pháp tiếng Việt, theo quan điểm truyền thống ở bậc tiểu học

2.2.1. Ân dụ ngữ pháp tư tưởng theo quan điểm ngữ pháp chức năng có sự gần gũi, tương đồng với hiện tượng chuyển loại trong tiếng Việt

Ngôn ngữ học là ngành khoa học chuyên nghiên cứu về ngôn ngữ của loài người. “Ở trạng thái tĩnh, ngôn ngữ là một hệ thống bao gồm các đơn vị ngôn ngữ, những mối quan hệ cùng một số quy tắc kết hợp các đơn vị đó. Ở trạng thái động, các đơn vị và quan hệ giữa các đơn vị của hệ thống ngôn ngữ mới được hiện thực hoá. Ngôn ngữ ở trạng thái động chịu sự chi phối bởi những nhân tố bên ngoài ngôn ngữ, đó là các nhân tố thuộc về đối tượng, nội dung, mục đích cũng như hoàn cảnh, cách thức của hoạt động giao tiếp” [10]. Trên cơ sở đó, từ chỉ tồn tại khi được sử dụng trong hoạt động nói. Trong câu, đặc điểm ngữ nghĩa và ngữ pháp của từ được hiện thực hoá. Trong đó, hiện tượng chuyển loại của từ là hiện tượng “từ được hiện thực hoá”. Hiện tượng này đã được nhiều nhà ngôn ngữ học nêu khái niệm như: “Hiện tượng chuyển loại của từ là sự chuyển hoá từ ở phạm trù từ loại hoặc tiểu loại này sang phạm trù từ loại hoặc tiểu loại khác với sự giúp đỡ của phương tiện cấu tạo từ tối thiểu mà ngôn ngữ có được” [8]. “Có những từ có thể được dùng với cách ngữ pháp của từ loại này hay với những đặc tính nghĩa - ngữ pháp của từ loại khác” [7]. Như vậy, từ trong

tiếng Việt không có hình thức ngữ âm riêng cho từng từ loại, cũng không biến đổi hình thức ngữ âm để biểu hiện các ý nghĩa ngữ pháp khác nhau và quan hệ ngữ pháp khác nhau. Do đó, có nhiều trường hợp vẫn cùng một hình thức ngữ âm nhưng khi thì mang những đặc điểm ngữ pháp của từ loại (tiểu loại) này, khi thì mang các đặc điểm ngữ pháp của từ loại (tiểu loại) khác. Hiện tượng đó được gọi là sự chuyển loại của từ.

Tiếng Việt thuộc loại hình ngôn ngữ đơn lập, hình thức nhận biết sự chuyển loại từ chính là đặc điểm về hình thức ngữ pháp thể hiện ở khả năng kết hợp và chức vụ cú pháp của từ trong câu. Khi chuyển loại, ý nghĩa khái quát, khả năng kết hợp và chức vụ cú pháp của từ cũng thay đổi theo.

Ví dụ:

(a) Anh đã **sáng tác** được những ca khúc đáng để mọi người ca ngợi.

(a') Những **sáng tác** ấy của anh đáng để mọi người ca ngợi.

Ta thấy, ở ví dụ (a) “sáng tác” mang đặc điểm của động từ (chỉ hoạt động, có khả năng kết hợp với phụ từ chỉ thời thể “đã”, làm thành tổ chính của cụm động từ, làm vị ngữ trong câu. Nhưng ở ví dụ (a') thì “sáng tác” đã chuyển loại thành danh từ (chỉ khái niệm, kết hợp với phụ từ chỉ lượng “những” ở phía trước và đại từ chỉ định “ấy” ở phía sau, làm thành tổ chính của cụm danh từ và làm chủ ngữ trong câu.

Chú trọng tính hành dụng, thực hiện quan điểm giao tiếp trong dạy học, chương trình Giáo dục phổ thông 2018 bố trí thời gian cho phần luyện tập nhiều hơn thời gian cho phần hình thành khái niệm để đáp ứng mục đích chính của môn Tiếng Việt hiện nay là “hình thành và phát triển ở học sinh các kỹ năng sử dụng tiếng Việt để học tập và giao tiếp trong các môi trường hoạt động của lứa tuổi” và “thông qua việc dạy và học tiếng Việt, góp phần rèn luyện các thao tác của tư duy”. Chương trình tiếng Việt bên cạnh cung cấp các nội dung dạy học về danh từ, động từ, tính từ, đại từ và kết từ (quan hệ từ) (Chú ý đến đặc điểm tâm sinh lý của học sinh, ở lớp 2, 3 thì các kiến thức về từ loại được dạy thông qua các bài tập thực hành đến lớp 4, 5 các khái niệm lý thuyết mới xuất hiện qua phân môn Luyện từ và câu nhưng với thời lượng ít hơn nhiều so với thời lượng thực hành) thì việc gắn nội dung bài học với những tình huống giao tiếp cụ thể, quen thuộc và thực tiễn hằng ngày để học sinh sử dụng các từ loại đúng với vai giao tiếp cũng như linh hoạt trong việc sử dụng chuyển loại của từ là vô cùng quan trọng. Nội dung dạy học tiếng Việt không sa đà vào nhận diện và phân loại một cách hàn lâm, máy móc cũng như tách từ ra khỏi ngữ cảnh một cách thiếu thực tế. Chính vì vậy, có thể thấy hiện tượng chuyển loại (trong đó có hiện tượng động từ, tính từ chuyển sang danh từ) mặc dù không được đề cập như một đơn vị kiến thức độc lập, nhưng trong quá trình thực hành ngôn ngữ và thông qua các bài tập thực hành thì hiện tượng này được sử dụng như một công cụ rèn luyện kỹ năng sử dụng tiếng Việt để giao tiếp thực tiễn.

Đối với học sinh giỏi, bồi dưỡng tiếng Việt ở bậc tiểu học là một nội dung quan trọng trong chiến lược giáo dục phổ thông theo hướng phân hóa. Quá trình phân hóa này chỉ áp dụng cho một phần chương trình, diễn ra sau khi học sinh đã hoàn thành các nội dung cốt lõi. Khi đó, các em có thể lựa chọn môn học hoặc lĩnh vực phù hợp với sở thích và thế mạnh của mình để học chuyên sâu theo chương trình và tài liệu bổ trợ, bên cạnh nội dung chung của chương trình chính khóa. Đối với môn tiếng Việt, bên cạnh các kiến thức chung về từ loại mà các em được học trong sách giáo khoa như “danh từ; danh từ chung, danh từ riêng; động từ, tính từ” (sách giáo khoa tiếng Việt 4, Bộ sách Kết nối tri thức với cuộc sống) và “đại từ và kết từ” (sách giáo khoa tiếng Việt 5, Bộ sách Kết nối tri thức với cuộc

sống) với các dạng bài tập như “nhận diện, xác định từ loại, tiểu loại”; “Đặt câu có chứa từ loại, tiểu loại với nội dung cho trước”... thì phần kiến thức bồi dưỡng học sinh giỏi liên quan đến phần từ loại sẽ bao gồm hiện tượng chuyển loại của từ với các dạng bài tập như “cho từ trong câu, đoạn, yêu cầu xác định từ loại; bài tập yêu cầu sử dụng từ theo lớp từ loại; bài tập chữa lỗi sử dụng sai từ loại, tiểu loại...” [11].

2.2.2. Những điểm tương đồng giữa “danh hoá” theo lý thuyết ngữ pháp chức năng hệ thống và hiện tượng chuyển loại trong phần ngữ pháp tiếng Việt bồi dưỡng học sinh giỏi ở tiểu học

Theo M.A.K. Halliday (1985) [1], danh hoá là nguồn lực mạnh mẽ nhất để tạo ra ẩn dụ ngữ pháp. Khái niệm “danh hoá” đã được nhiều nhà ngôn ngữ học đề cập đến, có thể hiểu “danh hoá là một sự chuyển đổi một diễn biến hay một quá trình (process), một phẩm chất hay tính chất (quality), một ước định hay đánh giá (assessment) trở thành một sự vật (thing)”. Trong cuốn “Giới thiệu về ngữ pháp chức năng” trong lần xuất bản đầu tiên, M.A.K. Halliday (1985) [1] nhiều lần nhắc đến khái niệm “ẩn dụ ngữ pháp” và dành trọn vẹn chương 10 để nói về hiện tượng này cùng khái niệm danh hoá. Mặc dù Halliday cho rằng, ẩn dụ ngữ pháp là cách thức sử dụng ngôn ngữ của người trưởng thành nhưng vẫn nhấn mạnh trẻ em ở độ tuổi 5-10 tuổi vẫn nắm được nghĩa của ẩn dụ ngữ pháp, bởi lẽ các em đã bắt đầu nắm những khái niệm trừu tượng, phổ quát. Theo M.A.K. Halliday (2014) [12], ẩn dụ ngữ pháp là hiện tượng chuyển hóa phạm trù, là sự thay thế thể loại hoặc cấu trúc ngữ pháp này sang một thể loại hoặc cấu trúc ngữ pháp khác. Ông cũng nêu ra các loại ẩn dụ ngữ pháp gồm ẩn dụ ngữ pháp tư tưởng (ideational grammatical metaphor), ẩn dụ ngữ pháp liên nhân (interpersonal grammatical metaphor). Trong các loại ẩn dụ ngữ pháp nêu trên thì ẩn dụ ngữ pháp tư tưởng sử dụng phương thức danh hóa như một cơ chế hình thành ẩn dụ.

M.A.K. Halliday và cs (2004) [13] cho rằng, ẩn dụ ngữ pháp theo ngôn ngữ học chức năng hệ thống là một đặc điểm ngôn ngữ mà ở đó hiện tượng chuyển dịch của các yếu tố ngữ pháp, cú pháp, từ vựng dẫn đến sự thay đổi về chức năng ngôn ngữ; nói cách khác, đây chính là quá trình tái cấu trúc cách diễn đạt ý tưởng trong những tình huống giao tiếp cụ thể. Trong đó, mô tuýp phổ biến nhất là sự chuyển đổi từ động từ, tính từ... thành danh từ (sự vật) mà danh hóa là chủ yếu. Theo M.A.K. Halliday (1985) [1] thì “danh hoá là một nguồn lực đơn lẻ, mạnh mẽ nhất để tạo nên ẩn dụ ngữ pháp”. Thông qua phương thức này, các quá trình (thể hiện bằng động từ) và các đặc tính (thể hiện bằng tính từ) được diễn đạt lại dưới dạng danh từ thông qua cơ chế ẩn dụ. Thay vì giữ vai trò biểu thị hành động hoặc trạng thái trong câu, chúng chuyển đổi thành danh từ và đảm nhận chức năng biểu thị sự vật. Trong tiếng Anh, hiện tượng danh hoá được coi là hiện tượng phái sinh từ vựng (Chomsky), vừa được xem là hiện tượng phái sinh cú pháp (Leeds). Riêng Halliday, hiện tượng danh hoá này là một biểu hiện của “ẩn dụ ngữ pháp”.

Trong tiếng Việt, T.T. Nguyen (2003) [14] cho rằng: “Danh hoá là một phương thức ngữ pháp dùng để biến đổi một động từ, một tính từ hoặc một mệnh đề thành một tổ hợp danh từ bằng cách kết hợp động từ, tính từ hay mệnh đề ấy với một yếu tố danh hoá nhất định”. Hiện tượng danh hoá thường xảy ra ở hai cấp độ. Thứ nhất là danh hoá ở cấp độ từ. Đây là quy trình ngữ pháp chuyển đổi một động từ hay tính từ thành một danh từ. Trong tiếng Anh, danh hoá động từ tạo ra hai tiểu loại danh từ, đó là danh từ động (action nominals), ví dụ như: động từ “create” (tạo ra) có thể chuyển thành danh từ “creation” như trong The creation of the artwork took weeks (Việc sáng tạo tác phẩm nghệ thuật mất nhiều tuần). Và tiểu loại thứ hai là danh từ chỉ người hành động (agentive nominal), ví dụ như động từ “teach” (dạy) khi chuyển thành danh từ chỉ người sẽ thành

“teacher” (giáo viên) - người thực hiện hành động dạy hay động từ “write” (viết) có thể chuyển thành “writer” (nhà văn, người viết) - người thực hiện hành động viết. Thứ hai là danh hoá ở cấp độ trên từ (hay còn gọi là danh hoá ở cấp độ cú pháp). Đây là loại danh hoá cho cụm động từ, cụm tính từ hoặc các mệnh đề thành các cụm danh từ, ví dụ như “Mọi người đều vui mừng vì cô ấy đạt kết quả cao trong kỳ thi” sẽ được danh hoá thành danh ngữ “sự vui mừng của mọi người vì cô ấy đạt kết quả cao trong kỳ thi”. Đối với loại hình ngôn ngữ hoá kết như tiếng Anh, ý nghĩa ngữ pháp của từ được thể hiện bằng sự biến đổi hình thái của từ. Chính vì vậy, danh hoá cũng được thể hiện bằng sự biến đổi hình thái của động từ hay tính từ. Trong khi đó, tiếng Việt thuộc loại hình ngôn ngữ đơn lập - âm tiết tính, không biến đổi hình thái trong quá trình thực hiện chức năng ngữ pháp, danh hoá được thực hiện thông qua việc kết hợp giữa động từ, tính từ với các yếu tố ngữ pháp chuyên dùng (hay còn gọi là yếu tố danh hoá). Yếu tố danh hoá mà tác giả đề cập đến ở đây chính là các yếu tố ngữ pháp chuyên dùng mà các động từ, tính từ khi kết hợp sẽ tạo ra các từ mang tính chỉ sự vật. Đó là các từ như: sự, việc, cái, nỗi, niềm, cuộc... Các yếu tố danh hoá này được các nhà Việt ngữ gọi bằng nhiều tên gọi khác nhau như: danh từ đơn vị, danh từ thuộc loại đem được, loại từ... Ở bài viết này, chúng tôi chỉ xét đến chức năng danh hoá, phân biệt với những trường hợp chúng không được dùng với chức năng này nên thống nhất gọi tên là yếu tố danh hoá. Bàn về mối quan hệ giữa hiện tượng chuyển loại và danh hoá trong bài viết, dựa trên cơ sở của những nghiên cứu của các nhà Việt ngữ học, trong bài viết này chúng tôi theo quan điểm xếp các hiện tượng chuyển loại mà không cần đến các “yếu tố ngữ pháp chuyên dùng” vào hiện tượng chuyển loại của từ. Chúng tôi xếp các hiện tượng chuyển loại cần kết hợp với các “yếu tố ngữ pháp chuyên dùng” là hiện tượng danh hoá.

Trong nội dung bồi dưỡng học sinh giỏi tiếng Việt ở tiểu học, phần kiến thức về hiện tượng chuyển loại được các nhà biên soạn sách tham khảo, đặc biệt chú trọng thông qua việc xây dựng các dạng bài tập phù hợp. Khi giải bài, học sinh cần xem xét đầy đủ các ngữ cảnh có thể xảy ra để đảm bảo không bỏ sót ý nghĩa cũng như khả năng chuyển đổi từ loại của từ. Trong nhiều trường hợp, hiện tượng chuyển loại đã được gợi ý trực tiếp ngay trong yêu cầu của bài tập. Ví dụ: “Từ trẻ con có thể là một tính từ, lúc đó nghĩa của nó là gì? Hãy đặt câu có từ trẻ con với nghĩa đó” [11].

2.3. Ấn dụ thức theo quan điểm ngữ pháp chức năng có sự tương đồng với hiện tượng câu dùng theo mục đích nói gián tiếp, theo quan điểm ngữ pháp truyền thống ở tiểu học

2.3.1. Đặc điểm phân loại câu theo mục đích nói trong chương trình tiếng Việt bậc tiểu học và trong chương trình bồi dưỡng học sinh giỏi tiếng Việt

Câu là đơn vị nền tảng trong giao tiếp, do đó, chương trình giáo dục phổ thông năm 2018 đặc biệt chú trọng đến việc giảng dạy kiến thức về câu trong môn Tiếng Việt bậc tiểu học. Nội dung này được đưa vào giảng dạy từ lớp 3. Trong bộ sách Kết nối tri thức với cuộc sống, đơn vị kiến thức về câu theo mục đích nói được dạy từ lớp 3, học sinh làm quen với đơn vị kiến thức về câu hỏi (câu nghi vấn), câu kể (câu tường thuật), câu cảm (câu cảm thán), câu khiến (câu cầu khiến). Chú trọng đến tính hành dụng, nội dung dạy học của chương trình và sách giáo khoa hiện nay tập trung vào việc dạy học sinh sử dụng câu thay vì nhớ khái niệm “câu”. Do đó, sách giáo khoa không trình bày khái niệm như một đơn vị kiến thức riêng biệt mà lồng ghép vào các bài tập thực hành, giúp học sinh tự rút ra đặc điểm của từ ngữ, chức năng sử dụng và dấu câu của từng loại câu.

Xét về mục đích sử dụng, tùy tình huống, câu có thể được dùng theo lối trực tiếp hoặc gián tiếp. Câu dùng theo lối trực tiếp là câu dùng theo

chức năng chính của nó: câu nghi vấn có thái độ/chức năng/hàm ý/lực ngôn trung trực tiếp dùng để hỏi; câu tường thuật có thái độ/chức năng/hàm ý/lực ngôn trung trực tiếp dùng để kể, tường thuật, miêu tả; câu cầu khiến có thái độ/chức năng/hàm ý/lực ngôn trung trực tiếp dùng để yêu cầu, đề nghị; câu cảm thán dùng để bộc lộ cảm xúc, thái độ. Sử dụng câu theo mục đích nói trực tiếp như đã nêu trên giúp lời nói tường minh, dễ hiểu, tránh gây hiểu lầm. Tuy nhiên, nếu chỉ dùng câu theo lối trực tiếp thì lời nói trở nên đơn điệu, một số trường hợp thiếu ý nhị. Chính vì vậy, trong những tình huống giao tiếp nhất định, cần sử dụng câu theo lối gián tiếp. Câu dùng theo lối gián tiếp là câu không dùng theo chức năng chính. Chẳng hạn câu trần thuật dùng với chức năng khẳng định, phủ định, khuyên bảo, hứa hẹn...; câu cảm thán dùng với chức năng đề nghị; câu nghi vấn dùng với chức năng yêu cầu, đề nghị.

Ví dụ: Sau khi ăn cơm tối, mãi mà chưa thấy con trai ngồi vào bàn học mà chỉ lo nghịch điện thoại, mẹ hỏi:

- Mấy giờ rồi vậy con?

Câu này tuy có hình thức của một câu hỏi nhưng thực chất không nhằm mục đích hỏi giờ. Thay vào đó, người mẹ sử dụng cách diễn đạt gián tiếp để nhắc nhở con rằng đã muộn và cần đi học bài. Như vậy, câu hỏi được sử dụng theo cách nói gián tiếp để thể hiện ý nhắc nhở một cách nhẹ nhàng.

Như vậy, trong giao tiếp đôi lúc cần sử dụng cách nói gián tiếp để làm cho mục đích nói được thể hiện một cách tế nhị, tránh gây hiểu lầm hoặc làm tổn thương người khác. Chính vì vậy, trong quá trình dạy về câu theo mục đích nói, giáo viên cần đặt học sinh vào những tình huống giao tiếp thường ngày mà khi đó cần sử dụng cách nói gián tiếp.

Đối với phần kiến thức liên quan đến việc sử dụng câu theo mục đích nói gián tiếp, thuộc nội dung bồi dưỡng học sinh giỏi tiếng Việt tiểu học, các nhà biên soạn thường cho các dạng bài tập như “Xác định kiểu câu; yêu cầu đặt câu theo mục đích nói đã cho; chuyển đổi câu theo mục đích nói...”. Đặc biệt, dạng bài tập nâng cao sẽ yêu cầu đặt những câu theo mục đích nói gián tiếp:

Ví dụ: “Hãy đặt một câu hỏi để yêu cầu bạn cho mình mượn cuốn sách” [11].

2.3.2. Điểm tương đồng giữa ấn dụ thức với hiện tượng sử dụng câu theo mục đích nói gián tiếp trong chương trình tiếng Việt ở tiểu học

Ấn dụ ngữ pháp liên nhân theo M.A.K. Halliday (1985) [1] gồm hai dạng: ấn dụ tình thái và ấn dụ thức. Thức diễn đạt chức năng lời nói, mẫu thức tổ chức cơ bản ở đây là hệ thống trao đổi, cho và yêu cầu thông tin hay hàng hoá và dịch vụ. Hệ thống này xác định bốn chức năng lời nói cơ bản: nhận định, hỏi, mời và yêu cầu. Đây chỉ là những chức năng cốt yếu nhất, chúng ta có thể thấy nhiều chức năng không thường xuyên khác: hứa hẹn, đe dọa, thề, cam kết, ra lệnh, yêu cầu, nài nỉ, thuyết phục, mệnh lệnh, khuyến khích, khuyến nghị, khuyên, cảm đoán, cảnh báo, dự đoán, hi vọng, tuyên bố, bảo đảm, khẳng định... chúng có liên hệ với nhau một cách hệ thống. Và mỗi một chức năng này đều được người sử dụng ngôn ngữ nhận ra, có thể gọi tên và thể hiện được chúng.

Theo M.A.K. Halliday (1985) [1], thì “ấn dụ thức cho phép sử dụng các biến thể thay thế hơn là các biểu thức mặc định nhằm biểu đạt cùng một thức”. Chẳng hạn thức nghi vấn dùng với chức năng yêu cầu hay bộc lộ cảm xúc... Ấn dụ thức có thể được coi là sự thay đổi thức từ miền này sang miền khác.

Trong tiếng Việt, thức của câu là giá trị tình thái của các kiểu câu trong sử dụng, là cơ sở để xác lập các kiểu câu được phân loại theo mục đích phát ngôn, gồm bốn kiểu câu điển hình: trần thuật, nghi vấn, cầu khiến, cảm thán.

“Hành động ngôn trung (hay còn gọi là hành động tại lời) là hành động mà đích của nó nằm ngay trong việc tạo nên câu (phát ngôn)” [3], như các hành động: kể, thông báo, nhận định, hỏi, yêu cầu, ra lệnh, khuyên nhủ, hứa hẹn, cảm ơn, khẳng định...

Khi hành động ngôn trung mà phát ngôn thực hiện phù hợp với dạng thức của các kiểu cú phân theo mục đích phát ngôn, chúng ta có hành động tại lời trực tiếp. Ngược lại, khi hành động tại lời mà phát ngôn thực hiện không phù hợp với các đặc trưng hình thức tương ứng ta có hành động tại lời gián tiếp. Đây là loại hành động (sử dụng phương tiện) ngôn ngữ, trong đó người nói thể hiện một hành động tại lời nào đó nhưng lại nhằm làm cho người nghe suy ra hiệu lực ở lời của một hành động ngôn từ khác. Đây là hiện tượng người giao tiếp sử dụng hình thức của một phát ngôn có hành động tại lời này, nhưng lại nhằm đạt hiệu quả của một hành động tại lời khác, được gọi là hành động tại lời gián tiếp. Ví dụ hành động yêu cầu được thực hiện dưới hình thức câu nghi vấn; hành động hỏi được thực hiện bởi câu cảm thán...

Cách sử dụng hành động tại lời gián tiếp theo quan điểm của bài viết chính là phương thức sử dụng ẩn dụ ngữ pháp “thức của câu” trong tiếng Việt và là “ẩn dụ thức” theo cách gọi của Halliday - một kiểu ẩn dụ trong ẩn dụ ngữ pháp của ngữ pháp chức năng hệ thống, cũng là cách sử dụng câu theo mục đích nói gián tiếp trong chương trình tiếng Việt bậc Tiểu học hiện nay. Cách sử dụng ngôn từ có tính ẩn dụ thức của cú trong tiếng Việt (sử dụng tại lời gián tiếp) đã tạo ra những phát ngôn không có sự tương thích giữa nghĩa đích thực của câu nói với cấu trúc - chức năng của câu thể hiện phát ngôn ấy. Sở dĩ người nghe vẫn nhận biết được “nghĩa mục đích phát ngôn” hay “đích ở lời” của các hành động tại lời gián tiếp, nhờ các nhân tố như: ngữ cảnh, các thao tác suy ý, các ước định xã hội, nghĩa hàm ngôn, sự vi phạm các quy tắc hội thoại...

3. Vận dụng ẩn dụ ngữ pháp theo quan điểm ngữ pháp chức năng hệ thống để xây dựng hệ thống bài tập bồi dưỡng học sinh giỏi tiếng Việt ở tiểu học

3.1. Vận dụng lý thuyết ẩn dụ ngữ pháp tư tưởng xây dựng hệ thống bài tập rèn luyện kỹ năng sử dụng từ loại tiếng Việt cho học sinh giỏi tiếng Việt ở tiểu học

Có thể thấy, nội dung dạy học tiếng Việt cấp tiểu học theo chương trình giáo dục phổ thông năm 2018 thể hiện khá rõ quan điểm giao tiếp. Các nhà nghiên cứu xây dựng chương trình đã huy động vốn từ phục vụ cho giao tiếp để mở rộng vốn từ cho học sinh. Các bài luyện tập hướng tới đích hình thành, củng cố các kỹ năng giao tiếp ở cả dạng nói và viết cho các em. Dựa vào sự gần gũi, tương đồng giữa đơn vị kiến thức của ẩn dụ ngữ pháp theo quan điểm của ngôn ngữ học chức năng hệ thống và đơn vị kiến thức về hiện tượng chuyển loại của từ và sử dụng câu theo mục đích nói gián tiếp, bài viết đề xuất một số dạng bài tập nhằm bồi dưỡng học sinh giỏi tiếng Việt ở tiểu học như sau:

3.1.1. Dạng bài tập rèn kỹ năng nhận diện, sử dụng từ theo đúng từ loại, tiểu loại

Dạng bài tập này trở nên hấp dẫn khi giáo viên lựa chọn ngữ liệu là những hiện tượng đồng âm liên quan đến các danh từ trừu tượng như “suy nghĩ”, “khó khăn”, “nhận thức”, “sáng tác”. Các từ này có thể chuyển đổi

linh hoạt thành động từ, tính từ hoặc kết hợp với các yếu tố như “sự”, “cuộc”, “nỗi niềm” để hình thành danh từ chỉ khái niệm. Khi thực hiện bài tập, học sinh cần đặt từ vào nhiều ngữ cảnh khác nhau, nhằm khai thác đầy đủ các nghĩa và khả năng biến đổi từ loại, tránh bỏ sót các trường hợp có thể có.

Ví dụ:

Bài tập 1: Các từ “nhận thức”, “sáng tác”, “suy nghĩ”, “khó khăn” có thể là một danh từ, lúc đó nghĩa của các từ trên là gì? Hãy đặt câu với các từ trên với nghĩa đó.

Bài tập 2: Xác định từ loại của các từ “chiến đấu”, “vui”, “hạnh phúc”. Hãy dùng các từ “cuộc, sự, niềm” đặt câu với các từ trên để tạo thành các danh từ chỉ khái niệm.

3.1.2. Đưa từ vào trong câu hoặc đoạn văn và yêu cầu xác định loại từ tương ứng

Dạng bài tập này yêu cầu học sinh xác định danh từ, động từ, tính từ... trong một câu hoặc đoạn thơ, văn. Khi phân tích từ trong từng ngữ cảnh, học sinh cần chú ý đến mối quan hệ và khả năng kết hợp của từ với các thành phần xung quanh. Do đó, một số học sinh có thể gặp khó khăn khi xử lý những từ mang ý nghĩa ngữ pháp rộng hoặc không có dấu hiệu hình thức đặc trưng cho từ loại. Với dạng bài tập này, học sinh sẽ biết thêm cách diễn đạt khác, cô đọng hơn cách diễn đạt thông thường. Ẩn dụ ngữ pháp chính là cách diễn đạt khác đối với một nghĩa đã cho. Và cách diễn đạt này, có thể hay hơn hoặc cô đọng hơn, tinh tế hơn cách diễn đạt tương thích ban đầu. Chẳng hạn như cách diễn đạt: “Em thấy rất vui vì được cô giáo khen” được nén thành cụm danh từ “Niềm vui được cô giáo khen...” đóng vai trò làm chủ ngữ trong câu “Niềm vui vì được cô giáo khen cứ theo em cả buổi sáng”. Dưới đây là mẫu dạng bài tập:

Bài tập 1: Xác định từ loại của từ “suy nghĩ” trong từng trường hợp sau đây:

- (1) Em đang suy nghĩ về cuốn sách đã đọc hôm qua.
- (2) Những suy nghĩ của em về cuốn sách ấy cứ lờn vờn trong đầu.

Bài tập 2: Xác định từ loại của các từ “đấu tranh”, “buồn”, “bình yên”, “vui” trong từng trường hợp dưới đây và điền tiếp về câu còn lại vào dấu “...” để hoàn thành câu:

- (1) Dân tộc ta đấu tranh rất ngoan cường để giành độc lập.
- (1') Cuộc đấu tranh giành độc lập ngoan cường của dân tộc ta...

Ví dụ mẫu: Cuộc đấu tranh giành độc lập ngoan cường của dân tộc ta/trở thành một phần không thể phai mờ trong những trang sử hào hùng.

- (2) Em đang buồn vì không giải được bài tập này.
- (2') Nỗi buồn vì không giải được bài tập này của em...

Ví dụ mẫu: Nỗi buồn vì không giải được bài tập này của em/ cứ theo em suốt buổi chiều nay.

- (3) Mỗi lần về quê với bà, em thấy rất bình yên.
- (3') Sự bình yên mà mỗi lần về quê với bà...

Ví dụ mẫu: Sự bình yên mà mỗi lần về quê với bà/ sẽ là những kí ức đẹp theo em suốt đời.

- (4) Em thấy rất vui vì được cô giáo khen.
- (4') Niềm vui vì được cô giáo khen...

Ví dụ mẫu: Niềm vui vì được cô giáo khen/ hiện rõ trên gương mặt rạng ngời của em.

Đây là dạng bài tập không chỉ giúp học sinh linh hoạt trong việc sử dụng từ mà còn giúp học sinh nhận thấy cách diễn đạt cô đọng, súc tích của hiện tượng “đanh hóa” trong tiếng Việt.

Bài tập 3: Xác định từ loại của những từ được in nghiêng trong các đoạn thơ, văn dưới đây:

a. Các bạn bảo: “Cho thể
Thì mình mất cái *ngoan*”
Nhưng cứ nghĩ mà xem
“Cái *ngoan* đâu có mất
Như bài hát Mí học
Cô dạy em vẫn còn
Như cái chữ bố xem
Chữ vẫn nguyên trong sách”

(Xuân Quỳnh, *Cái ngoan của Mí*)

b. Biển nhận đến vô cùng
Những *khao khát* dòng sông
Đổ vào lòng của biển

(Xuân Quỳnh, *Chuyện về những dòng nước*)

c. Những tấm ảnh sinh động và hồn nhiên của Pô có thể là thiên nhiên, khung cảnh đời thường, bạn bè, những con bướm bướm, châu chấu, hay cầu vồng... Tất cả đều toát lên sự *hồn nhiên*, *trong sáng* và ẩn chứa sự *dịu dàng* bên trong.

(Tàu Chan - Học sinh THCS, *Bức ảnh của Pô*)

3.1.3. Bài tập yêu cầu vận dụng từ sao cho phù hợp với lớp từ loại tương ứng

Dạng bài tập này nhằm tích cực hoá vốn từ cho học sinh, giáo viên cần lựa chọn những ngữ liệu là những từ cùng từ loại. Bài tập sẽ làm tăng hứng thú cho học sinh hơn khi từ được sử dụng trong những trường hợp không phải là dạng kết hợp điển hình của các từ loại đó.

Ví dụ:

Bài tập: Chọn một từ phù hợp trong ngoặc đơn điền vào từng chỗ trống dưới đây cho thích hợp:

a. Cách con bé tập tành bắt chước các nhiếp ảnh gia chuyên nghiệp khiến bố bật cười vì sự... (ngộ nghĩnh, lạ, khác thường) và đáng yêu.

b. Bố mẹ dạy bé phải luôn tự lập, không dựa dẫm vào người khác và phải luôn tự tin để có thể vượt qua những... (éo le, buồn, khó khăn) trong cuộc sống.

c. Chữ Mạc Đĩnh Chi rất tốt, bài phú dâng vua đẹp như tranh, bài phú phô bày cái... (toà sáng, đẹp, ngào ngạt) của bông hoa sen trong giếng.

(Theo Hà Ân)

d. Tôi nhìn người bạn tí hon ngồi bên tôi, một người bạn tôi chưa hề quen biết, nhưng lòng tôi vẫn không cảm thấy sự... (quen thuộc, xa lạ, gần gũi) chút nào.

(Theo Thanh Tịnh)

3.1.4. Bài tập sử dụng từ loại theo ngữ cảnh

Đây là dạng bài tập dành cho khối lớp 5, ở phần bài tập nâng cao, học sinh cần nắm vững kiến thức về từ loại, về ý nghĩa ngữ pháp khái quát, khả năng kết hợp, chức năng cú pháp của từng từ loại. Từ đó, giáo viên sẽ đặt học sinh vào các tình huống giao tiếp cụ thể, trong đó từ ngữ không được sử dụng đúng theo đặc điểm từ loại. Điều này giúp học sinh nhận biết sự

chuyển đổi từ loại trong từng ngữ cảnh, đồng thời hiểu rõ vai trò của ngữ cảnh trong việc xác định và sử dụng từ loại một cách chính xác.

Câu 1: Cách ghép từ nào sau đây là không đúng với đặc điểm từ loại?

A. Cái bánh B. Cái kẹo C. Cái bàn D. Cái vát và

Trường hợp diễn đạt dưới đây có phù hợp không? Vì sao? Từ đó nhận xét vai trò khi đặt từ vào ngữ cảnh.

“Bây giờ có bao nhiêu *cái nghèo đói*, *cái vất vả* và bà gánh chịu” (Duy Khán, *Bà nội*).

Câu 2: Cách ghép từ nào sau đây là không đúng với đặc điểm từ loại?

A. Một cái nhà B. Một cái áo C. Một cái dao D. Một cái mới

Trường hợp diễn đạt dưới đây có phù hợp không? Vì sao? Từ đó nhận xét vai trò khi đặt từ vào ngữ cảnh.

“Mỗi ngày ở mò, Nguyên lại tìm ra được *một cái mới* mà *bọn trẻ ở quê không tài nào biết*” (Lí Biên Cương, *Nguyên và Thuý*).

Câu 3: Cách ghép từ nào sau đây là không đúng với đặc điểm từ loại?

A. Những cái bàn B. Những dòng sông C. Những ham thích D. Những ngôi nhà

Trường hợp diễn đạt dưới đây có phù hợp không? Vì sao? Từ đó nhận xét vai trò khi đặt từ vào ngữ cảnh.

“Cà nhà chỉ có bố là hiểu rõ nhất *những ham thích*, những ý nghĩ của Dũng” (Vân Long, *Chùm hoa của chú Bộ Ngựa*).

3.2. Vận dụng lý thuyết ẩn dụ thức theo quan điểm ngữ pháp chức năng để xây dựng hệ thống bài tập, nhằm rèn luyện kỹ năng sử dụng câu theo mục đích nói gián tiếp cho học sinh giỏi tiếng Việt bậc tiểu học

Ở bậc tiểu học, các bài tập nhận diện thuộc kiến thức phân loại câu theo mục đích nói có các dạng như: yêu cầu xác định kiểu câu, yêu cầu đặt câu theo mẫu, chuyển đổi câu theo mục đích nói hoặc cho kết cấu chủ ngữ - vị ngữ, yêu cầu học sinh tạo thành các kiểu câu: kể, hỏi, cảm thán, cầu khiến. Tuy nhiên, đối với các học sinh giỏi, giáo viên có thể cho thêm dạng bài tập nâng cao dưới đây:

3.2.1. Xác định mục đích giao tiếp của câu trong ngữ cảnh

Với dạng bài tập này, giáo viên tạo các câu có hình thức ngữ pháp (dấu câu, ngữ điệu, các hư từ) thuộc kiểu câu này, nhưng có mục đích nói trong ngữ cảnh lại dùng để thể hiện mục đích của kiểu câu khác. Thông qua việc làm các bài tập dạng này, học sinh sẽ linh hoạt hơn trong việc ứng xử, xử lý các tình huống nói năng trong cuộc sống.

Ví dụ:

Xác định kiểu câu theo mục đích nói (câu kể, câu cầu khiến, câu cảm thán, câu nghi vấn) và xác định chức năng của các câu được viết nghiêng trong từng trường hợp dưới đây:

Câu 1:

“Một vùng tươi mát trong lành
Cái nắng trưa hè dịu lại
Vui vẻ người qua, Hoa ơi
Ai bảo em là hoa dại?”

(Trần Đăng Khoa, *Hoa dại*)

- A. Câu nghi vấn, dùng để khẳng định.
B. Câu nghi vấn, dùng để hỏi.
C. Câu nghi vấn dùng để đề nghị.
D. Câu nghi vấn dùng để phủ định.

Câu 2:

“Không có họ thì có cái chi đáng cười mà cậu cũng cười? Đã không biết được họ mình là chi, chắc ở nhà hẳn phải khổ lắm...” (Phùng Quán, *Tuổi thơ dẫu đời*).

- A. Câu nghi vấn, dùng để hỏi.
B. Câu nghi vấn, dùng để bộc lộ cảm xúc.
C. Câu cảm thán, dùng để bộc lộ cảm xúc.
D. Câu nghi vấn, dùng để đề nghị.

Câu 3:

“Mẹ cha bận việc ngày đêm
Anh còn đi học, mình em ở nhà
Dặn em đừng có chơi xa
Mấy bay Mỹ bắn không ra kịp hằm”

(Trần Đăng Khoa, *Dặn em*)

- A. Câu cầu khiến, dùng để khuyên bảo.
B. Câu kể, dùng để tả.
C. Câu nghi vấn, dùng để hỏi.
D. Câu kể, dùng để kể việc.

Câu 4:

“Giặc Mỹ nó đến nước tôi
Búp - bẻ nó giết, bao người nó tra.
Nó bắn cả cụ mù loa
Nó thiêu cả bé chưa và được com”

(Trần Đăng Khoa, *Gửi bạn Chilê*)

- A. Câu kể, đơn thuần chỉ dùng để kể người, kể việc.
B. Câu kể, dùng để bộc lộ cảm xúc (cảm phần).
C. Câu nghi vấn, dùng để kể người, kể việc.
D. Câu cảm thán, dùng để bộc lộ cảm xúc (cảm phần).

Câu 5: “(Hãy can đảm lên hỡi người chiến sỹ của đạo quân vĩ đại kia!)
Lớp học của con là chiến trường! Sách vở của con là vũ khí!”

- A. Câu kể, dùng để kể người, kể việc.
B. Câu cầu khiến, dùng để khuyên bảo.
C. Câu kể, dùng để bộc lộ cảm xúc.
D. Câu cầu khiến, dùng để kể người, kể việc.

3.2.2. Bài tập sử dụng câu theo mục đích nói phù hợp với ngữ cảnh

Đây là dạng bài tập nâng cao, yêu cầu học sinh đặt những câu có mục đích nói phù hợp với hoàn cảnh và tình huống giao tiếp. Dạng bài tập này rèn luyện cho học sinh thói quen giao tiếp tế nhị, uyển chuyển trong từng tình huống thực tế.

Ví dụ:

- (1) Hãy đặt một câu hỏi để đề nghị bạn cho mình mượn cuốn sách.
- (2) Hãy nói lời đề nghị chị gái mình quét nhà bằng hai cách sau:
 - a. Sử dụng một câu hỏi.
 - b. Sử dụng một câu cảm thán thể hiện lời ao ước dưới dạng giả thiết.
- (3) Hãy đặt một câu hỏi để bộc lộ cảm xúc trước một cảnh đẹp.
- (4) Hãy đặt một câu kể để khuyên bảo bạn chăm chỉ học hành hơn.
- (5) Hãy đặt một câu cầu khiến để khẳng định tình cảm của em dành cho mẹ.

4. Kết luận

Qua kết quả đã phân tích ở trên, chúng ta có thể nhận thấy ẩn dụ ngữ pháp dưới góc nhìn của ngữ pháp chức năng hệ thống có tính ứng dụng cao, nhất là việc rèn kỹ năng sử dụng ngôn ngữ tiếng Việt cho nhiều đối tượng, trong đó có học sinh giỏi tiếng Việt ở tiểu học. Về mặt lý luận, bài viết đã chỉ ra những điểm gần gũi, tương đồng giữa hiện tượng ẩn dụ ngữ pháp theo quan điểm ngữ pháp chức năng với một số hiện tượng ngữ pháp ở tiếng Việt. Cụ thể, hiện tượng ẩn dụ ngữ pháp tư tưởng có điểm gần gũi với hiện tượng chuyển loại và hiện tượng ẩn dụ thức (thuộc ẩn dụ ngữ pháp liên nhân) có điểm tương đồng với hiện tượng sử dụng câu theo mục đích nói gián tiếp. Về mặt ứng dụng, bài viết đã ứng dụng cơ sở lý thuyết trên vào việc xây dựng hệ thống bài tập tiếng Việt mang tính vừa sức đã đảm bảo mục đích quan trọng của phân môn tiếng Việt hiện nay đó là “hình thành và phát triển ở học sinh các kỹ năng sử dụng tiếng Việt để học tập và giao tiếp trong các môi trường hoạt động của lứa tuổi” cho học sinh giỏi tiếng Việt bậc tiểu học. Từ việc ứng dụng trên, chúng tôi nhận thấy, ẩn dụ ngữ pháp rất cần thiết được nghiên cứu sâu hơn, rộng hơn, ứng dụng mạnh mẽ hơn trong việc nghiên cứu, giảng dạy tiếng Việt.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] M.A.K. Halliday (1985), *An Introduction to Functional Grammar*, Edward Arnold, London, 387pp.
- [2] B. Derewianka (1995), *Exploring How Texts Work*, Primarily English Teaching Association, Australia, 87pp.
- [3] M.T. Bui (2007), *Vietnamese Grammar Textbook*, Vietnam National University Press, 241pp.
- [4] J.D. Williams (2005), *The Teacher's Grammar Book*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey, 286pp.
- [5] L.W. Jan (2009), *Write Ways: Modelling Writing Forms*, Oxford University Press, South Melbourne, Australia, 302pp.
- [6] G. Winch, R.R. Johnston, P. March, et al. (2013), *Literacy: Reading, Writing and Children's Literature (4th Ed.)*, Oxford University Press, South Melbourne, Australia, 640pp.
- [7] B. Le (1995), *Modern Vietnamese Word Classes*, Vietnam National University Press, 178pp (in Vietnamese).
- [8] T.L.K. Nguyen (2019), *Vietnamese Grammar*, Vietnam National University Press, 299pp (in Vietnamese).
- [9] V.H. Nguyen (2018), *Vietnamese Syntax*, Vietnam National University Press, 311pp (in Vietnamese).
- [10] A. Le (2021), *Vietnamese Language 3 Textbook*, Vietnam National University Press, 223pp (in Vietnamese).
- [11] P.N. Le (2022), *Training Outstanding Vietnamese Students in Primary School*, Vietnam National University Press, 200pp (in Vietnamese).
- [12] M.A.K. Halliday (2014), *Halliday's Introduction to Functional Grammar (4th Ed.)*, Routledge, London and New York, 753pp.
- [13] M.A.K. Halliday, C.M.I.M. Matthiessen (2004), *An Introduction to Functional Grammar (3rd Ed.)*, Edward Arnold, London, 700pp.
- [14] T.T. Nguyen (2003), *Nominalisation in Modern Vietnamese*, Ph.D. Thesis, Vietnam National University Hanoi, 211pp (in Vietnamese).

Quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng của người Thái theo hướng tiếp cận sinh thái nhân văn: Nghiên cứu tại xã Đông Sang, huyện Mộc Châu, tỉnh Sơn La

Trần Thu Hà^{1*}, Phạm Thanh Quế¹, Đỗ Thị Hương¹, Nguyễn Bá Long¹, Bùi Văn Kiều¹, Đặng Tùng Hoa²,
Cầm Tú Lan³, Nguyễn Thị Mai Hiền⁴

¹Trường Đại học Lâm nghiệp, xã Xuân Mai, Hà Nội, Việt Nam

²Hiệp hội Sinh thái Nhân văn tại Đức, 9 Wittenberger, D-86316 Friedberg-Harthausen, Đức

³Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam, 46 Đức Thắng, phường Đông Ngạc, Hà Nội, Việt Nam

⁴Vụ Pháp chế, Bộ Nông nghiệp và Môi trường, 10 Tôn Thất Thuyết, phường Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 21/4/2024; ngày chuyển phản biện 23/4/2024; ngày nhận phản biện 15/5/2024; ngày chấp nhận đăng 19/5/2024

Tóm tắt:

Giao đất, giao rừng cho cộng đồng là chính sách trọng tâm của nhà nước góp phần xã hội hóa công tác bảo vệ rừng, nâng cao đời sống của người dân gắn với phát triển bền vững. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, việc cộng đồng tham gia quản lý, bảo vệ đất rừng đã mang đến sự thay đổi tích cực trong việc bảo tồn và phát triển các nguồn tài nguyên. Tuy nhiên, thực tế cho thấy công tác này vẫn gặp nhiều khó khăn. Nghiên cứu này đã tiếp cận mô hình sinh thái nhân văn (HEM), trong đó hệ sinh thái và hệ nhân văn đã được phân tích trong cách quản lý, sử dụng đất rừng của cộng đồng người Thái. Phương pháp đánh giá nông thôn với sự tham gia của người dân (PRA) bao gồm phỏng vấn sâu 128 người và thảo luận nhóm đã được thực hiện trong nghiên cứu. Kết quả chỉ ra rằng, trong 4 hệ sinh thái nghiên cứu, hệ tự nhiên và hệ xã hội có ảnh hưởng lớn đến công tác quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng. Trên cơ sở đó, các tác giả đưa ra khuyến nghị cần quan tâm đến yếu tố xã hội, văn hóa, kiến thức bản địa, kết hợp với các công cụ quản lý nhà nước trong quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng.

Từ khóa: cộng đồng người Thái, quản lý đất rừng, sinh thái nhân văn, sử dụng đất rừng, xã Đông Sang.

Chỉ số phân loại: 5.4, 5.5, 5.13

Community-based management and use of forest land by the Thai people through a human ecological approach: Case study in Dong Sang commune, Moc Chau district, Son La province

Thu Ha Tran^{1*}, Thanh Que Pham¹, Thi Huong Do¹, Ba Long Nguyen¹, Van Kieu Bui¹,
Tung Hoa Dang², Tu Lan Cam³, Thi Mai Hien Nguyen⁴

¹Vietnam National University of Forestry, Xuan Mai Commune, Hanoi, Vietnam

²The German Society for Human Ecology, 9 Wittenberger Street, D-86316 Friedberg-Harthausen, Germany

³Vietnam Academy of Forestry, 46 Duc Thang Street, Dong Ngac Ward, Hanoi, Vietnam

⁴Department of Legal Affairs, Ministry of Agriculture and Environment, 10 Ton That Thuyet Street, Cau Giay Ward, Hanoi, Vietnam

Received 21 April 2024; revised 15 May 2024; accepted 19 May 2024

Abstract:

Allocating land and forests to the community is a focal policy of the State, contributing to the socialisation of forest protection and enhancing sustainable development linked to improving people's livelihoods. A large number of studies have indicated that community involvement in forest land management and protection yields positive outcomes in preserving and developing natural resources. However, practical challenges still remain and continue to hinder the implementation of this endeavour. The study adopted Machlis' human ecosystem model (HEM), where ecological and human dimensions were analysed in managing and utilising forest land by the Thai community. The participatory rural appraisal (PRA) method, involving in-depth interviews with 128 individuals and group discussions, was employed. Research has shown that four research ecosystems, the natural and social systems have a significant influence on the management and use of community forest land. The authors suggest prioritising social, cultural, and local knowledge factors, combined with governmental management tools, in the management and utilisation of community forest land.

Keywords: Dong Sang commune, forest land management, human ecology, Thai ethnic community, utilisation.

Classification numbers: 5.4, 5.5, 5.13

*Tác giả liên hệ: Email: hatt@vnuf.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Đất rừng có vai trò rất quan trọng đối với cộng đồng các dân tộc thiểu số trong việc cung cấp lương thực, thực phẩm, gỗ, lâm sản ngoài gỗ, dược liệu quý [1]. Đất rừng còn giữ vai trò đặc biệt trong việc phòng hộ đầu nguồn, giữ đất, giữ nước... và là nơi dự trữ sinh quyển bảo tồn các nguồn gen quý hiếm [2-4]. Bên cạnh đó, đất rừng còn là nơi tạo ra nguồn thu nhập chính của đồng bào các dân tộc miền núi, góp phần xóa đói giảm nghèo [5, 6].

Trên thế giới và ở Việt Nam, việc sử dụng tài nguyên đất đai nói chung và tài nguyên đất rừng nói riêng đã được nhiều nhà quản lý và sinh thái học nhân văn đặc biệt quan tâm [7-11]. Ở Việt Nam quản lý đất rừng được thực hiện theo các nội dung quản lý nhà nước về đất đai, bao gồm việc thiết lập các cơ chế, chính sách, công cụ quản lý, biện pháp quản lý và việc vận hành cơ chế đó, nhằm quản lý, sử dụng đất hợp lý, tiết kiệm, đạt hiệu quả kinh tế cao [12]. Diện tích đất rừng của Việt Nam năm 2022 là 14.790.075 ha. Khoảng 10.000 cộng đồng tham gia quản lý và sử dụng (gồm đã giao và tự công nhận) 997.696 ha, chiếm gần 6,7% tổng diện tích rừng của cả nước, trong đó có 98,7% là rừng tự nhiên (894.999 ha), còn lại là 102.697 ha rừng trồng [13]. Trong diện tích rừng nêu trên, hơn 524.477 ha diện tích rừng (chiếm trên 3,67%) đã được giao và cấp giấy chứng nhận rừng cho cộng đồng.

Tại Việt Nam, Chính phủ đã có hành lang pháp lý cho việc quản lý, sử dụng đất rừng thông qua hình thức giao đất, giao rừng cho các cộng đồng. Nhiều tác giả đã nghiên cứu về việc quản lý, sử dụng đất rừng như V.N. Phu và cs (2020) [14], P.P. Nam và cs (2017) [15], H.T. Nghi và cs (2012) [16], B.N. Ngai (2009) [17]. Ngày nay, hướng tiếp cận sinh thái nhân văn ngày càng được áp dụng vào nhiều lĩnh vực như nông nghiệp [18-21], lâm nghiệp [22-26] và bảo tồn thiên nhiên [27-29]. Những nghiên cứu trên chỉ mới dừng lại ở cách tiếp cận theo phương pháp từ trên xuống mà chưa chuyên sâu đặt trong một hệ thống, hơn thế nữa, hiện nay có rất ít nghiên cứu kết hợp hai yếu tố giữa quản lý, sử dụng đất rừng và sinh thái nhân văn. Chính vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện là rất cần thiết, nhằm đánh giá việc quản lý, sử dụng đất rừng của cộng đồng người Thái, xã Đông Sang, huyện Mộc Châu, tỉnh Sơn La (trước sáp nhập) theo mô hình sinh thái nhân văn, tìm ra những điểm chung để hài hoà việc quản lý, sử dụng đất theo phong tục với các quy định của pháp luật có liên quan. Đồng thời, nghiên cứu giúp đánh giá những thuận lợi, thách thức trong quá trình quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng nhằm khuyến nghị một số giải pháp nâng cao việc quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng tại khu vực nghiên cứu.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

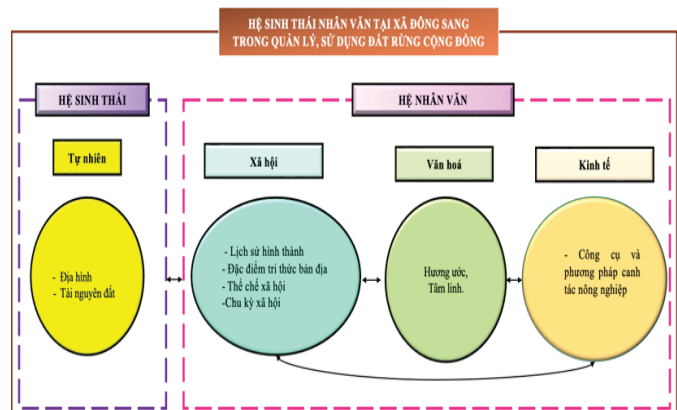
Robert Ezra Park có thể được coi là cha đẻ của sinh thái con người [24]. Trên cơ sở tháp sinh thái nhân văn được xây dựng bởi Robert Ezra Park, nhiều nhà nghiên cứu đã có những quan điểm khác nhau về sinh thái nhân văn, như O.D. Duncan (1959) [30], G.E. Machlis và cs (1997) [31]... nhưng họ đều có chung một quan điểm là ý thức rất rõ về những thuật ngữ họ đưa ra [24]. Tác giả O.D. Duncan (1959) [30] đã nghiên cứu toàn diện những thay đổi trong xã hội loài người. Mô hình ông phân tích cũng giống mô hình của T.K. Parto và cs (2013) [24], bao gồm sự tương tác của 4 yếu tố: dân số, sự tổ chức, môi trường và công nghệ. Nghiên cứu của G.E. Machlis và cs (1997) [31] đã chỉ ra rằng, mặc dù quy mô của hệ sinh thái nhân văn có thể khác nhau, nhưng vẫn có một số yếu tố tương đối nhất định, đó là hệ sinh thái nhân văn bao gồm 3 tài nguyên chính là: tài nguyên thiên nhiên, kinh tế xã hội và văn hoá. Cụ thể, (1) Tài nguyên thiên

hiên bao gồm tất cả các yếu tố: năng lượng, đất, nước, vật liệu; (2) Tài nguyên kinh tế xã hội gồm: thông tin, dân số, lao động hoặc vốn; (3) Tài nguyên văn hóa gồm: tổ chức, biểu tượng tôn vinh và tín ngưỡng. Các tài nguyên này được vận hành bởi 3 hệ thống xã hội nhỏ của con người bao gồm: thể chế, chu kỳ xã hội và trật tự xã hội. Như vậy, các nguồn lực và hệ thống xã hội được gắn kết chặt chẽ với nhau, chỉ cần một nguồn lực hay một hệ thống thay đổi sẽ dẫn tới sự thay đổi của cả hệ sinh thái nhân văn.

Dưới góc độ của nhà quản lý đất đai, T.L. Cuc và cs (1998) [32], E. Maltby và cs (2003) [33] cho rằng, nguyên tắc cơ bản của quản lý theo tiếp cận hệ sinh thái là khai thác phù hợp quy luật tự nhiên, trong giới hạn khả năng của hệ và duy trì cấu trúc chức năng của hệ sinh thái; huy động sự tham gia của mọi tầng lớp xã hội, sử dụng khôn khéo, sáng tạo mọi nguồn tri thức khoa học và dân gian; thực hiện phân cấp rõ ràng đến cấp trực tiếp quản lý hệ sinh thái để khai thác mềm dẻo và hợp lý tài nguyên. Cũng dưới góc nhìn này, tác giả U. Holm và cs (2006) [23] đã chọn mô hình của G.E. Machlis và cs (1997) [31] để nghiên cứu. Mô hình này tập trung vào các yếu tố tự nhiên - kinh tế - xã hội. Kết quả của nghiên cứu đã kết luận việc sử dụng đất của người H'mông không chỉ phụ thuộc vào các thuộc tính vật chất của đất đai, mà còn gắn liền với các yếu tố kinh tế và hệ thống xã hội tại làng, như thể chế, dân số, công cụ canh tác, mùa vụ, sự giàu có, kiến thức và hương ước.

2.2. Mô hình sinh thái nhân văn

Nghiên cứu sử dụng phương pháp tiếp cận sinh thái nhân văn để đánh giá việc quản lý, sử dụng đất rừng của cộng đồng người Thái (hình 1). Trong nghiên cứu, khung phân tích được điều chỉnh từ mô hình hệ sinh thái nhân văn của W.R. Burch và cs (1984) [34] và G.E. Machlis và cs (1997) [31].



Hình 1. Mô hình sinh thái nhân văn của nghiên cứu.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp chọn điểm nghiên cứu

Việc lựa chọn điểm nghiên cứu chủ yếu dựa vào tiêu chí: bản có cộng đồng được giao quản lý đất rừng và tính ổn định trong việc quản lý, sử dụng đất rừng. Bản Áng, bản Cóc được lựa chọn do 3 lý do chính. Thứ nhất, bản có diện tích đất rừng giao cho cộng đồng lớn trong xã. Thứ hai, hai bản có truyền thống quản lý, sử dụng đất rừng tốt theo tri thức bản địa và hương ước. Thứ ba, bản Áng là bản gần trung tâm xã, phát triển kinh tế du lịch tốt nhất tại xã Đông Sang, bản Cóc nằm xa trung tâm xã, đường xá đi lại khó khăn và du lịch chưa phát triển. Những đặc điểm khác biệt này sẽ có sự so sánh trong cách thức quản lý, sử dụng đất rừng theo hướng tiếp cận sinh thái nhân văn.

3.2. Phương pháp đánh giá nhanh nông thôn có sự tham gia của người dân

Để hiểu rõ hơn văn hoá của cộng đồng người Thái trong việc quản lý, sử dụng đất rừng, nhóm tác giả đã tiến hành điều tra, phỏng vấn các cán bộ có liên quan trên địa bàn huyện và các hộ dân trong cộng đồng. Đối với cán bộ, nghiên cứu thực hiện phỏng vấn 4 cán bộ trực tiếp liên quan đến công tác quản lý, sử dụng đất rừng của Chi cục Lâm nghiệp huyện Mộc Châu và 6 cán bộ của UBND xã Đông Sang. Đối với hộ điều tra (n) được xác định theo công thức của T. Yamane (1967) [35] như sau:

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

trong đó: N là tổng số hộ của các bản; e là sai số cho phép (e=5-10%).

Do hạn chế về thời gian, nguồn nhân lực, địa hình phức tạp nên sai số chọn mẫu áp dụng trong nghiên cứu là 10%. Tổng số hộ của bản Áng là 347 hộ, bản Cóc là 94 hộ [36]. Tổng số lượng người điều tra của bản Áng là 78 người, bản Cóc là 48 người. Trong đó có 90% là người Thái trắng, 10% là người Kinh (chủ yếu là cán bộ). Tổng số 128 người đã được xin ý kiến trong cuộc khảo sát.

4. Kết quả và bàn luận

4.1. Đặc điểm cơ bản của hệ sinh thái nhân văn trong việc quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng tại điểm nghiên cứu

4.1.1. Đặc điểm hệ tự nhiên

Đất đai ở xã Đông Sang được hình thành trên nền địa chất có nguồn gốc trầm tích, nên hàm lượng các chất dinh dưỡng trong đất ở mức trung bình, nhưng tầng đất khá dày nên phù hợp với nhiều cây trồng cạn như ngô, đậu tương... và một số loài cây lâu năm có nguồn gốc ôn đới như mận, đào, mơ và cây chè Shan tuyết. Các loại hình sử dụng đất chính của xã Đông Sang được thể hiện ở bảng 1.

Bảng 1. Các loại hình sử dụng đất chính ở xã Đông Sang.

Nhóm	Các loại hình sử dụng đất	Diện tích (hecta)
Ruộng lúa/hoa màu	Chuyên lúa (1 vụ lúa, 2 vụ lúa)	1.207,28
	Chuyên màu	
	Lúa - màu (1 vụ lúa - 1 vụ màu)	
Nương	Nương chuyên canh ngô, sắn, nương lúa, nương bị bỏ hoá, nương không bỏ hoá	
Cây lâu năm	Vườn cây ăn quả	334,85
	Nương chè, mận...	
Rừng	Rừng sản xuất	912,13
	Rừng phòng hộ	1.530,21

Nguồn: UBND xã Đông Sang (2022b) [37].

Bản Áng và bản Cóc đều có địa hình thung lũng bằng phẳng, bốn bề có những dãy núi đá vôi, dốc bao quanh tựa như cái chậu khổng lồ. Tiếng Thái cổ gọi là “Áng” tức là “Chậu”. Ở những bản này, người dân sử dụng đất theo cách ruộng lúa, hoa màu được làm ở chân núi gần đáy thung lũng với độ dốc thấp, đất thịt trung bình đến dày, gần

các sông suối, ao hồ để đủ nước phục vụ tưới tiêu. Đất nương ở sườn núi nơi cao hơn, có độ dốc nhỏ hơn 20°, không có nhiều nước. Rừng sản xuất phân bố rải rác từ dưới lên trên và rừng phòng hộ chủ yếu là rừng tự nhiên được giao cho cộng đồng quản lý nằm ở phần trên núi, có độ dốc lớn, nhiều đá. Theo kết quả nghiên cứu, tính chất đất đã thay đổi sau khi phát và đốt rừng, lượng đất bị xói mòn dưới những cánh rừng được giao cho cộng đồng là nhiều nhất, do tài nguyên ở những cánh rừng này đã cạn kiệt, lớp thảm rừng bị biến mất, đất bị tác động bởi các trận mưa, gây xói mòn, rửa trôi và dần bị thoái hoá, gây khó khăn cho việc sử dụng.

Đông Sang là xã có nguồn tài nguyên rừng khá phong phú. Tuy nhiên, độ che phủ rừng tại xã giảm mạnh, từ 65% trong năm 2010 xuống còn 49% trong năm 2023 [38]. Thảm thực vật tự nhiên của xã có trữ lượng không cao. Hệ động, thực vật của xã cạn kiệt do tình trạng chặt phá rừng làm nương, săn bắn thú rừng bừa bãi.

Bản Áng được hình thành từ thế kỷ XVI, bản Cóc được thành lập năm 1957 [39]. Qua khảo sát 128 người dân tại 2 bản, 100% người dân tại bản Áng và bản Cóc đều không có ý định chuyển sang nơi khác để sinh sống, do bản Áng là bản có kinh tế du lịch phát triển mạnh nhất trong xã, còn người dân tại bản Cóc không có kinh tế để mua đất ở nơi khác. Chính vì vậy, người dân trong 2 bản đều biết rõ vị trí và ranh giới các khu đất rừng giao cho cộng đồng quản lý, vì ranh giới những khu rừng giữa các bản không được thể hiện trên bản đồ, mà bằng những địa vật có tính định hướng như cây to, cọc gỗ... Việc cùng nhau tôn trọng già làng, trưởng bản, kết hợp với những tri thức bản địa đã có từ lâu đời giúp cho công tác quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng đạt hiệu quả cao.

4.1.2. Đặc điểm hệ xã hội

Xã Đông Sang, huyện Mộc Châu, là nơi sinh sống của 7 dân tộc gồm: Thái, Kinh, Tày, H'mông, Mường, Xinh Mun, Dao [39]. Toàn xã có 5.822 người, với 1.358 hộ, trong đó dân tộc Thái có 3.441 người chiếm 45,09%, dân tộc H'mông có 1.928 người chiếm 33,2%, dân tộc Kinh có 448 người chiếm 7,7% các dân tộc khác (Tày, Xinh Mun, Dao) chiếm khoảng 14,01%. Dân số phân bố không đều trong xã, đông nhất là bản Áng với 1.340 người (347 hộ), ít nhất là bản Cóc với 405 người (94 hộ) [36] (bảng 2).

Bảng 2. Đặc điểm dân số tại 2 bản nghiên cứu.

STT	Chi tiêu	Bản Áng	Bản Cóc
1	Tổng số hộ trong bản (hộ)	347	94
	Nhân khẩu toàn bản (người)	1340	405
	Số hộ dân tộc Thái (hộ)	200	86
2	Nhân khẩu dân tộc Thái (người)	680	380
	Nam (người)	365	230
	Nữ (người)	315	150
	Tỷ lệ hộ nghèo, cận nghèo (%)	0,3	8,5
	Tỷ lệ hộ trung bình, khá giàu (%)	97,7	91,5

Tại thời điểm khảo sát, mỗi hộ thường có 2 lao động chính. Tỷ lệ người dân biết chữ cao. Hầu hết họ đều nói được tiếng phổ thông (tiếng Việt).

Bảng 3. Diện tích đất rừng giao cho các chủ thể trên địa bàn nghiên cứu.

STT	Các chủ thể	Bản Áng	Bản Cóc	Tổng (hecta)
1	Hộ gia đình, cá nhân	168,18	53,53	221,71
2	Đại diện nhóm hộ	335,34	275,57	610,91
3	Tổ chức chính trị - xã hội (Hội Nông dân, Đoàn Thanh niên)	0	169,25	169,25
4	Cộng đồng dân cư	190,4	19,98	210,38
5	UBND xã	43,29	13,04	56,33
	Tổng	737,21	531,37	1.268,58

Nguồn: UBND xã Đông Sang (2022b) [37].

Số liệu thống kê cho thấy, diện tích đất rừng giao cho cộng đồng quản lý đứng thứ 3, chiếm khoảng 16,6% so với tổng diện tích đất rừng đã giao cho các chủ thể (bảng 3).

Bảng 4. Thực trạng cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất.

STT	Tình trạng giao quyền sử dụng đất	Diện tích (hecta)	Tỷ lệ (%)
1	Đã cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất	2206,99	87,96
2	Chưa cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất	258,21	12,04
	Tổng	2465,2	100,0

Nguồn: UBND xã Đông Sang (2022c) [40].

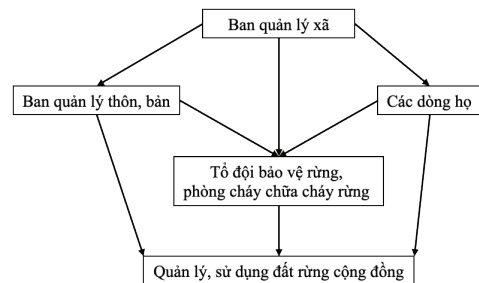
Trên địa bàn xã Đông Sang, tỷ lệ giao đất và cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đối với đất lâm nghiệp rất cao. Tổng diện tích đất rừng chưa được giao là 258,21 ha (chiếm 12,04%), tỷ lệ cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đối với đất rừng trên địa bàn xã đạt khoảng 87,96% (bảng 4). Đây là yếu tố thuận lợi trong công tác quản lý đất lâm nghiệp tại địa phương.

Qua số liệu thống kê cho thấy, diện tích đất rừng cộng đồng bản Áng được giao 190,4 ha, bản Cóc được giao 19,98 ha. Trung bình mỗi hộ tại bản Áng và bản Cóc sẽ quản lý lần lượt là 0,95 và 0,2 ha đất rừng cộng đồng. Qua khảo sát cho thấy, 86 hộ dân tại bản Cóc trong quá khứ đã gặp nhiều khó khăn trong việc quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng do dân số ít, diện tích rừng được giao khá lớn, những cánh rừng này xa khu dân cư, núi đá, địa hình hiểm trở. Bên cạnh đó, nhiều người dân nhận thức không tốt nên đã khai thác rừng quá mức, hậu quả để lại là hiện nay có những khu rừng giao cho cộng đồng quản lý rơi vào tình trạng “đất trống đồi trọc” đã hơn 20 năm. Qua phỏng vấn 100% người được hỏi cho hay, đại dịch COVID-19 vừa qua, người dân không vào rừng do cộng đồng quản lý để khai thác động, thực vật, không làm gia tăng nạn phá rừng, không chuyển đổi rừng sang trồng các loại cây nông nghiệp khác và không có các hoạt động bất hợp pháp khác. Điều này đã làm giảm đáng kể tình trạng mất rừng, suy thoái rừng. Trong quá trình quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng, nam giới chiếm ưu thế trong khai thác gỗ/cây, tre, măng và cây thuốc, trong khi nữ giới chiếm ưu thế trong khai thác củi và thức ăn gia súc.

Gần đây, khi mô hình trồng dâu tây phát triển, rừng cộng đồng đã bị một số hộ gia đình, cá nhân vào khai thác những loại cây gỗ nhỏ (keo, bạch đàn...) để làm cọc chống vườn dâu (tháng 10) và trồng các loại rau xanh như su su, bí xanh, cà chua (tháng 9). Chủ yếu người dân lấy cây bương vì lá già, cây chắc chắn, làm cọc chống sẽ đỡ bị mọt. Củi được người dân bản Áng khai thác mang vào những tháng hè (từ tháng 6 đến tháng 8) để phục vụ khách du lịch đốt lửa trại. Những tháng cuối năm (từ tháng 11 đến tháng 12) người dân cần củi để nấu bánh chưng đón Tết. Cây dược liệu và thức ăn gia súc được khai thác quanh năm, chủ yếu là cây ráy, cây chuối rừng, do những cây này dễ sống

vì cứ chặt lại mọc lên, nhưng mạnh nhất là tháng 11, 12 do lúc này việc thu hoạch hoa màu đã xong, công việc nông nghiệp ít hơn nên người dân vào rừng khai thác nhiều hơn. Qua khảo sát cho thấy, có khoảng 90% người được hỏi cho rằng chất lượng của các loại lâm sản ngày càng giảm, một vài cánh rừng cộng đồng đã hết những loại cây rừng có gỗ to, đẹp như bách xanh, đinh, lim...

Cơ cấu tổ chức bộ máy trong quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng: Sau khi được nhận rừng, với sự hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước, tất cả các cộng đồng đều thành lập tổ đội bảo vệ rừng, phòng cháy chữa cháy rừng trên địa bàn các bản, tiểu khu xã Đông Sang [41]. Phương thức quản lý rừng truyền thống phù hợp với văn hoá tập quán kết hợp với phương thức quản lý chính thống theo quy định của pháp luật (giao đất bằng sổ đỏ). Bộ máy quản lý rừng thay vì tự phân công nhận nhiệm vụ như trước đây, đã được quy định rõ trong quyết định của UBND xã Đông Sang ban hành hằng năm (hình 2).



Hình 2. Mô hình quản lý rừng cộng đồng tại bản Áng, bản Cóc.

Việc tuần tra rừng cũng được tiến hành bởi các tổ đội bảo vệ rừng, tần suất trung bình 2-3 lần/tháng; hai năm 1 lần tổ đội bảo vệ rừng được kiện toàn lại. Các thành viên trong tổ đội bảo vệ rừng có trách nhiệm bảo vệ tốt diện tích đất rừng cộng đồng được giao khoán, đồng thời có trách nhiệm phát hiện và thông báo kịp thời những hành vi khai thác rừng trái phép.

Trong tổng số 26 thành viên trong tổ đội bảo vệ rừng tại bản Áng có đến 25 người là nam giới (giữ các chức vụ như Công an viên, Đoàn thanh niên, Chi hội trưởng Hội nông dân), 1 nữ giới đại diện thành phần Hội phụ nữ. Điều này cũng tương tự với bản Cóc khi cũng chỉ có 1 nữ giới trong tổng số 15 thành viên. Mô hình hoạt động như vậy đã giúp cho việc quản lý rừng của cộng đồng người Thái có kết quả cao, từ năm 2020 đến nay không còn tình trạng phá rừng trái phép, hạn chế tình trạng cháy rừng.

4.1.3. Đặc điểm hệ kinh tế

- Công cụ và phương thức canh tác: Công cụ khai thác lâm sản của người dân trong các cộng đồng chủ yếu là máy cưa, rìu, đinh và trâu, được sử dụng để chặt và vận chuyển cây. Rổ, dao và dây thừng được sử dụng để thu gom củi. Thuổng, dao và rổ dùng để đào măng. Móc gặt và giỏ được sử dụng để thu thập thức ăn gia súc. Đôi khi người dân không dùng dụng cụ trong việc thu hái cây thuốc. Cách sử dụng các công cụ như vậy đã góp phần giảm tình trạng xói mòn đất rừng.

- Thu nhập từ rừng: Việc quản lý rừng cộng đồng không mang lại nhiều thu nhập cho người dân. Thu nhập từ rừng chủ yếu đến từ dịch vụ chi trả môi trường rừng, nhưng chỉ có rừng cộng đồng giao cho bản Áng được nhận số tiền này với diện tích 3,22 ha, đơn giá áp dụng là 405.706 đồng/ha/năm (ban hành theo Quyết định số 88/QĐ-QBV&PTR) tương ứng số tiền 1.306.373 đồng/ha/năm. Cộng đồng đã dùng số tiền đó để chi trả tiền tuần tra rừng, mua dụng cụ lao động... Bên cạnh đó, trước đây giá 1 bó củi khoảng 30.000 đồng, người dân mua củi chủ yếu là phục vụ cho gia đình. Tuy nhiên, hiện nay do tác động của yếu tố thị trường, người dân khai thác củi để bán cho khách du lịch cắm trại, với giá khá cao, khoảng 150-200 nghìn đồng/bó củi.

4.1.4. Đặc điểm hệ văn hoá

- Tri thức bản địa: Rừng giao cho cộng đồng được sử dụng vào nhiều mục đích khác nhau. Mỗi mục đích sử dụng đều được cộng đồng bảo vệ với những quy định theo pháp luật gắn với tri thức bản địa. Cụ thể như sau:

+ Rừng ma (*pá heo*): Bản Áng có khoảng 5,5 ha rừng ma, bản Cóc có 2 khu rừng ma (một khu cho trẻ con và một khu cho người lớn) rộng khoảng 2 ha. Cả 2 bản có ghi đây là khu rừng hoàn toàn kiêng cấm, chỉ khi nào có người mất mới được vào rừng chặt cây phục vụ cho mai táng. Loại rừng này được bảo vệ bằng niềm tin tâm linh, người dân không dám phát rẫy, chặt phá cây cối, săn bắn trong rừng vì sợ ma bắt đòi ăn (trâu hoặc heo) phải cúng không thì bệnh nặng.

+ Rừng đầu nguồn (*pá hua bó*): Theo quan niệm của người Thái, rừng đầu nguồn là ở khu vực đầu nguồn nước, là nơi trú ngụ của thần “Tô luông” nên không được chặt, phá. Ở bản Cóc, rừng đầu nguồn rộng khoảng 12 ha. Như vậy, rừng đầu nguồn có cơ chế thiêng hóa khiến cho việc bảo vệ rừng tốt hơn.

- Pháp luật: Bên cạnh tri thức bản địa thì việc sử dụng đất rừng ở 2 bản cũng bị ảnh hưởng bởi các yếu tố bên ngoài như quy định của pháp luật. Cụ thể như việc đốt nương làm rẫy do dân làng tự phát gây cháy rừng hiện nay không còn, do người dân đã tuân thủ theo quy định của pháp luật như: trước khi đốt nương rẫy để chuẩn bị đất trồng rừng phải thông báo với trưởng thôn, bản, tổ đội phòng cháy, chữa cháy rừng, không đốt vào những ngày có dự báo nguy cơ cháy rừng ở cấp IV, cấp V. Trong ngày, phải đốt lúc gió nhẹ, trước 9 giờ sáng và sau 16 giờ chiều.

- Hương ước: Tại các điểm nghiên cứu, hương ước được xây dựng 2 năm 1 lần. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện, hương ước sẽ được sửa đổi, bổ sung khi có những nội dung không còn phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của bản, hoặc theo nguyện vọng của nhân dân trong bản (Khoản 3, Điều 26, Hương ước) [41].

Nội dung của hương ước quy định cụ thể về những việc được làm và không được làm, cụ thể người dân trong bản được tham gia trồng rừng, xúc tiến tái sinh rừng để làm giàu rừng bằng vốn hỗ trợ của nhà nước và tự bỏ vốn trồng rừng tập trung hoặc chia cho hộ gia đình (Khoản 2, Điều 13, Hương ước) [41]. Khi rừng đã đến tuổi khai thác thì chủ rừng phải làm đơn xin phép khai thác và thống kê số cây, diện tích, khối lượng cần chặt hạ và trình cơ quan có thẩm quyền cấp giấy phép khai thác (Khoản 2, Điều 13, Hương ước) [41]. Bên cạnh đó, hương ước cũng quy định rõ trách nhiệm và nghĩa vụ của từng người dân như biểu dương, khen thưởng, trao giấy khen và bằng khen cho những cá nhân, hộ gia đình trong cộng đồng có thành tích trong công tác quản lý, sử dụng đất rừng của cộng đồng (Điều 24, Hương ước) [41].

Hiện nay, các quy định đều phù hợp với thực tế, tuy nhiên tính răn đe trong hương ước chưa cao. Hình thức xử phạt được phân theo 2 cách: Nếu vi phạm nhẹ thì bị phê bình, nhắc nhở, cảnh cáo hoặc sẽ theo một số quy định do cộng đồng đặt ra như phạt bằng số kg thóc, phạt bằng rượu, phạt bằng lợn, nếu nặng hơn thì sẽ đề nghị cơ quan quản lý nhà nước xử lý (Điều 25, Hương ước) [41].

4.2. Đánh giá chung về công tác quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng tại điểm nghiên cứu

Điểm mạnh	Điểm yếu
- Điều kiện đất đai, khí hậu thuận lợi cho việc sử dụng đất rừng. - Các cộng đồng có truyền thống quản lý, sử dụng đất từ lâu đời bằng hương ước. - Cộng đồng người Thái có sự hiểu biết về pháp luật rất tốt trong việc quản lý, sử dụng đất rừng. - Công tác quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng có quy định, phân công và gắn trách nhiệm rõ ràng cho các thành viên cộng đồng. - Diện tích đất rừng cộng đồng đã được cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất 87,6%. - Đã có được sự bình đẳng giới trong vấn đề quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng.	- Đất rừng giao cho các cộng đồng có địa hình hiểm trở, xa khu dân cư, điều kiện hạ tầng còn thiếu và khó khăn. - Đất rừng giao cho cộng đồng là đất rừng tự nhiên nghèo kiệt, nguồn tài nguyên từ rừng hạn chế, nguồn thu từ rừng ít, chiếm tỷ lệ nhỏ trong tổng thu nhập hộ. - Thị trường các sản phẩm thu được từ rừng cộng đồng còn bấp bênh.
Cơ hội	Thách thức
- Bản Áng có nhiều cơ hội phát triển du lịch cộng đồng nên thu hút nhiều dự án đầu tư tại địa phương. - Bản Cóc có nhiều cơ hội thu hút các công ty nước ngoài thực hiện các dự án nông nghiệp tại địa phương.	- Việc mở rộng diện tích đất rừng giao cho các cộng đồng khó khăn. - Nguồn thu trong tương lai từ đất rừng khó có thể tăng do các nguồn lợi từ rừng ngày càng khan hiếm. - Các khu rừng cộng đồng nhiều núi đá, địa hình hiểm trở nên việc trồng thêm cây rất khó khăn.

Sinh thái nhân văn là một lĩnh vực nghiên cứu đang ngày càng phát triển trên thế giới và Việt Nam, với nhiều quan điểm và góc nhìn đa dạng. Trong lĩnh vực quản lý, sử dụng tài nguyên thiên nhiên nói chung, mô hình sinh thái của O.D. Duncan (1959) [30] được cho là khá đơn giản khi chỉ có 4 yếu tố: dân số, sự tổ chức, môi trường và công nghệ. Tác giả B.N. Ngai (2009) [17]; U. Holm và cs (2006) [23]; G.E. Machlis và cs (1997) [31]; L.T. Cuc và cs (1998) [32] đã đưa ra những quan điểm và mô hình sinh thái nhân văn của mình khá chặt chẽ hơn, bên cạnh những yếu tố tự nhiên, kinh tế, xã hội thì yếu tố văn hoá, tín ngưỡng đã được các tác giả đề cập đến. Trong nghiên cứu này, tác giả đã sử dụng mô hình sinh thái nhân văn ở mức độ đơn giản. Kết quả nghiên cứu còn hạn chế vì nhiều yếu tố chưa có tiêu chí đánh giá khoa học rõ ràng để so sánh mà đa phần dựa vào ý kiến phỏng vấn của người dân. Kết quả của nghiên cứu cũng đã đóng góp rất lớn về mặt tổng quan, thực tiễn trong việc quản lý đất đai ở Việt Nam, trong bối cảnh các nghị định, thông tư hướng dẫn thi hành Luật Đất đai 2023 đang được sửa đổi. Quyền và nghĩa vụ của cộng đồng trong việc quản lý, sử dụng đất rừng đang được xem xét bổ sung và thay đổi để phù hợp với thực tế.

5. Kết luận

Quản lý, sử dụng đất rừng tiếp cận theo mô hình sinh thái nhân văn là một hướng nghiên cứu mới trong lĩnh vực quản lý đất đai. Trong 4 hệ sinh thái nghiên cứu, hệ tự nhiên và hệ xã hội có ảnh hưởng lớn nhất đến việc quản lý, sử dụng đất rừng của cộng đồng người Thái tại xã Đông Sang, huyện Mộc Châu, tỉnh Sơn La (trước sáp nhập).

Để quản lý, sử dụng các nguồn tài nguyên rừng và đất rừng trong cộng đồng dân tộc thiểu số nói chung và cộng đồng người Thái nói riêng cần có sự kết hợp giữa công cụ pháp luật và hương ước trên cơ sở áp dụng khung pháp lý tổng hợp, lồng ghép kiến thức bản địa vào các chương trình phát triển cộng đồng. Mặc dù học thức của cộng đồng không cao, nhưng nhận thức của họ về việc trồng rừng, phục hồi và bảo vệ rừng ngày càng tiến bộ. Kết quả khảo sát 128 cán bộ quản lý và cộng đồng người Thái tại bản Áng, bản Cóc đều có một mong

muốn là những dự án tái trồng rừng được thực hiện tại địa phương trong thời gian gần nhất. Để tránh những xung đột xảy ra khi thực hiện dự án giữa cộng đồng, nhà nước và doanh nghiệp thì việc nghiên cứu văn hoá, phong tục tập quán của cộng đồng người Thái là không thể thiếu.

Mỗi dân tộc sinh sống theo từng địa phương, từng vùng miền sẽ có điều kiện tự nhiên và kinh nghiệm truyền thống dân tộc khác nhau. Chính vì vậy, cần có những nghiên cứu tương tự tiếp theo về truyền thống dân tộc và việc quản lý, sử dụng đất rừng của các dân tộc khác nhau. Điều này là rất cần thiết cho việc bảo vệ, bảo tồn và phát triển đất rừng phù hợp với sinh thái, kinh tế, chính sách và văn hóa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] M. Bustamante, P. Smith, H. Ahammad, et al. (2014), "Agriculture, forestry and other land use (AFOLU) in climate change 2014: Mitigation of climate change", *Climate Change 2014: Mitigation of Climate Change*, **11**, pp.811-922.
- [2] J.C. Garcia, D. Acemoglu, J.A. Robinson (2015), "State capacity and economic development: A network approach", *The American Economic Review*, **105**(8), pp.2364-2409, DOI: 10.1257/aer.20140044.
- [3] L. An (2012), "Modeling human decisions in coupled human and natural systems: Review of agent-based models", *Ecological Modeling*, **229**, pp.25-36, DOI: 10.1016/j.ecolmodel.2011.07.010.
- [4] Y.B. Chiu (2012), "Deforestation and the environmental Kuznets curve in developing countries: A panel smooth transition regression approach", *Canadian Journal of Agricultural Economics*, **60**(2), pp.177-194, DOI: 10.1111/j.1744-7976.2012.01251.x.
- [5] P. Matiku, M. Caleb, O. Callistus (2013), "The impact of participatory forest management on local livelihoods in the Arabuko Sokoke forest, Kenya", *Conservation and Society*, **11**(2), pp.120-129, DOI: 10.4103/0972-4923.115724.
- [6] Centre for International Forestry Research (CIFOR) (2014), "Forests, food security and nutrition", *CIFOR Fact Sheet*, CIFOR, Bogor, Indonesia. http://www.cifor.org/publications/pdf_files/factsheet/4876-factsheet.pdf, accessed 12 December 2023.
- [7] B.J. McCay, J.M. Acheson (1987), "The question of the commons: The culture and ecology of communal resources", *University of Arizona Press*, DOI: 10.2307/j.ctv2fct2z.
- [8] D.W. Bromley, D. Feeny, M. McKean, et al. (1992), *Making The Commons Work: Theory, Practice, and Policy*, International Center for Self-Governance Press, San Francisco, 339pp.
- [9] E. Ostrom, C.D. Becker (1995), "Human ecology and resource sustainability: The importance of institutional diversity", *Annual Review of Ecology and Systematics*, **26**, pp.113-133, DOI: 10.1146/annurev.es.26.110195.000553.
- [10] H. Brookfield, P.M. Blaikie (1987), *Land Degradation and Society*, Methuen, London, 284pp.
- [11] F. Berkes (1989), *Common Property Resources: Ecology and Community-Based Sustainable Development*, International Union for Conservation of Nature and Natural Resources, Belhaven Press, London, 302pp.
- [12] Ministry of Justice (2006), *Dictionary of Law*, Justice Publishing House, 633pp (in Vietnamese).
- [13] Ministry of Agriculture and Rural Development (2023), *Decision No.2357/QĐ-BNN-KL dated June 14, 2023 of The Minister of Agriculture and Rural Development* (in Vietnamese).
- [14] V.N. Phu, Q.T. Bao, N.L. Khang (2020), "Factors affecting sustainable management of production forests in Dong Nai province", *Vietnam Journal of Agriculture and Rural Development*, **39**(4), pp.58-67.
- [15] P.P. Nam, T.P. Que, N.N. Bien (2017), "Solutions to increase income from forests of some ethnic communities in Hoa Binh province", *Vietnam Journal of Agriculture and Rural Development*, **14**, pp.139-146 (in Vietnamese).
- [16] H.T. Nghi, V.D. Tinh (2012), *Community Forestry in Central Vietnam*, Agricultural Publishing House (in Vietnamese).
- [17] B.N. Ngai (2009), "Community forest management in Vietnam: Current status, problems and solutions", *Proceedings of The National Workshop: "Community Forest Management in Vietnam: Policy and Practice"*, pp.4-20 (in Vietnamese).
- [18] H.H. Tuan, T.T.T. Hang, Q.L. Vinh (2017), "Current status and solutions for sustainable shifting cultivation land management in highlands: Case study in Huong Lam commune, A Luoi district, Thua Thien - Hue province", *Proceedings of The Conference on Human Ecological Sciences and Sustainable Development: Some Issues from Theory to Practice*, pp.89-100 (in Vietnamese).
- [19] V.P. Hoi (2017), "Vietnam's agricultural crisis: Explained from a human ecological perspective", *Proceedings of The Conference on Human Ecological Sciences and Sustainable Development: Some Issues from Theory to Practice*, pp.75-86 (in Vietnamese).
- [20] H.V. Dinh (2017), "Agricultural ecosystem and the issue of adaptation to climate change in Go Cong Dong district, Tien Giang province", *Proceedings of The Conference on Human Ecological Sciences and Sustainable Development: Some Issues from Theory to Practice*, pp.101-122 (in Vietnamese).
- [21] P.T.N. Loan (2016), "Research on human ecology of Shan Tuyet tea production village in Na Chi commune, Xin Man district, Ha Giang province", *VNU Journal of Science: Earth and Environmental Sciences*, **32**(1), pp.267-273 (in Vietnamese).
- [22] P.V. Dien, T.T.T. Ha, D.T. Hoa, et al. (2017), "Vietnam's innovation policy: Impact on highland communities and sustainable forest management", *Proceedings of The Conference on Human Ecological Sciences and Sustainable Development: Some Issues from Theory to Practice*, pp.136-157.
- [23] U. Holm, T.N. Hai (2006), "Human-ecological investigation on the land use of Flowerly Hmong to overcome poverty: A case study from Lao Cai province, Vietnam", *Conference on International Agricultural Research for Development*.
- [24] T.K. Parto, T.D. Hoa (2013), "Human ecology and gender: A framework to discover natural and cultural resources with climate change accommodation", *Journal of Vietnamese Environment*, **14**(2), pp.34-42, DOI: 10.13141/jve.vol6.no3.pp212-219.
- [25] T.N. Lan, T.P. Thuy (2017), "Research and application of the natural-social model in special-use forest management", *Proceedings of The Conference on Human Ecological Sciences and Sustainable Development: Some Issues from Theory to Practice*, pp.290-304 (in Vietnamese).
- [26] A.D. Tuan (2011), "Community management of forest resources in Vietnam: Institutional structure and effectiveness in community forest management in Vietnam", *Ethnology Magazine*, **6**, pp.52-59 (in Vietnamese).
- [27] H.T.C. Huyen, T.N. Dong, H.T.N. Vien, et al. (2021), "Assessing the potential of humanistic tourism in Pu Luong nature reserve, Thanh Hoa", *Journal of Science and Technology - Thai Nguyen University*, **22**(8), pp.460-467, DOI: 10.34238/tnu-jst.4617.
- [28] M.N. Hiep, M.T. Hoang (2017), "Conserving nature according to a humanistic ecological approach", *Proceedings of The Conference on Human Ecological Sciences and Sustainable Development: Some Issues from Theory to Practice*, pp.66-74 (in Vietnamese).
- [29] D.N. Tinh (2020), "Potential and exploitation orientation to develop ecotourism in Ke Go nature reserve (Ha Tinh)", *Scientific Magazine of Ho Chi Minh City University of Education*, **17**(1), pp.165-175 (ISSN: 2734-9918).
- [30] O.D. Duncan (1959), "Human ecology and population studies", *The Study of Population*, pp.678-716.
- [31] G.E. Machlis, J.E. Force (1997), "The human ecosystem part II: Social indicators in ecosystem", *Society and Natural Resources*, **10**, pp.369-387.
- [32] T.L. Cuc, X.H. Ty (1998), *Indigenous Knowledge of The Region's People in Agriculture and Natural Resource Management*, Agriculture Publishing House, 188pp (in Vietnamese).
- [33] E. Maltby, R.D. Smith (2003), *Using The Ecosystem Approach to Implement The Convention on Biological Diversity: Key Issues and Case Studies*, IUCN, Gland, Switzerland and Cambridge, 118pp.
- [34] W.R. Burch, D.R. DeLuca (1984), *Measuring The Social Impact of Natural Resource Policies*, University of New Mexico Press, 216pp.
- [35] T. Yamane (1967), *Statistics: An Introductory Analysis*, Harper and Row, 118pp.
- [36] Dong Sang Commune People's Committee (2022a), *Report No.216/BC-UBND Dated December 18, 2022 on The Implementation of The Socio-Economic Development Plan, Ensuring National Defense and Security in 2022; Key Tasks in 2023* (in Vietnamese).
- [37] Dong Sang Commune People's Committee (2022b), *Land Statistical Report 2022* (in Vietnamese).
- [38] People's Committee of Moc Chau District (2023), *Decision No.97/QĐ-UBND Dated January 30, 2023 Announcing The Current Status of Forests and Forestry in Moc Chau District in 2022* (in Vietnamese).
- [39] Dong Sang Commune People's Committee (2010), *History of Dong Sang Commune Party Committee (1945-2010)* (in Vietnamese).
- [40] Dong Sang Commune People's Committee (2022c), *Report on The Status of Issuance of Forestry Land Use Rights Certificates in Dong Sang Commune in 2022* (in Vietnamese).
- [41] Dong Sang Commune People's Committee (2022d), *Decision No.290/QĐ-UBND Dated December 22, 2022 on Strengthening Forest Protection and Fire Prevention Teams in The Villages and Sub-Areas of Dong Sang Commune in 2022-2023* (in Vietnamese).

Những yếu tố tác động đến phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại

Nguyễn Văn Hòa*

Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng, 124 Ngô Quyền, phường Hà Đông, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 5/5/2025; ngày chuyển phản biện 5/5/2025; ngày nhận phản biện 30/5/2025; ngày chấp nhận đăng 4/6/2025

Tóm tắt:

Nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại là một lĩnh vực mới, đòi hỏi phải phát huy được vai trò của các tổ chức, lực lượng trong Quân đội, trong đó có vai trò của thanh niên Quân đội. Để kịp thời phát huy có hiệu quả vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số, cần phải nghiên cứu sâu sắc và toàn diện các yếu tố tác động. Bài báo tập trung làm rõ sự cần thiết phải nghiên cứu các yếu tố tác động đến phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số; sáu yếu tố khách quan, ba yếu tố chủ quan tác động đến vấn đề này nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại; đề xuất năm giải pháp cơ bản nhằm phát huy vai trò của lực lượng này. Đây chính là cơ sở quan trọng để phát huy tối đa những thời cơ, thuận lợi, đồng thời hạn chế những tiêu cực, thách thức tác động đến lĩnh vực nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số của thanh niên Quân đội.

Từ khóa: nghiên cứu, phát huy vai trò, quân đội hiện đại, thanh niên quân đội, ứng dụng công nghệ số, yếu tố tác động.

Chỉ số phân loại: 5.4, 5.13

Factors affecting the role of military youth in researching and applying digital technology to meet the requirements of building a modern army

Van Hoa Nguyen*

Academy of Politics, Ministry of National Defense, 124 Ngo Quyen Street, Ha Dong Ward, Hanoi, Vietnam

Received 5 May 2025; revised 30 May 2025; accepted 4 June 2025

Abstract:

Research and application of digital technology to meet the requirements of building a modern army is a new field that requires promoting the role of organisations and forces within the army, including the role of military youth. In order to promptly and effectively promote the role of this force in researching and applying digital technology, it is necessary to deeply and comprehensively study the influencing factors. The article focuses on clarifying the necessity of studying the factors affecting the promotion of military youth's role in the research and application of digital technology; six objective factors and three subjective factors affecting the enhancement of their role in researching and applying digital technology to meet the requirements of building a modern army; concurrently, it proposes five fundamental solutions to further promote this force's contribution. These serve as an important basis for maximising opportunities and advantages, while minimising negative impacts and challenges affecting the field of digital technology research and application among military youth.

Keywords: application of digital technology, influencing factors, military youth, modern army, promoting role, research.

Classification numbers: 5.4, 5.13

*Email: hoa43622@gmail.com

1. Mở đầu

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang trở thành xu thế tất yếu, việc ứng dụng các thành tựu khoa học, công nghệ trong lĩnh vực quân sự, quốc phòng là nhiệm vụ trọng tâm, rút ngắn thời gian xây dựng Quân đội hiện đại, góp phần tạo ra những hệ thống vũ khí, trang bị kỹ thuật mới với tính năng vượt trội, làm thay đổi phương thức tác chiến và huấn luyện của Quân đội. Thanh niên quân đội là lực lượng trẻ, năng động, giàu nhiệt huyết và luôn đi đầu trong các phong trào nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại.

Tuy nhiên, để phát huy hiệu quả vai trò của đối tượng này, cần thiết phải nghiên cứu cụ thể các yếu tố tác động, đó là những điều kiện, hoàn cảnh hoặc tác nhân bên ngoài và bên trong ảnh hưởng đến việc phát huy vai trò của thanh niên Quân đội. Các yếu tố này có thể tích cực hoặc tiêu cực, thúc đẩy hoặc cản trở quá trình phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số, đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp, kịp thời và sát thực tiễn.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang phát triển mạnh mẽ, tạo cơ hội phát triển trên mọi lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực quốc phòng, an ninh. Theo đó, chiến tranh bảo vệ Tổ quốc, nếu xảy ra, sẽ là chiến tranh với nhiều loại vũ khí hiện đại công nghệ cao, có thể thay thế được vai trò của con người, trong môi trường tác chiến điện tử mạnh. Vì vậy, việc nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số trong Quân đội đã trở thành tất yếu và khách quan đối với yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng Quân đội hiện đại. Tuy nhiên, đây là vấn đề mới, với nhiều khó khăn, thách thức cả về nhận thức, trình độ, kỹ năng và cơ sở vật chất... đòi hỏi phải phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, lực lượng trong Quân đội. Trong quá trình đó, thanh niên Quân đội giữ vai trò nòng cốt với tiềm năng to lớn về trí tuệ, sức sáng tạo và khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi của thời đại.

Thanh niên Quân đội là khái niệm chỉ một bộ phận của thanh niên Việt Nam ở các đơn vị trong Quân đội nhân dân Việt Nam. Lực lượng này là đội ngũ sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp trẻ ở các cơ quan, đơn vị và học viên đang được đào tạo sĩ quan cấp phân đội tại các học viện, nhà trường trong Quân đội. Bên cạnh những đặc điểm chung của tuổi trẻ cả nước, thanh niên Quân đội được tuyển chọn, thi tuyển, đào tạo rất kỹ lưỡng, chặt chẽ về mọi mặt; có sức khỏe, tinh thần nhiệt huyết, năng động, nhạy bén, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ chính trị trung tâm ở các cơ quan, đơn vị trong Quân đội. Đây là lực lượng nòng cốt trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số, đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại. Với kiến thức chuyên môn vững vàng và khả năng làm chủ công nghệ, thanh niên Quân đội đã tham gia tích cực vào các đề tài nghiên cứu, ứng dụng công nghệ cao, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại như: nghiên cứu, ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu lớn (Big data) trong quân sự; xây dựng các nền tảng số phục vụ nghiên cứu và chia sẻ tri thức; tham gia phát triển kho dữ liệu chuyên ngành và hệ thống quản lý nghiên cứu khoa học. Những nền tảng này không chỉ giúp lưu trữ và quản lý thông tin một cách khoa học mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho việc hợp tác nghiên cứu giữa các đơn vị trong và ngoài Quân đội. Tuy nhiên, để phát huy hiệu quả vai trò thanh niên trong Quân đội, cần thiết phải nghiên cứu kỹ các nhân tố tác động, từ đó đề xuất các cơ chế, chính sách phù hợp với thực tiễn yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại.

Nhận thức rõ vai trò, tầm quan trọng của thanh niên Quân đội với nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại, những năm qua cấp ủy chỉ huy các cơ quan, đơn vị trong Quân đội đã quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, Nhà nước, Quân ủy Trung ương, Bộ Quốc phòng về thanh niên và công tác thanh niên trong Quân đội. Ban hành nhiều cơ chế, chính sách để sử dụng tổng hợp cách thức, biện pháp để khơi dậy, huy động hiệu quả phẩm chất, năng lực, làm lan tỏa tác dụng, chức năng và phát triển vị thế, ảnh hưởng của thanh niên Quân đội trong xây dựng Quân đội cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại theo chức trách, nhiệm vụ được giao trong những giai đoạn xác định. Đối với nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số của Quân đội, phong trào “Tuổi trẻ sáng tạo trong Quân đội” do Ban Thanh niên Quân đội phát động đã đạt được nhiều kết quả quan trọng; khơi dậy và thúc đẩy tinh thần sáng tạo của cán bộ, sĩ quan, chiến sĩ trẻ trong nhiều lĩnh vực, nhiều công trình có nội dung nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số gắn với thực tế nhiệm vụ đơn vị, đề xuất các giải pháp có tính thực tiễn cao, tập trung vào giáo dục lý tưởng cách mạng, phòng, chống “diễn biến hòa bình”, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ; huấn luyện, sẵn sàng chiến đấu; bảo quản, bảo dưỡng, sản xuất, nâng cấp vũ khí, trang bị kỹ thuật, bảo đảm vật liệu; tăng tính ổn định, an toàn của vũ khí trang bị kỹ thuật...

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, vẫn còn bộc lộ một số hạn chế đó là: cơ chế, chính sách chưa đồng bộ; môi trường học tập, nghiên cứu còn thiếu thốn; thiếu cơ sở vật chất để thử nghiệm, ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn. Nguyên nhân có cả nguyên nhân chủ quan và khách quan nhưng quan trọng nhất là cấp ủy, chỉ huy và cơ quan chức năng các cấp chưa có đánh giá đầy đủ, khoa học về các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số, dẫn đến nhiều chính sách còn mang tính hình thức, phong trào, thiếu chiều sâu và hiệu quả thực tiễn.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu các nhân tố tác động là hết sức cần thiết, nhằm làm rõ yếu tố thuận lợi và khó khăn của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số trong Quân đội. Trên cơ sở đó, các cơ quan chức năng mới có thể ban hành những chính sách phù hợp, sát với nhu cầu và thực tế hoạt động của lực lượng thanh niên trong Quân đội. Đồng thời, kết quả nghiên cứu sẽ là căn cứ để tổ chức Đoàn các cấp đề xuất, triển khai các phong trào, mô hình hành động thiết thực, hiệu quả, tạo môi trường thuận lợi cho thanh niên Quân đội phát huy trí tuệ và sức sáng tạo trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số. Đây là cơ sở quan trọng để phát huy tối đa tiềm năng của lực lượng trẻ trong Quân đội, góp phần quan trọng vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong thời đại mới.

2.2. Những tác động đến phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số

Thứ nhất: Những tác động khách quan

Tác động khách quan đến phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu ứng dụng công nghệ số, đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại là những yếu tố, điều kiện bên ngoài chủ thể (cá nhân, tổ chức, quốc gia...) có ảnh hưởng đến quá trình phát triển, hành động hoặc kết quả của một hiện tượng, sự việc, nhưng không do chủ thể đó trực tiếp tạo ra. Cụ thể là:

Quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và những thành tựu khoa học, công nghệ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư: Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã đưa ra dự báo: “Trong những năm tới, cùng với toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhất là công nghệ số phát triển mạnh, tạo đột phá trên nhiều lĩnh vực, tạo ra cả thời cơ và thách thức đối với mọi quốc gia, dân tộc” [1]. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với những sản phẩm công nghệ tiên tiến như: AI,

Big data, học máy (Machine learning), mạng 5G để tối ưu hoạt động quân sự... Đảng ta nhận định “cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhất là công nghệ số phát triển mạnh mẽ, tạo đột phá trên nhiều lĩnh vực, tạo ra cả thời cơ và thách thức với mọi quốc gia, dân tộc” [1]. Để phát huy tính tích cực của yếu tố tác động này, Đảng, Nhà nước, Quân ủy Trung ương, Bộ Quốc phòng đã ban hành nhiều văn bản về nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số*. Đây là điều kiện thuận lợi cho thanh niên Quân đội khai thác có hiệu quả thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong xây dựng hạ tầng số và dữ liệu số, để thực hiện các nhiệm vụ quân sự, quốc phòng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc. Với bản lĩnh chính trị vững vàng, nhạy bén, thanh niên Quân đội sẽ có nhiều cơ hội để thể hiện khát vọng cống hiến, đi đầu trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số, góp phần xây dựng Quân đội hiện đại.

Tuy nhiên, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang tạo ra nhiều thách thức với nước ta trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, nhất là giữ vững chủ quyền số quốc gia trên không gian mạng, sự tác động tiêu cực của quá trình hội nhập quốc tế. Điều này tác động trực tiếp tới vấn đề độc lập, chủ quyền, ổn định của đất nước, chi phối trực tiếp đến yêu cầu, nhiệm vụ của Quân đội và đây chính là những khó khăn, lực cản đối với việc phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong công cuộc nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số.

Tác động của quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và sự phát triển của khoa học, công nghệ trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã đặt ra yêu cầu cho thanh niên Quân đội cần không ngừng nâng cao phẩm chất, năng lực của bản thân, tiếp cận những tri thức mới, làm chủ khoa học công nghệ hiện đại, vũ khí trang bị... góp phần xây dựng Quân đội hiện đại, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới.

Thành tựu, kinh nghiệm của gần 40 năm tiến hành công cuộc đổi mới đất nước: Sau gần 40 năm đổi mới, đất nước ta đã đạt được những thành tựu to lớn. Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã khẳng định: “Đất nước ta chưa bao giờ có được cơ đồ, tiềm lực, vị thế và uy tín quốc tế như ngày nay” [1]. Một trong những thành tựu quan trọng do Đảng lãnh đạo là xây dựng Quân đội luôn vững mạnh về chính trị, một thể hệ thanh niên có bản lĩnh, trí tuệ, đạo đức, sức khỏe góp phần làm lên “6 dấu ấn” thanh niên Việt Nam như Thủ tướng Chính phủ đã khẳng định trong buổi đối thoại năm 2025 với chủ đề “Thanh niên Việt Nam tiên phong phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia”, đó là: “Đột phá trong học tập, nghiên cứu và phát triển công nghệ; phong trào khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo được đẩy mạnh; tích cực tham gia tiến trình chuyển đổi số quốc gia; giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc; tích cực tham gia các hoạt động quốc tế; tích cực chuyển đổi số trong các hoạt động tình nguyện”. Trên cơ sở đó, Đảng

ta đã xác định mục tiêu cụ thể phát triển đất nước: “Đến năm 2030, tiềm lực, trình độ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đạt mức tiên tiến ở nhiều lĩnh vực quan trọng, thuộc nhóm dẫn đầu trong khu vực các nước có thu nhập trung bình cao; trình độ, năng lực công nghệ, đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp đạt mức trên trung bình của thế giới; một số lĩnh vực khoa học, công nghệ đạt trình độ quốc tế. Việt Nam thuộc nhóm 3 nước dẫn đầu Đông Nam Á, nhóm 50 nước đứng đầu thế giới về năng lực cạnh tranh số và chỉ số phát triển Chính phủ điện tử; nhóm 3 nước dẫn đầu khu vực Đông Nam Á về nghiên cứu và phát triển AI, trung tâm phát triển một số ngành, lĩnh vực công nghiệp công nghệ số mà Việt Nam có lợi thế. Tối thiểu có 5 doanh nghiệp công nghệ số ngang tầm các nước tiên tiến” [2].

Để thực hiện được mục tiêu đó, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh Quân đội lần thứ X đã xác định mục tiêu: “Đến năm 2027, 100% cán bộ đoàn, trên 60% đoàn viên, thanh niên được tiếp cận các hoạt động nâng cao năng lực số do tổ chức đoàn triển khai; 100% cán bộ đoàn, 50% đoàn viên, thanh niên sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật phục vụ học tập, làm việc, giao tiếp, truyền thông trên nền tảng số” [3]. Đây chính là điều kiện để cấp ủy, chỉ huy các cấp quan tâm, phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số. Đồng thời là động lực to lớn để thanh niên Quân đội xung kích trong học tập, rèn luyện, làm chủ kiến thức khoa học, công nghệ hiện đại và hoàn thành sứ mệnh hiện đại hóa Quân đội.

Mục tiêu, nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc, xây dựng Quân đội hiện đại trong tình hình mới: Mục tiêu, nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới có sự phát triển, bao trùm trên tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội, quốc phòng, an ninh... đòi hỏi phải huy động được sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, mà Quân đội là lực lượng nòng cốt. Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng lần đầu tiên nhấn mạnh nhiệm vụ: “Giữ vững chủ quyền số quốc gia trên không gian mạng trong mọi tình huống” [1]. Nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Quân đội lần thứ XI đã xác định mục tiêu: “... đến năm 2025, cơ bản hoàn thành việc tổ chức biên chế theo hướng tinh, gọn, mạnh; đến năm 2030 một số quân chủng, binh chủng, lực lượng hiện đại, phấn đấu từ năm 2030 xây dựng Quân đội hiện đại” [1].

Thực hiện mục tiêu trên, rút ngắn quá trình xây dựng Quân đội hiện đại Quân ủy Trung ương, Bộ Quốc phòng đã xác định “Phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong Quân đội là đột phá hàng đầu, là mũi nhọn tiên phong góp phần xây dựng Quân đội cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại” [4]. Đây chính là cơ hội để thanh niên Quân đội khẳng định vai trò tiên phong của mình trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số. Tuy nhiên, do tính đặc thù, bí mật cao của hoạt động quân sự, quốc phòng nên việc thực hiện nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số trong nhiệm vụ này cũng cần phải có lộ trình, bước đi thận trọng, chắc chắn, phù hợp. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến việc phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số xây dựng Quân đội hiện đại.

Tác động của yêu cầu, nhiệm vụ trên đã đặt ra yêu cầu cho thanh niên Quân đội muốn hoàn thành tốt nhiệm vụ nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số phải luôn quán triệt sâu sắc nhiệm vụ cách mạng, nhiệm vụ Quân đội, không ngừng học tập nâng cao trình độ mọi mặt, làm chủ khoa học, công nghệ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng Quân đội hiện đại.

Năng lực lãnh đạo của cấp ủy tổ chức đảng và công tác quản lý, điều hành của chỉ huy các cấp: Phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số xây dựng Quân đội hiện đại là kết quả tác động của các tổ chức, các lực lượng trong quá trình quản lý, giáo dục, đào tạo và sử

*Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về “Một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”; Nghị quyết số 25-NQ/TW ngày 25/7/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”; Kế hoạch số 4396/KH-BQP ngày 04/11/2021 của Bộ Quốc phòng về “Phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số trong Bộ Quốc phòng giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030”; Kế hoạch số 21/KH-BQP về “Nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số trong Bộ Quốc phòng năm 2025”; Kế hoạch số 536/KH-BQP về “Thực hiện Chương trình hành động của Chính phủ triển khai thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW và Kế hoạch số 4325/KH-BQP về thực hiện Đề án nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số trong Bộ Quốc phòng”; Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về Đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia”; Nghị quyết số 3488-NQ/QUTW ngày 29/1/2025 của Quân ủy Trung ương về Đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số trong Quân đội; nội dung “5 yêu cầu” của Thủ tướng Chính phủ với các cấp, các ngành trong buổi đối thoại với thanh niên Việt Nam năm 2025 với chủ đề “Thanh niên Việt Nam tiên phong phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia”...

dụng. Trong đó, công tác lãnh đạo của cấp ủy, quản lý, điều hành của chỉ huy các cấp là nhân tố có ý nghĩa quyết định thường xuyên, trực tiếp. Hoạt động lãnh đạo, quản lý của cấp ủy và chỉ huy các cấp đặc biệt là trình độ, năng lực, sức lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chỉ huy trực tiếp là một yếu tố cấu thành, chi phối đến kết quả nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số của thanh niên Quân đội. Biểu hiện đó là: cấp ủy tổ chức đảng và cán bộ chỉ huy các cấp xác định đúng nội dung, đề ra phương hướng, biện pháp phù hợp sát thực tiễn cơ quan, đơn vị trong phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại. Đồng thời, là chủ thể trong nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức và cá nhân có liên quan, bảo đảm các điều kiện cần và đủ góp phần phát huy tinh thần ham học hỏi, đổi mới, sáng tạo của thanh niên Quân đội.

Thực tế cho thấy, cấp ủy đảng, chỉ huy các cấp là chủ thể trực tiếp đánh giá vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số; nên, môi trường công tác dân chủ, đoàn kết hay không phần lớn là do cấp ủy đảng, chỉ huy các cấp khởi xướng và tiến hành. Qua đó giúp thanh niên Quân đội phát huy tối đa trách nhiệm của bản thân. Mặt khác, với chức trách, nhiệm vụ của cấp ủy đảng, chỉ huy các cơ quan, đơn vị khi đề ra được chủ trương, biện pháp sát, đúng phù hợp với thực tiễn đơn vị, có kế hoạch tổ chức thực hiện có hiệu quả sẽ tác động lớn đến kết quả hoạt động của các lực lượng tham gia, trực tiếp là thanh niên Quân đội. Đường lối lãnh đạo đúng đắn sẽ đề ra yêu cầu, nhiệm vụ cho thanh niên Quân đội phát huy tối đa năng lực bản thân, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong nghiên cứu ứng dụng, công nghệ số xây dựng Quân đội hiện đại. Vì vậy, việc phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu ứng dụng công nghệ số sẽ có tác động rất lớn vào năng lực lãnh đạo của cấp ủy, quản lý, điều hành của chỉ huy các cấp.

Cơ chế, chính sách của Đảng, Nhà nước, Quân đội hiện nay đối với phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại: Các cơ chế, chính sách, nhất là những chính sách trong phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại là một nội dung quan trọng trong cơ chế chính sách của Đảng, Nhà nước, đồng thời hoạt động công tác đảng, công tác chính trị trong Quân đội, góp phần tạo động lực chính trị tinh thần to lớn để thanh niên Quân đội hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Xây dựng và tạo lập chế độ, chính sách sẽ tạo động lực tích cực để thanh niên Quân đội nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại cần được tiến hành trên cơ sở kết hợp hài hòa giữa lợi ích chung và lợi ích riêng, giữa công hiến và hưởng thụ. Nội dung tập trung vào các chế độ, chính sách đối với thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số cần tập trung vào cơ chế thu hút và trọng dụng nhân tài trong Quân đội; chế độ, chính sách về tiền lương, phụ cấp chức vụ, phụ cấp đặc thù, điều kiện cơ sở vật chất bảo đảm cho học tập, huấn luyện, rèn luyện, sinh hoạt, thực hiện nhiệm vụ; chế độ, chính sách về hậu phương gia đình, nhất là đối với thanh niên Quân đội công tác ở đơn vị đóng quân trên địa bàn ở vùng sâu, vùng xa, ở các đơn vị huấn luyện, sẵn sàng chiến đấu ít có điều kiện quan tâm, chăm sóc đến gia đình... Những cơ chế, chính sách trên nếu phù hợp sẽ tạo động lực to lớn để thanh niên Quân đội yên tâm công tác; xác định động cơ, thái độ, trách nhiệm đúng đắn, nhiệt huyết, sáng tạo trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số, ngược lại không phù hợp đây sẽ là lực cản, gây khó khăn trong việc phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại.

Tác động từ âm mưu, thủ đoạn của các thế lực thù địch, phản động lợi dụng sự phát triển công nghệ thông tin, công nghệ số để chống phá cách mạng nước ta: Sau gần 40 năm đổi mới, đất nước ta đang bước vào “Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc”, nhưng các thế lực thù địch đẩy mạnh chống phá bằng

âm mưu, thủ đoạn “diễn biến hoà bình”, thúc đẩy “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá”, “phi chính trị hoá” lực lượng vũ trang. Tập trung xuyên tạc, phủ nhận đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước về quốc phòng, an ninh, nhằm mục đích “phi chính trị hóa” Quân đội và Công an; chúng tìm mọi cách chia rẽ mối quan hệ giữa Đảng, Nhà nước với Quân đội và Công an; gây mâu thuẫn trong nội bộ lực lượng vũ trang. Tình hình đó tác động trực tiếp đến nhận thức tư tưởng, bản lĩnh chính trị của mỗi quân nhân, nhất là đội ngũ thanh niên, với kinh nghiệm thực tiễn còn hạn chế, số ít thanh niên chưa thật vững vàng về chính trị, dễ dẫn đến dao động tư tưởng, khó hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao. Đặc biệt, trong giai đoạn hiện nay, không gian mạng đã trở thành môi trường xã hội mới, nơi con người có hoạt động mà không bị chi phối bởi không gian và thời gian. Đây chính là môi trường mà các thế lực thù địch, phản động triệt để lợi dụng tiến hành các hoạt động chống phá cách mạng nước ta. Đối tượng chủ yếu chúng hướng tới là thanh niên - lực lượng tương lai của đất nước; chúng đưa các thông tin sai lệch, phát tán quan điểm phản động, xuyên tạc lên không gian mạng nhằm gây bất ổn về chính trị, xã hội, ảnh hưởng đến phát triển kinh tế, xây dựng quốc phòng, an ninh; từng bước xâm hại chủ quyền, lợi ích quốc gia - dân tộc.

Những vấn đề trên phần nào tác động tiêu cực đến động cơ phấn đấu, môi trường công tác của thanh niên Quân đội và gây khó khăn, trở ngại đến phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại. Điều đó, đặt ra những nội dung, yêu cầu mới ngày càng cao đối với thanh niên Quân đội để thực sự là lực lượng xung kích, tiên phong trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số, góp phần bảo vệ chủ quyền số quốc gia trên không gian mạng.

Thứ hai: Những tác động chủ quan

Chủ quan là những yếu tố từ chính bản thân người thanh niên Quân đội có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tham gia vào quá trình nghiên cứu và ứng dụng công nghệ số. Cụ thể là:

Nhận thức, tư duy đổi mới và tinh thần trách nhiệm: Nhận thức có vai trò rất quan trọng, chỉ đạo hành động của thanh niên Quân đội; nhận thức đúng thì sẽ có động cơ, trách nhiệm, quyết tâm cao trong nhiệm vụ nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại; ngược lại, nhận thức không đúng sẽ ảnh hưởng đến kết quả nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số kém hiệu quả, tính khả thi trong ứng dụng vào các nhiệm vụ của Quân đội không cao. Thực tiễn nghiên cứu cho thấy, nhiều thanh niên Quân đội đã nhận thức rõ sự cần thiết, vị trí, vai trò của công nghệ số đối với nhiệm vụ quân sự, quốc phòng và tích cực, chủ động học tập, nghiên cứu. Tuy nhiên, một bộ phận không nhỏ vẫn còn tâm lý thụ động, chưa thực sự quan tâm đến đổi mới công nghệ, chưa xem nghiên cứu khoa học là nhiệm vụ quan trọng. Đây là rào cản lớn cần được khắc phục thông qua giáo dục, định hướng nhận thức và khơi dậy tinh thần sáng tạo, dám nói, dám nghĩ, dám làm trong từng thanh niên Quân đội.

Trình độ chuyên môn và năng lực ứng dụng công nghệ: Việc nghiên cứu công nghệ số đòi hỏi kiến thức liên ngành, đặc biệt là các lĩnh vực như công nghệ thông tin, điện tử - viễn thông, AI, Big data, an ninh mạng... Năng lực chuyên môn yếu sẽ khiến thanh niên khó tiếp cận và triển khai các nhiệm vụ mang tính kỹ thuật cao. Vì vậy, việc học tập, rèn luyện chuyên môn, tự học hỏi và tích lũy tri thức số là điều kiện bắt buộc để mỗi cá nhân có thể chủ động đóng góp cho quá trình chuyển đổi số trong Quân đội; kỹ năng mềm và khả năng làm việc nhóm, phối hợp liên ngành cũng là yếu tố cần thiết. Nhiều đề tài nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số trong quân đội mang tính phức tạp, đòi hỏi sự tham gia của các nhóm làm việc liên quân, liên ngành. Nếu thiếu kỹ năng làm việc nhóm, khả năng trình bày ý tưởng, phân biện và kết nối tri

thức, thanh niên sẽ gặp khó khăn trong việc triển khai hiệu quả các ý tưởng, sáng kiến của mình.

Ý chí kiên trì, khát vọng cống hiến và tinh thần nhiệt huyết: Đây là những yếu tố quan trọng. Nghiên cứu công nghệ số là quá trình lâu dài, nhiều thử thách, đòi hỏi sự bền bỉ và không ngừng nỗ lực. Những thanh niên kiên định, biết vượt qua khó khăn, biết học hỏi từ thất bại sẽ có khả năng tiến xa hơn trong hành trình nghiên cứu và đổi mới sáng tạo.

Các nhân tố chủ quan như nhận thức, năng lực chuyên môn, kỹ năng mềm và phẩm chất cá nhân có ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến việc phát huy vai trò của thanh niên quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số. Để phát huy tối đa tiềm năng này, thanh niên Quân đội cần chủ động tự rèn luyện, học tập, đổi mới tư duy và nâng cao ý thức trách nhiệm với nhiệm vụ.

2.3. Một số giải pháp phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số

Một là, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng các cấp trong Quân đội. Đây được xem là giải pháp quan trọng hàng đầu; theo đó, cấp ủy, tổ chức Đảng các cấp thường xuyên nghiên cứu, quán triệt và triển khai tổ chức thực hiện có hiệu quả chủ trương, chính sách, kế hoạch của Đảng, Nhà nước, Quân ủy Trung ương, Bộ Quốc phòng về thanh niên, công tác thanh niên trong Quân đội và nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số; cụ thể hóa vào trong nghị quyết, quy chế, cấp ủy, tổ chức đảng cấp mình gắn với tình hình thực tiễn của cơ quan, đơn vị mình; kịp thời ban hành các cơ chế, chính sách đối với phát huy vai trò của thanh niên trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số sát tình hình thực tiễn, phù hợp với năng lực, sở trường của thanh niên, với nhiệm vụ chính trị trung tâm của các cơ quan, đơn vị; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, gắn với tổ chức thực hiện nghị quyết, kịp thời điều chỉnh những hạn chế bất cập, nhất là những hạn chế bất cập về cơ chế, chính sách; gắn với sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm kịp thời đối với quá trình phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số. Đây là vấn đề mới, với nhiều lực cản cả về nhận thức, kỹ năng và cơ sở vật chất... nên quá trình thực hiện sẽ có những vấn đề mới nảy sinh trong thực tiễn và cần phải được giải quyết hiệu quả.

Hai là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số. Cấp ủy, chỉ huy các cơ quan, đơn vị tập trung lãnh đạo, chỉ đạo đẩy mạnh công tác giáo dục cho thanh niên Quân đội nhận thức rõ về những vấn đề cơ bản của nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số; vai trò, tầm quan trọng của nhiệm vụ nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đối với xây dựng Quân đội hiện đại. Giáo dục nhận thức sâu sắc trách nhiệm, bổn phận của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số. Ngoài ra, các cơ quan, đơn vị thực hiện tốt công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục cho thanh niên Quân đội nhận thức đầy đủ những vấn đề mới đang đặt ra trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số. Từ đó, giúp cấp ủy, chỉ huy các cấp làm căn cứ để ra những chủ trương, hình thức, biện pháp sát thực tiễn, phát huy những mặt tích cực, hạn chế mặt tiêu cực của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số ở các giai đoạn tiếp theo. Qua đó, giúp thanh niên Quân đội có nhận thức đúng, đề cao trách nhiệm của mình trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số.

Ba là, tăng cường bồi dưỡng năng lực số cho thanh niên Quân đội. Nội dung tập trung vào bồi dưỡng năng lực sử dụng máy tính, sử dụng công nghệ. Khả năng nghiên cứu, ứng dụng làm chủ các loại vũ khí hiện đại, làm chủ môi trường điện tử trong quá trình tác chiến; nghiên cứu, ứng dụng và làm chủ các trang bị vũ khí hiện đại như: UAV, quang điện tử, radar, vệ tinh...; khả năng của thanh niên Quân đội trong ứng dụng thành tựu khoa học, công nghệ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; khả năng sử dụng các loại vũ khí, khí tài

thông minh (như chiến binh robot, máy bay không người lái, vũ khí có sức sát thương lớn, trang bị kính ngắm chính xác hơn...). Phương pháp: Thông qua tập huấn, bồi dưỡng ứng dụng công nghệ số ở các cấp, phong trào “Bình dân học vụ số”; thông qua hội thi, hội thao; thông qua các mô hình hay, cách làm sáng tạo trong chuyển đổi số ở các đơn vị hiện nay... Chú trọng phát huy tính tự giác, tích cực, chủ động của thanh niên Quân đội trong học tập, tu dưỡng, rèn luyện nâng cao nhận thức, năng lực, kỹ năng số và văn hóa số.

Bốn là, tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, tạo môi trường công tác thuận lợi để thanh niên Quân đội ứng dụng thành tựu khoa học kỹ thuật vào xây dựng Quân đội hiện đại. Trước hết, việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống mạng lưới thông tin nội bộ trong toàn quân là nhiệm vụ trọng yếu. Trang bị, hiện đại hóa các cơ sở nghiên cứu, đào tạo là “đòn bẩy” phát triển công nghệ số trong Quân đội; đầu tư đồng bộ trang thiết bị hiện đại cho các phòng thí nghiệm, trung tâm nghiên cứu chuyên sâu về công nghệ số như AI, Big data... Trang bị và hiện đại hóa các cơ sở nghiên cứu, đào tạo là một trong những yếu tố nền tảng để xây dựng lực lượng Quân đội hiện đại, có tri thức, có khả năng thích ứng nhanh với những biến chuyển của chiến tranh công nghệ cao. Đây cũng là môi trường lý tưởng để lực lượng trẻ, đặc biệt là thanh niên quân đội phát huy vai trò, sáng tạo trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số, góp phần xây dựng nền quốc phòng vững mạnh, chủ động và thông minh.

Năm là, coi trọng công tác sơ/tổng kết, rút kinh nghiệm. Nội dung sơ/tổng kết cần tập trung làm rõ kết quả triển khai các hoạt động nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số của thanh niên, cần phân tích những thuận lợi, khó khăn, hạn chế trong quá trình tổ chức thực hiện, từ đó xác định rõ nguyên nhân (khách quan và chủ quan), làm cơ sở để xuất các biện pháp khắc phục hiệu quả. Đồng thời, biểu dương, khen thưởng tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc. Rút ra bài học kinh nghiệm và kiến nghị, đề xuất phương hướng, nhiệm vụ trong thời gian tới, bảo đảm cho hoạt động phát huy vai trò thanh niên trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số ngày càng thiết thực, hiệu quả, gắn chặt với yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại trong tình hình mới.

3. Kết luận

Nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số trong Quân đội là nhiệm vụ trọng yếu nhằm xây dựng Quân đội hiện đại. Để hạn chế những tác động tiêu cực, phát huy tối đa vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số, trong thời gian tới, cấp ủy, chỉ huy các cơ quan, đơn vị trong Quân đội cần có quyết tâm chính trị cao, phát huy tinh thần đổi mới, sáng tạo của người đứng đầu, nêu cao tinh thần, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên trong triển khai, thực hiện sâu rộng phong trào “học tập số”, làm chủ kiến thức khoa học, công nghệ, kiến thức số trong Quân đội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Communist Party of Vietnam (2021), *Documents of The 13th National Congress of Delegates*, Truth National Political Publishing House, 1, pp.25, p.106, pp.124. p.277 (in Vietnamese).
- [2] Communist Party of Vietnam (2025), *Resolution of The Politburo on Breakthroughs in Science, Technology, Innovation and National Digital Transformation*, No. 57-NQ/TW dated 22 December 2024 (in Vietnamese).
- [3] General Department of Politics of The Vietnam People's Army (2022), *Political Report of The General Department of Politics at The 10th Congress of Delegates of The Ho Chi Minh Communist Youth Union of The Army* (in Vietnamese).
- [4] Central Military Commission (2025), *Resolution of The Central Military Commission on Breakthroughs in Science and Technology Development, Innovation and Digital Transformation in The Army*, No. 3488-NQ/QUTW dated 29 January 2025 (in Vietnamese).

Quản lý nhà nước về đê điều trên địa bàn huyện Ứng Hoà, Hà Nội

Trần Bá Uẩn¹, Lưu Văn Duy^{2*}, Lê Thị Thu Hương², Đặng Thị Thảo³

¹Trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên, phường Điện Biên Phủ, tỉnh Điện Biên, Việt Nam

²Khoa Kinh tế và Quản lý, Học viện Nông nghiệp Việt Nam, xã Gia Lâm, Hà Nội, Việt Nam

³Sở Nông nghiệp và Môi trường Hà Nội, 38 Tô Hiệu, phường Hà Đông, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 24/3/2025; ngày chuyển phản biện 26/3/2025; ngày nhận phản biện 16/4/2025; ngày chấp nhận đăng 22/4/2025

Tóm tắt:

Nghiên cứu này nhằm mục tiêu phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về đê điều trên địa bàn huyện Ứng Hoà, Hà Nội (trước sáp nhập). Số liệu sơ cấp được thu thập từ điều tra 19 cán bộ Hạt Quản lý đê điều Ứng Hoà - Mỹ Đức, 26 cán bộ chính quyền cấp xã và 130 người dân sống ven đê. Kết quả cho thấy, công tác quản lý nhà nước về đê điều trên địa bàn huyện Ứng Hoà đã được thực hiện đúng theo quy định của Luật Đê điều. Công tác lập kế hoạch quản lý đê, tổ chức quản lý vật tư dự trữ phòng chống lụt bão; xây dựng phương án hộ đê; rà soát hiện trạng đê điều đều được tiến hành kịp thời, hiệu quả. Tuy nhiên, bộ máy quản lý nhà nước về đê điều còn hạn chế, nguồn tài chính hạn hẹp và hoạt động kiểm tra, giám sát chưa chặt chẽ là những bất cập chính mà huyện cần khắc phục. Để tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về đê điều, địa phương cần hoàn thiện công tác lập kế hoạch quản lý đê, huy động tốt nguồn lực, có biện pháp xử lý sự cố và tăng cường thanh tra, kiểm tra cũng như ứng dụng công nghệ số trong quản lý đê điều.

Từ khóa: đê điều, quản lý nhà nước, Ứng Hoà.

Chỉ số phân loại: 5.5, 5.13

State management of dyke system in Ung Hoa district, Hanoi city

Ba Uan Tran¹, Van Duy Luu^{2*}, Thi Thu Huong Le², Thi Thao Dang³

¹Dien Bien College of Education, Dien Bien Phu Ward, Dien Bien Province, Vietnam

²Faculty of Economics and Management, Vietnam National University of Agriculture, Gia Lam commune, Hanoi, Vietnam

³Hanoi Department of Agriculture and Environment, 38 To Hieu Street, Ha Dong Ward, Hanoi, Vietnam

Received 24 March 2025; revised 16 April 2025; accepted 22 April 2025

Abstract:

This study was conducted to analyse the current situation and propose solutions to strengthen state management of dykes in Ung Hoa district, Hanoi (before the merger). Primary data was collected from a survey of 19 officials of Ung Hoa - My Duc Dyke Management Department, 26 commune-level officials, and 130 people living along the dykes. The results indicate that state management of dykes in Ung Hoa district has been carried out in accordance with the provisions of the Law on Dykes. All activities such as the planning of dyke management; dyke protection; the preparation of materials for flood and storm prevention; and the review the current status of dykes have been carried out promptly and effectively. However, the state management apparatus of dykes still has many limitations. Moreover, the lack of financial resources and ineffective inspection and supervision activities are the main shortcomings of the state management of dykes in the district. Thus, Ung Hoa district needs to improve dyke management planning, enhance mobilise resources, strengthen inspection, and apply digital technology to enhance the effectiveness of state management of dykes.

Keywords: dyke, state management, Ung Hoa.

Classification numbers: 5.5, 5.13

*Tác giả liên hệ: Email: luuvanduy@vnua.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Hệ thống đê điều của Việt Nam đã được xây dựng bền bỉ qua nhiều thế hệ. Đây được coi là thành trì quan trọng nhất trong việc ngăn lũ, chống bão, chống ngập lụt, góp phần bảo vệ tính mạng, tài sản của người dân cũng như phát triển kinh tế - xã hội bền vững [1]. Trước diễn biến bất thường, khắc nghiệt của thiên tai, công tác quản lý hệ thống đê điều đã và đang được quan tâm nhiều hơn với việc xây dựng các phương án hộ đê, bảo vệ trọng điểm, chuẩn bị sẵn sàng cả về nhân lực và vật lực để chủ động ứng phó với các tình huống xảy ra. Ngoài ra, để nâng cao chất lượng của công tác quản lý đê, phòng chống thiên tai thì việc ứng dụng các giải pháp chuyển đổi số cũng đang được đẩy nhanh [2].

Quản lý nhà nước về đê điều là một bộ phận quan trọng trong hệ thống quản lý nhà nước về phòng chống thiên tai và phát triển bền vững hạ tầng thủy lợi. Theo nghĩa rộng, quản lý nhà nước về đê điều bao gồm toàn bộ các hoạt động có tổ chức của nhà nước nhằm ban hành, tổ chức thực thi và kiểm tra, giám sát việc tuân thủ các chính sách, pháp luật liên quan đến xây dựng, bảo vệ, tu bổ, nâng cấp và khai thác hệ thống đê điều. Các hoạt động này nhằm đảm bảo an toàn đê điều, bảo vệ tính mạng, tài sản của nhân dân và góp phần ổn định, phát triển kinh tế - xã hội, nhất là tại các vùng ven sông, ven biển có nguy cơ cao về thiên tai [3]. Quản lý nhà nước về đê điều bao gồm các nội dung: bộ máy quản lý, rà soát hiện trạng xây dựng chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển hệ thống đê điều; ban hành và hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về đê điều; tổ chức thực hiện đầu tư xây dựng, tu bổ, nâng cấp công trình đê điều; quản lý hành lang bảo vệ đê; kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm và tuyên truyền, phổ biến pháp luật liên quan đến đê điều [4]. Tuy nhiên, tùy thuộc cấp hành chính khác nhau, nội dung quản lý nhà nước về đê điều có điểm đặc thù. Ở cấp huyện trước đây, quản lý nhà nước về đê điều thể hiện một số nội dung chính bao gồm: i) Bộ máy quản lý nhà nước về đê điều; ii) Rà soát hiện trạng đê điều; sửa chữa, gia cố, tu bổ và nâng cấp đê điều; iii) Tổ chức quản lý vật tư dự trữ phòng chống lụt bão; iv) Giám sát thi hành pháp luật về đê điều [4].

Với vai trò đặc biệt quan trọng, đã có một số nghiên cứu đề cập tới hoạt động quản lý đê điều. Theo D.V. Thuy và cs (2019) [5], dưới tác động của biến đổi khí hậu, xói lở bờ biển và các hoạt động khai thác vùng ven biển đã khiến rừng ngập mặn bị biến mất và có sự uy hiếp trực tiếp mạnh mẽ tới toàn bộ hệ thống đê điều ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Do vậy, giải pháp có tính bền vững là cần xây dựng và hoàn thiện cơ chế chính sách cũng như mô hình tổ chức quản lý đê điều hiệu quả. Nghiên cứu của D.T. Loi (2005) [6] chỉ ra rằng, mô hình quản lý công trình thủy lợi cần được đổi mới theo cơ chế thị trường là hết sức cần thiết. Theo N.V. Le và cs (2005) [7], ứng dụng tin học trong công tác quản lý đê ở Hà Nội thông qua phần mềm quản lý đê đã hỗ trợ việc cập nhật, xem, sửa dữ liệu liên quan tới công tác quản lý đê, góp phần nâng cao hiệu quả công tác này. Các tác giả đã phát hiện ra những vấn đề bất cập và nguyên nhân gây ra các sự cố cho hệ thống đê điều và có thiên hướng tập trung vào các giải pháp kỹ thuật để quản lý đê điều. Như vậy, đã có một số nghiên cứu đề cập đến công tác quản lý nhà nước về đê điều, song vẫn còn tồn tại một số khoảng trống nhất định.

Cụ thể, các nghiên cứu chủ yếu tập trung vào khía cạnh kỹ thuật, đầu tư và phòng chống thiên tai, trong khi còn thiếu các phân tích chuyên sâu về thể chế, cơ chế phối hợp giữa các cơ quan nhà nước cũng như đánh giá của người dân về công tác quản lý đê điều. Bên cạnh đó, các nghiên cứu thực nghiệm ở Hà Nội nói chung và địa bàn huyện Ứng Hòa còn hạn chế, chưa phản ánh đầy đủ tính đa dạng trong thực tiễn quản lý và khai thác hệ thống đê điều hiện nay. Đặc biệt là trong 10 năm gần đây, công tác quản lý nhà nước về đê điều bị buông lỏng, xem nhẹ, trong khi diễn biến của bão, lũ ngày càng khó lường (diễn hình như bão Yagi) đặt ra yêu cầu đặc biệt quan trọng về công tác quản lý nhà nước về đê điều ở các địa phương.

Công tác quản lý đê điều của huyện Ứng Hòa thời gian qua đã đem lại nhiều kết quả tích cực, trong đó trạm bơm Ngoại Độ I và II đã tuổi và tiêu ứng cho hơn 9.220 ha diện tích canh tác, hỗ trợ bơm bớt nước cho trục chính sông Nhuệ ra sông Đáy khi mực nước lên cao, góp phần gián tiếp giảm ngập úng cho khu vực nội thành Tây Hà Nội và toàn huyện. Công tác định kỳ tổ chức nạo vét, khơi thông dòng chảy kênh mương nội đồng, ao hồ, sông ngòi, tập trung xử lý vi phạm công trình thủy lợi... cùng với thường xuyên đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý và vận hành các trạm bơm, đã đảm bảo toàn hệ thống đê điều của huyện Ứng Hòa luôn hoạt động thông suốt và hiệu quả [8]. Tuy nhiên, công tác quản lý đê điều của huyện Ứng Hòa thời gian qua vẫn đối diện với nhiều vấn đề, đặc biệt dưới tác động tiêu cực của con người, biến đổi khí hậu, áp lực dân số và phát triển kinh tế, do đó đặt ra áp lực lớn trong quỹ đất để quy hoạch hoàn thiện hệ thống đê điều, tình trạng vi phạm Luật Đê điều ngày càng tăng, ảnh hưởng nghiêm trọng đến an toàn các công trình đê điều, trong khi việc xử lý vi phạm đạt tỷ lệ thấp (chỉ 10%), dẫn đến tái diễn sai phạm.

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích thực trạng quản lý nhà nước về đê điều trên địa bàn huyện Ứng Hòa, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước về đê điều tại khu vực này trong thời gian tới.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Phương pháp chọn điểm nghiên cứu và thu thập số liệu

Nghiên cứu lựa chọn Ứng Hòa làm điểm nghiên cứu vì huyện có hệ thống đê điều trải dài hơn 36,3 km với đê tả Đáy qua 28 thôn của 13 xã, thị trấn, trong đó có 21,5 km đê kết hợp làm đường giao thông do Hạt Quản lý đê Ứng Hòa - Mỹ Đức quản lý [9]. Hệ thống đê điều của Ứng Hòa giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc chống lũ cho khu vực nội thành phía Tây Hà Nội, tuy nhiên, công tác quản lý hiện đang đối diện với nhiều vấn đề như hạn chế về kinh phí sửa chữa tu bổ, tình trạng vi phạm Luật Đê điều ngày càng tăng, ảnh hưởng nghiêm trọng đến an toàn các công trình đê điều [9].

Thông tin thứ cấp được thu thập dựa trên hệ thống cơ sở dữ liệu từ internet, báo cáo của các phòng ban, cơ quan trên địa bàn huyện Ứng Hòa, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Hà Nội (nay là Sở Nông nghiệp và Môi trường Hà Nội) và các nghiên cứu đã được công bố. Thông tin sơ cấp được thu thập qua phỏng vấn bằng bảng hỏi 19 cán bộ Hạt Quản lý đê điều Ứng Hòa - Mỹ Đức (trước sáp nhập), 26 cán bộ chính quyền địa phương cấp xã ở 13 xã dọc tuyến đê tả Đáy (mỗi xã, thị trấn 2 người) và 130 người dân sống ven đê. Người dân được lựa chọn từ danh sách do UBND các xã ven đê cung cấp và cỡ mẫu được xác định dựa trên phương pháp xác định cỡ mẫu của R.V. Krejcie và cs (1970) [10] và J.E. Bartlett (2001) [11] ở mức độ tin cậy 5%. Bên cạnh đó là nghiên cứu phỏng vấn sâu một số chuyên gia trong lĩnh vực đê điều thuộc Bộ Nông nghiệp và Môi trường, Chi cục Thủy lợi và Phòng chống thiên tai, Sở Nông nghiệp và Môi trường Hà Nội để hiểu rõ hơn về cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ cũng như thực trạng hoạt động quản lý nhà nước ở Hà Nội nói chung và khu vực huyện Ứng Hòa trước đây nói riêng.

2.2. Phương pháp phân tích số liệu

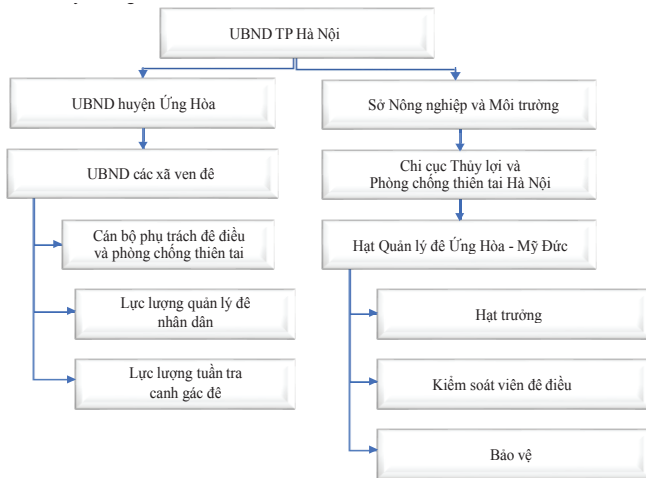
Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS. Phương pháp thống kê mô tả, thống kê so sánh được sử dụng để phân tích hoạt động quản lý nhà nước về đê điều trên địa bàn huyện Ứng Hòa. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 3 mức độ để thu thập ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý và người dân về hoạt động quản lý đê điều ở huyện Ứng Hòa.

3. Kết quả và bàn luận

3.1. Thực trạng quản lý nhà nước về đê điều ở huyện Ứng Hòa

3.1.1. Bộ máy quản lý nhà nước về đê điều ở huyện Ứng Hòa

Theo quy định của Luật Đê điều (2006) [12], bộ máy quản lý nhà nước về đê điều ở huyện Ứng Hòa được tổ chức như sơ đồ 1.



Sơ đồ 1. Bộ máy quản lý nhà nước về đê điều của huyện Ứng Hòa. Nguồn: Chi cục Thủy lợi và Phòng chống thiên tai Hà Nội (2023) [13].

Chi cục Thủy lợi và Phòng chống thiên tai Hà Nội thực hiện chủ trì, phối hợp với UBND huyện thực hiện công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về đê điều và phòng chống lụt bão. Đồng thời tiến hành phối hợp thực hiện chỉ đạo các công tác hộ đê, tập huấn, diễn tập phòng chống lụt bão cũng như chịu trách nhiệm chính trong việc thoả thuận liên quan đến đê điều, phục vụ cấp phép xây dựng, cải tạo công trình, nhà ở ngoài bãi sông. Hạt Quản lý đê tiến hành chủ trì phối hợp với các phòng, ban của UBND huyện, xã, thị trấn và các đơn vị liên quan trong thực hiện tu bổ, nâng cấp công trình đê điều, kiểm tra, xử lý vi phạm hằng năm. Tiến hành hướng dẫn, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, tập huấn cho các đối tượng có liên quan về an toàn đê điều và thực hiện các công việc có liên quan đến phòng chống lụt bão ở địa phương. Phòng kinh tế huyện chịu trách nhiệm trong quản lý, bảo vệ cũng như tiến hành tu bổ, nâng cấp, kiên cố hóa đê điều và hộ đê tại địa bàn được giao, đặc biệt là các công việc liên quan đến phòng chống lụt bão. UBND cấp xã có nhiệm vụ và quyền hạn về tổ chức thực hiện các hoạt động liên quan đến quản lý, bảo vệ đê điều và hộ đê tại địa bàn phụ trách như huy động lực lượng địa phương và lực lượng quản lý đê nhân dân khi có tình huống về đê điều trong mùa lũ, lụt, bão.

Mặc dù được tổ chức đúng theo Luật nhưng bộ máy tổ chức quản lý nhà nước về đê điều của huyện Ứng Hòa còn tồn tại một số bất cập như: Hà Nội đã tiến hành sát nhập Chi cục Quản lý đê điều và Phòng chống thiên tai với Chi cục Thủy lợi theo hướng dẫn của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (nay là Bộ Nông nghiệp và Môi trường). Điều này gây xáo trộn rất lớn về tổ chức, mai một về cán bộ làm cho công tác chỉ đạo điều hành, đặc biệt là việc hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ, công tác báo cáo... gặp nhiều khó khăn. Mặt khác, chính quyền một số nơi chưa đánh giá đúng mức tầm quan trọng của việc bảo vệ đê điều, dẫn đến thái độ chủ quan, buông lỏng quản lý công tác này. Việc ngăn chặn và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về đê điều chưa được thực hiện quyết liệt, kịp thời. Ngoài ra, các hoạt động giao, cho thuê đất, cấp phép xây dựng trong khu vực bãi sông, ven đê chưa được kiểm soát chặt chẽ, còn tiềm ẩn nhiều nguy cơ.

3.1.2. Rà soát hiện trạng đê điều

Trên địa bàn huyện Ứng Hòa có 23 kè trên toàn tuyến với tổng chiều dài 23,866 km, có 24 kè là chống sạt lở bờ tả sông Đáy bảo vệ khu vực dân cư vùng bãi sông. Trong đó, tổng số kè hiện đang ổn định: 19 kè với tổng chiều dài 18,653 km; tổng số kè có diễn biến sạt lở, cần theo dõi: 3 kè với tổng chiều dài 4,713 km; số kè có diễn biến sạt lở, cần tu bổ, sửa chữa: 1 kè với tổng chiều dài 0,5 km; số kè đang thi công dở dang: 1 kè với tổng chiều dài 0,61 km. Thực tế việc xây dựng kè bằng mái là khung dầm bê tông đá lát khan với móng bằng rọ đá trên địa bàn huyện chưa thật phù hợp. Hơn nữa, móng bằng rọ đá có sức bền kém, ngâm nước lâu bị rỉ sét, dễ nứt, bong. Bên cạnh đó, dù đã giao cho chính quyền địa phương quản lý hệ thống kè này, nhưng hiệu quả chưa cao, các hộ dân lấn chiếm mái kè, vi phạm hành lang kè, làm đường đi cho xe ô tô, xe thô sơ qua lại vẫn tiếp diễn mà chưa được xem xét, nhắc nhở.

Kết quả rà soát hiện trạng hành lang bảo vệ đê tính từ chân đê cách 5 m hướng về mặt sông cho thấy, trên toàn tuyến thuộc địa bàn huyện Ứng Hòa đã có đường hành lang chân đê khoảng gần 2 km trên toàn tuyến. Theo đánh giá của cán bộ Chi cục Thủy lợi và Phòng chống thiên tai thành phố và hạt quản lý đê trên địa bàn huyện Ứng Hòa cũng như cán bộ cấp xã phụ trách đê điều, hệ thống hành lang chân đê trên địa bàn huyện Ứng Hòa được quản lý tương đối tốt, đúng với quy định của Luật Đê điều.

Toàn huyện Ứng Hòa có 32 điểm canh đê nằm rải đều trên toàn tuyến, trong đó điểm số 20 thuộc thị trấn Vân Đình đã giải toả làm cầu Vân Đình - Phùng Xá, điểm số 24 và 27 tạm hoãn thi công do UBND xã chưa bố trí được mặt bằng, còn lại các điểm 4 và 9 đã được xây dựng từ những năm 1978-1980 nên bị xuống cấp, tường bị rạn nứt, vữa trát bị bong tróc, một số điểm mất cánh cửa đi và cửa sổ, một số điểm nền bị thấp hơn mặt đê. Hằng năm, UBND huyện trích kinh phí 1 triệu đồng/mỗi điểm để hỗ trợ tu sửa, thay thế một số trang thiết bị cơ bản như ổ khoá, cửa sổ hông hay phát quang mặt đê. Tuy nhiên, trong thời gian tới, theo quy hoạch của thành phố Hà Nội, các điểm canh đê này sẽ giảm 1/3 so với trước.

Kết quả khảo sát cán bộ và người dân cho thấy, mặt đê được các cán bộ và người dân đánh giá có chất lượng tốt và trung bình là chủ yếu, trong khi đó hành lang bảo vệ đê hiện không tốt, xuống cấp khá nhiều (trên 31% cán bộ và trên 35% ý kiến người dân đồng ý), trong khi hệ thống kè được đánh giá ở mức chất lượng tốt và trung bình khá (với trên 75% nhận định các đối tượng) thì các điểm canh đê lại được đánh giá là xuống cấp với 33,85% người dân và 37,78% cán bộ nhận định do công tác quản lý chưa thật sự hiệu quả, nhiều điểm canh bị bỏ trống hoặc không sử dụng hết công suất. Điều này đặt ra yêu cầu về việc đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác quản lý điểm canh và hành lang bảo vệ đê của huyện Ứng Hòa trong thời gian tới. Theo đánh giá của cán bộ, nguyên nhân của việc hệ thống hành lang đê và điểm canh đê xuống cấp là do các công trình này đã được đầu tư xây dựng từ lâu nhưng thiếu nguồn ngân sách cho sửa chữa, bảo dưỡng nên bị xuống cấp nghiêm trọng.

3.1.3. Sửa chữa, gia cố, tu bổ và nâng cấp đê điều

Các công việc được triển khai để sửa chữa, gia cố, tu bổ, nâng cấp đê điều gồm 5 hoạt động chính: phát quang mái và chân đê; duy trì chăm sóc và bảo vệ che chắn sóng; nạo vét rãnh thoát nước đỉnh kè; bảo trì cơ kỹ thuật trên đê; sửa chữa, và lấp ô gà và các hư hỏng mặt đê. Trong năm 2023, Hạt Quản lý đê Ứng Hòa - Mỹ Đức đã xác định 17 công trình cần sửa chữa gia cố, tu bổ và nâng cấp đê điều trên địa bàn huyện Ứng Hòa, trong đó có 4 công trình có nhu cầu đầu tư dưới 1 tỷ đồng, 7 công trình 1-3 tỷ đồng và 6 công trình thuộc hạng mục đầu tư trên 3 tỷ đồng. Tổng vốn đầu tư cho các công trình này cần khoảng 47 tỷ đồng.

Trước mùa mưa lũ hằng năm, Hạt quản lý đê đã phối hợp với Phòng Kinh tế, Xi nghiệp thủy lợi Ứng Hoà tổ chức các đoàn đi kiểm tra và đánh giá hiện trạng công trình đê điều, xác định các trọng điểm, các điểm xung yếu; lập phương án hộ đê, bảo vệ các trọng điểm xung yếu trên tuyến đê. Trên cơ sở đó, lập danh mục các hạng mục cần duy tu, cải tạo sửa chữa và sắp xếp theo thứ tự ưu tiên, không trùng lặp với các dự án đã được UBND các cấp và các nhà đầu tư đã được UBND Thành phố chấp thuận (bảng 1). Việc theo dõi giám sát thi công theo 2 nhóm: công trình do Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn và UBND huyện làm chủ đầu tư.

Bảng 1. Tình hình sửa chữa gia cố, tu bổ và nâng cấp đê điều.

Tên công trình	Đơn vị tính	Năm		So sánh (%)			
		2020	2021	2022	20/21	22/21	Bình quân
Khoan phụt vữa mặt đê	m ²	76	82	95	107,89	115,85	111,80
Sửa chữa, bảo dưỡng công trình trụ sở làm việc	Công trình	1	1	1	100,00	100,00	100,00
Cải tạo nâng cấp điểm canh đê	Công trình	5	2	1	40,00	50,00	44,72
Kho đá học dự trữ phòng chống lụt bão	Công trình	2	2	2	100,00	100,00	100,00
Đường hành lang đê	m	46	54	66	117,39	122,22	119,78

Nguồn: Chi cục Thủy lợi và Phòng chống thiên tai Hà Nội (2021-2023) [13-15].

Kết quả khảo sát cán bộ và người dân về hoạt động duy tu, sửa chữa đê điều ở huyện Ứng Hoà cho thấy, đa số ý kiến đánh giá của cán bộ và người dân đều cho rằng, hoạt động duy tu, sửa chữa được thực hiện kịp thời. Tuy nhiên, vẫn còn 20% cán bộ và 27,69% hộ dân cho rằng hoạt động duy tu, sửa chữa chưa kịp thời. Hiện tượng mặt đê, hành lang đê bị xuống cấp nhưng thiếu đơn vị quản lý đến kiểm tra và sửa chữa. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế chính trong công tác duy tu, sửa chữa đê điều đó là nguồn ngân sách hỗ trợ và đầu tư chỉ đáp ứng được chưa đầy 15% so với nhu cầu đặt ra. Bên cạnh đó, quá trình này đặt ra những yêu cầu về mặt kỹ thuật như đầu thầu, chọn lựa nhà thầu, giám sát thực hiện công trình rất nghiêm ngặt, trong khi đội ngũ cán bộ quản lý còn hạn chế, thường kiêm nhiệm nhiều việc ở UBND các cấp, do đó, công tác duy tu, sửa chữa chậm tiến độ, làm công trình xuống cấp trầm trọng.

3.1.4. Tổ chức quản lý vật tư dự trữ phòng chống lụt bão

Vật tư dự trữ thường bao gồm đất, các vật liệu làm lọc (cát thô, sỏi, đá dăm, gạch vỡ, rọ thép, bao tải nylon, lưới mai, lưới cước, xeng...) được dự trữ để sẵn sàng đối phó với các sự cố đê điều, ứng phó và khắc phục hậu quả thiên tai có thể xảy ra, đặc biệt xử lý giờ đầu và trong mưa bão. Theo quy định về quản lý vật tư dự trữ đê điều, nhằm đảm bảo tính chính xác, minh bạch và sẵn sàng ứng phó khi có sự cố, Hạt quản lý đê đã giao cho nhân viên phụ trách địa phương ở 13 xã thực hiện mở sổ sách theo dõi từng kho vật tư một cách chi tiết, rõ ràng, thể hiện được vị trí và sơ đồ vị trí của các loại vật tư theo từng nhóm, từng loại để huy động khi cần thiết. Đồng thời, việc ghi chép cần rõ ràng, cụ thể khi nhập, xuất vật tư và tiến hành kiểm kê định kỳ theo đúng quy định. Khi có lệnh, Hạt Quản lý đê hoặc đơn vị được

giao quản lý phải cung cấp đủ hoá đơn, chứng từ cho các đơn vị liên quan, nhất là Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, từ đó tổng hợp thành báo cáo để lập kế hoạch xin huy động, bổ sung thêm vật tư và xây dựng các kịch bản ứng phó linh hoạt với các tình huống có thể xảy ra. Vật tư dự trữ được kiểm kê hằng năm 2 lần (trước và sau mùa lũ). Huyện cũng có kho phòng chống thiên tai và các cụm chống lụt được chuẩn bị số lượng lớn vật tư, phương tiện phục vụ công tác phòng chống lụt bão trong năm vào trước mùa mưa bão.

Bảng 2. Đánh giá của cán bộ về hoạt động dự trữ vật tư phòng chống lụt bão ở huyện Ứng Hoà.

Chỉ tiêu	Cán bộ Chi cục và Hạt quản lý đê điều (n=19)		Cán bộ chính quyền địa phương (n=26)	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1. Mức độ đáp ứng nhu cầu vật tư dự trữ				
Đáp ứng tốt nhu cầu	11	57,89	16	61,54
Đáp ứng nhu cầu	5	26,32	6	23,08
Chưa đáp ứng nhu cầu	3	15,79	4	15,38
2. Lượng vật tư dự trữ				
Thừa	2	10,53	2	7,70
Đủ	3	15,79	7	26,92
Thiếu	14	73,68	17	65,38
3. Hoạt động kiểm kê vật tư				
Tốt	5	26,32	1	3,85
Trung bình	3	15,79	8	30,77
Chưa tốt	11	57,89	17	65,38

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra của nhóm nghiên cứu (2023) [16].

Nhìn chung, các cán bộ của Hạt Quản lý đê và Chi cục Phát triển nông thôn, cán bộ chính quyền địa phương đều đánh giá công tác dự trữ vật tư chưa tốt (trên 54% ý kiến nhận định mỗi nhóm đối tượng) trên các chỉ tiêu danh mục vật tư, lượng vật tư dự trữ thiếu, hoạt động kiểm kê vật tư và hoạt động sử dụng vật tư chưa tốt (bảng 2). Đây được coi là điểm yếu lớn trong công tác quản lý nhà nước về đê điều, cần có giải pháp can thiệp để khắc phục ngay trong thời gian tới.

3.1.5. Giám sát thi hành pháp luật về đê điều

Việc giám sát thi hành pháp luật về đê điều được triển khai theo Luật Thanh tra năm 2010, Nghị định số 86/2011/NĐ-CP ngày 22/9/2011 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Thanh tra, Nghị định số 07/2012/NĐ-CP ngày 9/2/2012 của Chính phủ quy định về cơ quan được giao thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành và hoạt động thanh tra chuyên ngành, Nghị định số 33/2015/NĐ-CP ngày 27/3/2015 của Chính phủ quy định việc thực hiện kết luận thanh tra, Nghị định số 47/2015/NĐ-CP ngày 14/5/2015 của Chính phủ về tổ chức và hoạt động thanh tra ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Thông tư số 01/2013/TT-TTCTP ngày 12/3/2013 của Tổng Thanh tra Chính phủ quy định về hoạt động theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện kết luận, kiến nghị, quyết định xử lý về thanh tra. Hằng năm, tiến hành xây dựng kế hoạch thanh tra, kiểm tra chuyên ngành về quản lý đê điều và hoạt động phòng chống thiên tai trên địa bàn huyện. Quá trình tổ chức thực hiện phối hợp với thanh tra huyện tiến hành thanh/kiểm tra các

hoạt động liên quan đến đề điều theo kế hoạch; đồng thời phối hợp với các sở, ngành của thành phố tiến hành thanh tra, kiểm tra các hoạt động liên quan đến đề điều và phòng chống thiên tai. Trong giai đoạn 2020-2022, Chi cục Thủy lợi và Phòng chống thiên tai Hà Nội đã tiến hành thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về đề điều và phòng chống thiên tai đối với các tổ chức, cá nhân hoạt động tập kết, trung chuyển vật liệu xây dựng ở bãi sông trên địa bàn huyện Ứng Hòa. Kết quả Chi cục Thủy lợi và Phòng chống thiên tai Hà Nội đã ban hành 9 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với 9 cá nhân, tổng số tiền phạt là 19.000.000 đồng (bảng 3).

Bảng 3. Tình hình thanh tra, giám sát về đề điều ở huyện Ứng Hòa giai đoạn 2020-2022.

Chi tiêu	Đơn vị tính	Năm			So sánh (%)		
		2020	2021	2022	20/21	22/21	Bình quân
Số cuộc thanh tra, kiểm tra	Lần	3	3	2	100,00	66,67	81,65
Số đối tượng thanh tra, kiểm tra	Công trình	8	6	6	75,00	100,00	86,60
Số đối tượng vi phạm	Đối tượng	2	4	3	200,00	75,00	122,47
Số đối tượng bị xử phạt vi phạm	Đối tượng	1	2	2	200,00	100,00	141,42
Số tiền xử phạt	Triệu đồng	5	6	8	120,00	133,33	126,49

Nguồn: Hạt Quản lý đề điều Ứng Hòa - Mỹ Đức (2023) [16].

Đánh giá về công tác thanh tra, giám sát đề điều trên địa bàn huyện Ứng Hoà, có tới 20% cán bộ và 27% người dân cho rằng hoạt động này chưa thường xuyên. Một số lượng khá lớn ý kiến cho rằng, công tác thanh tra, kiểm tra chưa được công khai (trên 30% ý kiến cả 2 nhóm đối tượng), tính minh bạch được đánh giá cũng chưa thật sự cao, nhưng cơ bản đã có hiệu quả (trên 75% cả 2 nhóm đối tượng đồng ý nhận định) (bảng 4). Một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến hiệu quả chưa cao trong hoạt động thanh tra, giám sát đề điều

Bảng 4. Đánh giá của cán bộ và người dân về hoạt động thanh tra, giám sát đề điều ở huyện Ứng Hòa.

Chi tiêu	Cán bộ quản lý đề điều và chính quyền (n=45)		Người dân (n=130)	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1. Tính thường xuyên				
Rất thường xuyên	15	33,33	48	36,92
Thường xuyên	21	46,67	46	35,38
Không thường xuyên	9	20,00	36	27,70
2. Tính công khai				
Rất công khai	11	24,45	38	29,24
Công khai	20	44,44	46	35,38
Chưa công khai	14	31,11	46	35,38
3. Tính minh bạch				
Rất minh bạch	14	31,11	48	36,92
Minh bạch	21	46,67	46	35,38
Chưa minh bạch	10	22,22	36	27,70
4. Tính hiệu quả				
Rất hiệu quả	14	31,11	57	43,84
Hiệu quả	23	51,11	45	34,62
Không hiệu quả	8	17,78	28	21,54

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra của nhóm nghiên cứu (2023).

tại huyện Ứng Hòa là do chưa ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin trong công tác quản lý. Hiện nay, việc giám sát chủ yếu vẫn dựa vào phương pháp thủ công, phụ thuộc vào lực lượng cán bộ cơ sở và các tổ tự quản, dẫn đến tính kịp thời và chính xác còn hạn chế, đặc biệt trong điều kiện thời tiết khắc nghiệt hoặc khi xảy ra sự cố bất ngờ. Thiếu hệ thống cơ sở dữ liệu số hóa, thiết bị giám sát từ xa như camera, cảm biến cảnh báo sạt lở, hay phần mềm phân tích dữ liệu, cũng khiến việc theo dõi hiện trạng đề điều chưa toàn diện, khó phát hiện sớm các dấu hiệu rủi ro. Việc này không chỉ làm giảm hiệu quả trong phòng chống thiên tai, mà còn gây lãng phí nguồn lực và tăng nguy cơ mất an toàn công trình trong mùa mưa bão.

Như vậy, hoạt động quản lý nhà nước về đề điều trên địa bàn huyện Ứng Hòa đã đạt được những mặt tích cực, thể hiện qua việc thiết lập bộ máy tổ chức tương đối đồng bộ, triển khai hiệu quả các hoạt động duy tu, tu bổ và nâng cấp hệ thống đề điều, cùng với đó là việc thực hiện kiểm kê, dự trữ vật tư phòng chống lụt bão và giám sát thi hành pháp luật. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế như: cơ cấu tổ chức còn bất cập sau khi sáp nhập chi cục; công tác chỉ đạo, hướng dẫn chuyên môn còn lúng túng; hoạt động kiểm tra, xử lý vi phạm thiếu quyết liệt; một số tuyến kè và điểm canh đề bị xuống cấp, chưa được sửa chữa kịp thời; tình trạng lấn chiếm hành lang đề vẫn diễn ra phổ biến. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ sự thiếu hụt ngân sách, nhân lực kiêm nhiệm, thiếu chuyên môn và sự phối hợp chưa đồng bộ giữa các cấp chính quyền.

3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước về đề điều

Trong thời gian tới, huyện Ứng Hoà và các địa phương có hệ thống đề điều cần triển khai một số giải pháp để nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước về đề điều. Đặc biệt là các vấn đề sau:

Thứ nhất, huy động nguồn ngân sách và sự tham gia của cộng đồng cho quản lý nhà nước về đề điều. Trong đó, cần tập trung vào các giải pháp huy động nguồn ngân sách và thúc đẩy sự tham gia của cộng đồng. Trước hết, cần đa dạng hóa các nguồn lực tài chính bằng cách kết hợp ngân sách Trung ương, địa phương với các chương trình liên quan như xây dựng nông thôn mới, phòng chống thiên tai, đồng thời khuyến khích xã hội hóa đầu tư thông qua sự tham gia của doanh nghiệp, tổ chức phi chính phủ. Việc sử dụng ngân sách cần đảm bảo hiệu quả, minh bạch, có sự giám sát cộng đồng và ưu tiên đầu tư vào những vị trí dễ xung yếu, thường xuyên bị ảnh hưởng bởi thiên tai. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò chủ động của người dân thông qua tuyên truyền, nâng cao nhận thức và tổ chức các mô hình tự quản như “Tổ tự quản đề điều”. Đây là lực lượng quan trọng trong việc tuần tra, phát hiện và xử lý kịp thời các sự cố, đặc biệt trong mùa mưa bão. Ngoài ra, địa phương cần xây dựng cơ chế khuyến khích phù hợp như hỗ trợ kinh phí, khen thưởng cá nhân, tập thể có đóng góp tích cực. Việc kết hợp hiệu quả giữa nguồn lực nhà nước và cộng đồng không chỉ giúp giảm gánh nặng tài chính mà còn tăng tính bền vững trong quản lý, bảo vệ hệ thống đề điều trên địa bàn.

Thứ hai, giải pháp về xử lý các sự cố đề điều. Việc xử lý các sự cố đề điều cần phải tiến hành nhanh, chính xác, kịp thời và rõ ràng từng bước để đảm bảo công việc triển khai được logic, hiệu quả cả trước, trong và sau mùa mưa bão hằng năm. Mỗi cấp quản lý có nhiệm vụ và trách nhiệm cụ thể, qua đó góp phần tăng hiệu quả công tác phối hợp và triển khai các hoạt động. Tuy nhiên, thời gian tới, cần tăng cường ứng trực các

sự cố về đê điều, có thể thành lập các đội phản ứng trực nhanh, trang bị đầy đủ thiết bị, vật tư để kịp thời đến hiện trường và triển khai các biện pháp ban đầu hiệu quả. Có thể áp dụng công nghệ thông tin như phần mềm quản lý, hệ thống giám sát trực tuyến (hệ thống giám sát tự động, Drone, phần mềm mô phỏng...) để theo dõi, báo cáo nhanh về đê điều và hỗ trợ ra quyết định hiệu quả. Cần đơn giản hoá các bước báo cáo và thẩm định không cần thiết, ưu tiên các quyết định tại chỗ nhằm tiết kiệm thời gian, đặc biệt là đề cao vai trò của cấp quản lý địa phương trong tình huống này. Cần xây dựng các phương án dự phòng cho các tình huống khác nhau để giúp ứng phó linh hoạt các biến động của thực tiễn. Có thể tổ chức các khóa đào tạo thường xuyên cho cán bộ, nhân viên về kỹ năng xử lý sự cố và sử dụng các thiết bị chuyên dụng khi diễn ra sự cố.

Thứ ba, tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra về đê điều. Việc kiểm tra, giám sát cần tiến hành thường xuyên, nhằm sớm phát hiện các sai sót và hạn chế khiếu nại, tố cáo liên quan đến đê điều. Cần hoàn thiện hệ thống quy trình kiểm tra, giám sát như xây dựng tiêu chuẩn, sổ hoá hồ sơ và cập nhật thường xuyên thông tin để phục vụ công tác đánh giá hoạt động quản lý đê. Năng lực cán bộ cần được nâng cao qua đào tạo chuyên sâu, đánh giá năng lực thường xuyên, cũng như có thể nghiên cứu xây dựng đội ngũ chuyên gia giải quyết các khó khăn, vướng mắc, sai phạm về đê điều. Tăng cường sự tham gia của người dân trong công tác giám sát, phản ánh thông tin liên quan đến đê điều. Các kết quả của quá trình thanh tra, kiểm tra cần được công khai, minh bạch; các sai phạm phải xử lý nghiêm, kịp thời để đảm bảo tính răn đe hiệu quả. Thực hiện nghiêm túc chế độ báo cáo thống kê, báo cáo định kỳ, báo cáo đột xuất với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền về công tác thanh tra.

Thứ tư, tăng cường ứng dụng công nghệ số trong quản lý nhà nước về đê điều. Địa phương cần có giải pháp ứng dụng hệ thống camera giám sát trọng điểm đê điều: Quan sát trực tiếp hiện trạng đê tại các vị trí trọng điểm, xung yếu cũng như mực nước lũ theo thời gian thực. Khai thác trang web theo dõi mực nước mucnuoc.dedieu.gov.vn: cập nhật mực nước theo thời gian thực tại các trạm chốt thủy văn, vị trí theo tuyến đê; theo dõi dữ liệu mực nước, sắp xếp, cảnh báo theo các cấp báo động qua điện thoại di động. Về trang webGIS quản lý dữ liệu đê điều dedieu.gov.vn, địa phương cần có phương án quản lý cơ sở dữ liệu về đê điều của 21 tỉnh, thành phố có đê từ cấp III đến đặc biệt; truy cập, khai thác, cập nhật trực tuyến trên Internet và ứng dụng các phần mềm quản lý công tác duy tu bảo dưỡng, đầu tư nâng cấp hệ thống đê điều từ cấp III đến cấp đặc biệt. Lập nhóm Zalo và các nhóm mạng xã hội với 5 nhóm đối tượng để gửi thông tin về diễn biến lũ, bão, tình hình đê điều và các nội dung liên quan đến công tác quản lý như vi phạm, sự cố đê.

4. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy, công tác quản lý nhà nước về đê điều trên địa bàn huyện Ứng Hoà (trước sáp nhập) đã được thực hiện tương đối hiệu quả, tích cực, phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, cũng như đảm bảo được yêu cầu bảo vệ tài sản và con người. Các công tác lập kế hoạch quản lý đê, tổ chức quản lý vật tư dự trữ phòng chống lụt bão; xây dựng phương án hộ đê; giám sát thi hành pháp luật về đê điều đều được tiến hành tốt, hiệu quả cao. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về đê điều bao gồm: bộ máy quản lý nhà nước về đê điều; hệ thống chính sách pháp luật về quản lý;

nguồn lực tài chính và đầu tư; nhận thức của người dân. Do đó, một số giải pháp cần triển khai thực hiện nhằm tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về đê điều thời gian tới bao gồm: hoàn thiện công tác lập kế hoạch quản lý đê điều; huy động nguồn lực cho quản lý đê điều; giải pháp xử lý các sự cố đê điều; tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra về đê điều; tăng cường ứng dụng công nghệ số trong quản lý nhà nước về đê điều; tăng cường công tác quản lý lãnh đạo, chỉ đạo của chính quyền địa phương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] T. Dat (2024), "The dyke system is a strong fortress to protect the lives and property of the state and people", *tuyengiao.vn*, <https://www.tuyengiao.vn/he-thong-de-dieu-la-thanh-tri-vung-chac-de-bao-ve-tinh-mang-tai-san-cua-nha-nuoc-va-nhan-dan-147331>, accessed 30 December 2024 (in Vietnamese).
- [2] P.X. Su, P.T. Toan, V.Q. Luu (2004), "Issues in need of reform to improve the efficiency of irrigation works management", *Journal of Agriculture and Rural Development*, **9**, pp.35-41 (in Vietnamese).
- [3] N.V. Manh (2019), "State management of natural disaster prevention and control in Vietnam - Current situation and solutions", *Journal of State Management*, **280(8)**, pp.45-50 (in Vietnamese).
- [4] P.H. Thai (2021), "Improving dyke law in the context of climate change in Vietnam", *Journal of Jurisprudence*, **2**, pp.33-39 (in Vietnamese).
- [5] D.V. Thuy, T.C. Trung, L.K. Oanh (2019), "Solutions for effective management of the coastal dyke system in the Mekong delta", *Journal of Water Resources Science and Technology*, **57**, pp.81-88 (in Vietnamese).
- [6] D.T. Loi (2005), "Reforming the management model of irrigation works forward market mechanisms", *Agricultural Science and Technology and Rural Development in 20 Years of Renovation*, National Political Publishing House, 250pp (in Vietnamese).
- [7] N.V. Le, N.N. Hung, N.T. Tung, et al. (2005), "Application of information technology in dyke management in Hanoi", *Proceedings of The Conference on Agricultural Science and Technology and Rural Development: 20 Years of Renovation*, **6**, pp.307-309 (in Vietnamese).
- [8] T. Tung (2024), "Ung Hoa no longer faces flooding concerns", *Hanoi Department of Agriculture and Rural Development Electronic Portal*, <https://sonnptnt.hanoi.gov.vn/cat172/2110/Ung-Hoa-khong-con-noi-lo-ung-ngap>, accessed 30 December 2024 (in Vietnamese).
- [9] People's Committee of Ung Hoa District (2024), *Socio-Economic Development Report of Ung Hoa District in 2023 and Directions and Tasks for 2024* (in Vietnamese).
- [10] R.V. Krejcie, D.W. Morgan (1970), "Determining sample size for research activities", *Educational and Psychological Measurement*, **1(3)**, pp.13-21, DOI: 10.1177/001316447003000.
- [11] J.E. Bartlett, J.W. Kotrlik, C.C. Higgins (2001), "Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research", *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, **19(1)**, pp.40-43.
- [12] National Assembly (2006), *Dyke Law No. 79/2006/QH11* (in Vietnamese).
- [13] Hanoi Department of Irrigation and Natural Disaster Prevention (2023), *Report on Dyke Management Activities in Hanoi in 2022* (in Vietnamese).
- [14] Hanoi Department of Irrigation and Natural Disaster Prevention (2021), *Report on Dyke Management Activities in Hanoi in 2020* (in Vietnamese).
- [15] Hanoi Department of Irrigation and Natural Disaster Prevention (2022), *Report on Dyke Management Activities in Hanoi in 2021* (in Vietnamese).
- [16] Ung Hoa - My Duc Dyke Management Unit (2022), *Inspection and Evaluation Report on Dyke Structures after The 2022 Flood Season* (in Vietnamese).

Bản sắc văn hóa trong tiểu thuyết *The Circle of Reason* (1986) của Amitav Ghosh

Phạm Phương Chi*

Viện Văn học, 20 Lý Thái Tổ, phường Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 20/12/2024; ngày chuyển phản biện 23/12/2024; ngày nhận phản biện 29/1/2025; ngày chấp nhận đăng 19/2/2025

Tóm tắt:

Nỗi ám ảnh đối với không gian được cụ thể hóa trong ý niệm về “nhà” (home: quê hương) xuất hiện ở hầu hết các tác phẩm di dân Ấn Độ. Các cộng đồng di dân thường mang theo văn hóa, tín ngưỡng và truyền thống, thần thoại và truyền thuyết quê hương. Nhiều tác phẩm văn học di dân Ấn Độ dựa vào các huyền thoại trong việc xây dựng cốt truyện như là một cách thức để ôn lại những ký ức về quê hương. Đó cũng chính là cầu nối thu hẹp khoảng cách giữa quê hương trong lý tưởng và hiện thực tha hương. Bài báo phân tích tác phẩm *The Circle of Reason* (*Vòng tròn lý trí*) của nhà văn Ấn Độ Amitav Ghosh (sinh năm 1956) để làm nổi bật đặc trưng về bản sắc văn hóa trong văn học di dân. Bản sắc văn hóa của cộng đồng di dân được thể hiện trong tiểu thuyết này là một công cụ để duy trì sự sống nơi đất mới. Đó là một bản sắc không được định hình để thuộc về một nơi chốn địa lý hay chính trị nào cụ thể, mà là xuyên biên giới, luôn ở trạng thái hình thành, gắn với sự di chuyển và sinh tồn của những người di dân, đặc biệt là trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Từ khóa: Amitav Ghosh, bản sắc văn hóa, *The Circle of Reason*, văn học di dân Ấn Độ.

Chỉ số phân loại: 5.10, 5.12, 5.13

Cultural identity in Amitav Ghosh's novel *The Circle of Reason* (1986)

Phuong Chi Pham*

Institute of Literature, 20 Ly Thai To Street, Hoan Kiem Ward, Hanoi, Vietnam

Received 20 December 2024; revised 29 January 2025; accepted 19 February 2025

Abstract:

The obsession with space is embodied in the notion of “home” (homeland), which appears in most Indian diaspora literature. Diaspora communities often carry with them the culture, beliefs and traditions, myths and legends of their homeland. Many works of Indian diaspora literature draw on myths in constructing their plots as a way of revisiting memories of home. Such memories serve as a bridge to narrow the gap between the ideal homeland and the reality of exile. This article analyses the novel *The Circle of Reason* (*Vòng tròn lý trí*) by Indian diaspora writer Amitav Ghosh (born in 1956) to highlight the characteristics of cultural identity in diaspora literature. The cultural identity of the diaspora community presented in this novel functions as a tool for sustaining life in the new land. It is an identity not defined as belonging to any specific geographical or political place, but one that is transnational, continually in formation, and closely tied to the movement and survival of migrants, especially in the context of globalisation.

Keywords: Amitav Ghosh, cultural identity, Indian diaspora literature, *The Circle of Reason*.

Classification numbers: 5.10, 5.12, 5.13

*Email: chiphamvvh@gmail.com

1. Đặt vấn đề

Các cộng đồng di dân thường mang theo văn hóa, tín ngưỡng và truyền thống, thần thoại và truyền thuyết quê hương. Nhiều tác phẩm văn học di dân Ấn Độ miêu tả những ký ức về quê hương như là cầu nối thu hẹp khoảng cách giữa quê hương trong lý tưởng và hiện thực tha hương. Amitav Ghosh (sinh năm 1956 tại Calcutta, nay là Kolkata, Ấn Độ) là một nhà văn di dân gốc Ấn với những cuốn tiểu thuyết đầy tham vọng trong việc sử dụng các chiến lược kể chuyện phức tạp để tìm hiểu bản chất của bản sắc dân tộc và bản sắc cá nhân trong tình trạng di dân, nhất là di dân Ấn Độ và Đông Nam Á. Ông từng được trao Giải thưởng Jnanpith vào năm 2018 (giải thưởng văn học lâu đời nhất và cao quý nhất dành cho nhà văn Ấn Độ được ghi nhận là có đóng góp xuất sắc cho văn học). Amitav Ghosh là nhà văn viết tiếng Anh đầu tiên được giải này. Bài viết này phân tích tác phẩm *The Circle of Reason* (Vòng tròn lý trí) của nhà văn di dân Ấn Độ Amitav Ghosh (sinh năm 1956) để làm nổi bật bản sắc văn hóa trong văn học di dân. Bản sắc văn hóa của cộng đồng di dân được thể hiện trong tiểu thuyết này là một công cụ để duy trì sự sống nơi đất mới. Đó là một bản sắc không được định hình để thuộc về một nơi chốn địa lý hay chính trị nào cụ thể mà là xuyên biên giới, nó luôn ở trạng thái hình thành, gắn với sự di chuyển và sự sinh tồn của những người di dân, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nhà văn Amitav Ghosh và các trang viết về sự di cư

Sinh ra trong gia đình ngoại giao, Amitav Ghosh có nhiều trải nghiệm về sự di chuyển. Chính cuộc sống này đã giúp Amitav Ghosh hình dung được về căn cước di dân trong các tác phẩm hư cấu của ông. Ở một số tác phẩm, Amitav Ghosh tập trung vào vấn đề di cư và dịch chuyển. Các nhân vật của Amitav Ghosh, từ người dân bình thường cho đến các vị vua, hay những kẻ cai trị, từ người dân thuộc địa cho đến những người dân hậu thuộc địa, từ những người nô lệ và thương nhân tiền hiện đại, cho đến những người lao động hiện đại, đều trải nghiệm sự dịch chuyển xuyên quốc gia. Những hệ lụy về sự xáo trộn cuộc sống và sự va chạm về văn hóa do sự dịch chuyển về không gian địa lý đã tác động đáng kể đến cái nhìn của họ về căn cước bản thân.

Cuốn tiểu thuyết đầu tiên *The Circle of Reason* (1986) của Amitav Ghosh bao gồm các nhân vật thuộc tầng lớp trung lưu thấp, phải đi tàu phà vượt Ấn Độ Dương tới Al-Ghazira để kiếm kế sinh nhai. Tác phẩm này có sự pha trộn của các yếu tố ngụ ngôn và tiểu thuyết dã ngoại; nó mang tính hậu hiện đại với cấu trúc phi tuyến tính và tính liên văn bản dày đặc. *The Circle of Reason* được viết bằng tiếng Anh và được dịch ra nhiều thứ tiếng trên thế giới, thu hút độc giả quốc tế. Trong tác phẩm này, một nhân vật chính người Ấn Độ bị nghi ngờ là khủng bố nên phải rời Ấn Độ đến Bắc Phi và Trung Đông. Tác phẩm xoay quanh sự dịch chuyển và sự ăn khớp về văn hóa - xã hội với mảnh đất mới đã ảnh hưởng như thế nào đến ý thức của người di dân về căn cước của họ.

Các tiểu thuyết khác của Amitav Ghosh cũng tập trung vào cách thức và trải nghiệm di dân. *The Glass Palace* (2000) là một bản ghi chép về lịch sử của một gia đình Ấn Độ di cư đến lãnh thổ Miến Điện ngày nay; lịch sử này trải dài suốt giai đoạn người Anh chiếm đóng từ năm 1885, cho đến khi Ấn Độ giành được độc lập sau Thế chiến thứ hai và kéo dài đến cuối thế kỷ 20. Tiểu thuyết *The Hungry Tide* (2004) là bức tranh về khủng hoảng di cư do tác động của biến đổi khí hậu. Tiểu thuyết *Sea of Poppies* (2009) mô tả cuộc di cư của những lao động hợp đồng người Ấn Độ trên các đồn điền của Anh quốc rải khắp các thuộc địa trên thế giới. Trong tiểu thuyết *Gun Island* (2019), Dinanath như là một người nhập cư Bengali trung niên và là người buôn sách kiếm sống ở Brooklyn. Tác phẩm đã miêu tả Dinanath là một người di cư thành công định cư ở New York, chu du khắp thế giới vì sở thích và mục đích của mình. Nhân vật được xây dựng như là một đại diện cho tầng lớp “công dân toàn cầu”, những người được hưởng đặc quyền, đặc lợi do quá trình toàn cầu hóa đem lại, tuy nhiên, nhân vật lại không tìm được tình yêu, mục đích và lợi ích trọn vẹn.

Hai người Bengali trẻ, Tipu, một chuyên gia máy tính và Rafi, một ngư dân, cố gắng tìm đường đến châu Âu nhờ sự hỗ trợ của những kẻ buôn lậu người. Câu chuyện về Tipu và Rafi được kể dưới góc nhìn của những người tị nạn Bengali ở châu Âu. Tác phẩm ngụ ý so sánh giữa những người di cư phải rời bỏ quê hương để tìm kiếm cuộc sống tốt đẹp hơn, với các con cá heo và động vật khác bị buộc phải từ bỏ môi trường sống quen thuộc của mình do nhiệt độ tăng cao và tình trạng ô nhiễm. Tác phẩm thể hiện sự khác biệt trong cách thức di dân hiện tại khác với quá khứ, khi mà những nhân vật di cư từ Ấn Độ đến Venice như Rafi, Tipu và những người nước ngoài khác được xây dựng như là những người chủ động cho sự di cư và ở nơi mới, họ không bị coi là nô lệ. Ở đây, tác giả cho chúng ta biết rằng “thế giới đã thay đổi quá nhiều, quá nhanh; các hệ thống đang được kiểm soát hiện nay không tuân theo bất kỳ một ông chủ nào; chúng tuân theo mệnh lệnh của chính mình, không thể hiểu được như những con quỳ” [1]. Cuốn tiểu thuyết cho thấy, nước Ý thế kỷ 21 phụ thuộc vào sức lao động của những người nhập cư, những người đã nỗ lực rời bỏ quê hương, vượt biên để đến các quốc gia giàu có về kinh tế, với hy vọng có một cuộc sống an toàn và phát triển hơn [2]. Cuốn tiểu thuyết gần đây nhất của Amitav Ghosh, *Jungle Nama* (2021), nhấn mạnh nội dung biến đổi khí hậu và sự di cư, khi kể một câu chuyện về truyền thuyết vùng Sundarbans.

Chủ đề di cư cũng xuất hiện ít nhiều trong các tác phẩm phi hư cấu của Amitav Ghosh. Các tác phẩm phi hư cấu nổi bật của ông bao gồm: *Dancing in Cambodia, at Large in Burma* (Khiêu vũ ở Campuchia, tại Miến Điện, 1998), *The Imam and The Indian* (Imam và người Ấn Độ, 2002), *Incendiary Circumstances: A Chronicle of The Turmoil of Our Times* (Hoàn cảnh gây cháy nổ: Biên niên sử về sự hỗn loạn của thời đại chúng ta, 2005), *The Great Derangement: Climate Change and the Unthinkable* (Sự loạn trí lớn: Biến đổi khí hậu và điều không thể tưởng tượng được, 2016), *The Nutmeg's Curse: Parables for a Planet in Crisis* (Lời nguyên của hạt nhục đậu khấu: Truyện ngụ ngôn về một hành tinh đang gặp khủng hoảng, 2021). *In an Antique Land* (1992) được coi là tác phẩm phi hư cấu gây ấn tượng với độc giả bởi sự hòa trộn của nhiều thể loại (du ký, tự truyện, hồi ký), tác phẩm này đã làm mờ ranh giới giữa tiểu thuyết và phi hư cấu. Tác phẩm miêu tả trải nghiệm của người kể chuyện ở một ngôi làng nông thôn tại Ai Cập vào đầu những năm 1980, khi nhân vật đến đó với tư cách là một nhà nghiên cứu học thuật và quay trở lại vào cuối những năm 1980.

2.2. “Nhà” (Home: quê hương) và căn cước văn hóa trong văn học di dân Ấn Độ

Không gian là mối bận tâm chính đối với nhiều tác phẩm văn học hậu thuộc địa của khu vực tiểu lục địa Ấn Độ. Ngay từ tiêu đề các tác phẩm cũng cho thấy mối ám ảnh không gian này: *An Area of Darkness* (Khu vực bóng tối, 1964) và *A House for Mr Biswas* (Ngôi nhà dành cho ông Biswas, 1961) của Naipaul; *Brick Lane* (2003) của Monica Ali, *Bombay Duck* (Vịt Bombay, 1990) của nhà văn Anh gốc Ấn Farrukh Dhondy và tác phẩm *In an Antique Land* và *Glass Palace* của Amitav Ghosh.

Nỗi ám ảnh đối với không gian được cụ thể hóa trong ý niệm về “nhà” xuất hiện ở hầu hết các tác phẩm di dân Ấn Độ [3]. Các cộng đồng di dân thường mang theo văn hóa, tín ngưỡng và truyền thống, thần thoại và truyền thuyết quê hương. Nhiều tác phẩm văn học di dân Ấn Độ dựa vào các huyền thoại trong việc xây dựng cốt truyện như là một cách thức để ôn lại những ký ức về quê hương. Những ký ức đó đã tạo thành cầu nối thu hẹp khoảng cách giữa quê hương trong lý tưởng và hiện thực ly hương. Việc nương vào ký ức quê hương như vậy cũng là một cách để các cây bút hải ngoại xoa dịu những tổn thương và bất an trong điều kiện ly hương [4]. Sự tồn tại của cộng đồng di dân Ấn Độ chủ yếu là phân tán, trốn chạy và phải bôn bề ở nơi khác, vì thế họ vẫn tiếp tục “phụ thuộc vào những mảnh ghép của cội rễ để nối kết họ lại với nhau trước sự tấn công, sự bác bỏ hoặc thống trị của “cái khác” của cái thế giới vừa đáng sợ vừa mê hoặc” [5].

Căn cước của những người phải rời khỏi chốn tổ tiên được xác định dựa trên ý niệm của họ về “quê nhà”. Cảm giác cội nguồn do hình ảnh quê hương gợi lên cho thấy sự phức hợp về căn cước văn hóa của một cá nhân di dân. Trong bối cảnh tha hương, những ký ức tĩnh, bất động về quê hương dần bị thách thức và được thay thế bằng một ý tưởng động: đó là ý tưởng về quê hương không bị bó buộc vào một không gian địa lý đơn thuần. Do đó, không có gì đáng ngạc nhiên khi chúng ta chứng kiến mối quan tâm đối với quê hương và tác động cảm xúc mà nó gây ra đối với những người di cư trong văn học di dân Ấn Độ và văn học hậu thuộc địa Ấn Độ.

Sự di dời, xáo trộn đi kèm với cảm giác mất mát và khao khát được trở về quê hương làm mất ổn định ý thức về nguồn gốc. Nhiều học giả đã diễn giải từ “diaspora” theo hướng nhấn mạnh những nỗ lực của cộng đồng di dân trong việc cắm rễ sâu vào mảnh đất, gợi lên trạng thái ở giữa, giằng xé, mơ hồ giữa cội nguồn và nơi ở mới. Từ “diaspora” (di dân) có nguồn gốc từ thuật ngữ Hy Lạp ‘diasperien’ (“dia” có nghĩa là ‘ngang qua’ và ‘sperien’ có nghĩa là ‘gieo hoặc rải hạt giống’), chung quy đem lại nội hàm của từ là gợi ý sự phân tán người dân từ một vị trí địa lý và sau đó tái định cư ở những nơi khác. Do đó, “diaspora” liên quan đến sự du lịch và hành trình, nhưng khác với du lịch ở chỗ nó không giống như du lịch giả định là mọi người sẽ quay trở lại nơi mà một người bắt đầu ra đi, khi kết thúc chuyến tham quan [6].

J. Clifford (1994) [7] cho rằng, thuật ngữ “diaspora” nói về sự tái định vị, định cư ở một địa điểm mới. “Cộng đồng di dân” là “các hội nhóm có thể suy yếu... tùy thuộc vào khả năng thay đổi - cản trở, cởi mở, đối kháng hay kết nối - ở nước sở tại và xuyên quốc gia”. Do đó, “diaspora” liên quan đến việc định cư, duy trì cộng đồng, từ đó mà hình thành những “khu nhà tập thể xa xứ”. Ông cũng cho rằng, cộng đồng người di dân thường ở trạng thái tinh thần “không ở đây” để ở lại, có nghĩa là họ chỉ “lưu trú tạm thời, trong một sự căng thẳng sống động, với những trải nghiệm về sự chia ly và vương mắc, khi sống ở đây mà nhớ và khao khát về một nơi khác”. Thuật ngữ “diaspora... không chỉ đơn giản là sự xuyên quốc gia và sự di chuyển, mà còn là những cuộc đấu tranh chính trị để xác định địa phương, như một cộng đồng đặc biệt, trong bối cảnh lịch sử của sự di dời” [7]. Cộng đồng di dân là sản phẩm của “các quá trình di dời bạo lực” và văn hóa của cộng đồng di dân “được tạo ra bởi các chế độ thống trị chính trị và bất bình đẳng về kinh tế”. Nhưng J. Clifford (1994) [7] nhấn mạnh rằng, các cộng đồng di dân vẫn giữ được khả năng duy trì cộng đồng chính trị và văn hóa phản kháng của họ. Ông gọi đó là “các mạng lưới truyền thông, du lịch, thương mại và quan hệ họ hàng chồng chéo một phần, phi tập trung, kết nối nhiều cộng đồng của một ‘dân tộc’ xuyên quốc gia”, “các trục bên của cộng đồng di dân” [7]. Nghiên cứu cộng đồng di dân là nghiên cứu về biên giới của họ, những tuyên bố của họ về bản sắc riêng, từ đó phát lộ những căng thẳng, vương mắc của họ đối với các chuẩn mực nhà nước cũng như những người dân bản địa. Trải nghiệm của cộng đồng di dân về sự đồng hiện của trạng thái “ở đây” và “ở đó” là phi tuyến tính, đến nỗi hiện tại “liên tục bị quá khứ che phủ và cũng là một tương lai mong muốn nhưng bị cản trở” [7].

Diễn ngôn di dân duy trì mối quan hệ chặt chẽ với nước sở tại và quốc gia gốc của mình. Diễn ngôn đó cũng được hình thành từ những tương tác giữa ký ức về “gốc rễ” và những trải nghiệm của “hành trình trên đường” của mình. Mặt khác, diễn ngôn di dân cũng được hình thành dựa trên trải nghiệm của quá trình định cư ở một nơi mới, cố gắng bám rễ ở “nơi khác”. Như vậy, diễn ngôn di dân có sự phức tạp, đa chiều trong việc biểu đạt và hình thành các ý niệm di dân về nền văn hóa của nước sở tại, và về nơi mà mình rời đi. Vì thế, nỗi ám ảnh về quê hương được hiện lên qua những ý niệm mới về quê hương: trong khi “không phải tất cả những người di cư đều giữ tư tưởng về sự quay trở lại” [8], thì với nhiều bộ phận người nhập cư, những gắn kết trong tưởng tượng hay trong thực tế với quê hương đã tạo thành một nơi cư trú bền vững, trong chính không gian di dân khi họ đôi mắt với những bất an do bạo lực và sự phân biệt của nơi mới. Không chỉ thể hiện mong muốn “trở về quê hương”, diễn ngôn di dân về quê hương còn phức hợp hơn khi nó được hình thành, có thể ít nhất

là chỉ phần nào đó, “ở một nơi khác”, khác biệt với nền văn hóa của quốc gia - dân tộc. “Ý niệm của cộng đồng di dân đã đặt diễn ngôn về “nhà” và “sự phân tán” trong một độ căng mang tính sáng tạo, [vừa] khắc họa mong muốn về quê hương, đồng thời phân biệt các diễn ngôn về một nguồn gốc cố định” [8].

L. David (2013) [6] cho rằng, lý thuyết phê bình di dân cần tìm hiểu kinh nghiệm lịch sử của cộng đồng di dân và tiếp cận một cách biện chứng đối với các diễn ngôn khác nhau của họ. Tinh thần dân tộc của các nhóm di dân xuất phát từ mong muốn về mái ấm gia đình hoặc từ ý niệm thường trực về sự thuộc về dân tộc nào đó - một ý niệm vốn được chính các phong trào dân tộc và quá trình xây dựng quốc gia hiện đại kiến tạo nên. E. Y. Le (2003) [9] cho rằng, các cộng đồng di dân tái tạo lại nền văn hóa của họ một cách linh hoạt vừa liên quan đến quan niệm về quê hương, vừa không giống với quê hương đó, và cũng không hẳn giống với mong muốn được trở về nhà.

Theo A. Brah (2003) [8], một mặt, “nhà” là nơi khao khát mang tính thần thoại diễn ra trong trí tưởng tượng của người di dân. Theo nghĩa này, đây là nơi không thể quay lại, ngay cả khi có thể đến thăm cái nơi “xuất xứ” đó về mặt địa lý. Mặt khác, “quê hương còn là trải nghiệm sống về một nơi. Âm thanh và mùi vị của nó, sức nóng và bụi bặm, những buổi tối mùa hè êm dịu, hay sự phấn khích của trận tuyết đầu mùa, những buổi tối mùa đông run rẩy, bầu trời xám xịt giữa ban ngày...”.

R. Salman (1991) [10] lập luận rằng, quê hương trong trí tưởng tượng của người di dân là những “quê hương tưởng tượng” (Imaginary homelands) và các nhà văn bị giằng kéo bởi những sợi dây của quá khứ. Họ cố gắng duy trì ý thức về bản thân như họ đã từng như thế ở quê hương. Họ không tạo ra những ngôi làng hay thành phố thực sự, mà chỉ đơn thuần là “quê hương mang tính tưởng tượng”. Tác giả gợi ý rằng, trải nghiệm di cư và thực tế di dân của thế giới giờ đây đã thay đổi khái niệm về bản sắc, vốn đơn lẻ và ổn định. Ông gợi ý rằng, chúng ta cần nhận ra thực tế về bản chất không hoàn hảo, sự vận động và sự đa diện của bản sắc. Ông khẳng định, chính sự dịch chuyển và sự di cư đã góp phần hình thành các công thức căn cước văn hóa mới.

Cũng như thế, H.K. Bhabha (1994) [11] coi sự dịch chuyển và tách rời là điều kiện đang hình thành của một ý niệm văn hóa mới; nó sẽ bác bỏ quan niệm về một bản sắc cố định, có gốc rễ. Trong *Vị trí của Văn hóa*, ông lưu ý rằng, chúng ta cần suy nghĩ lại về khái niệm bản sắc như được hiểu trong diễn ngôn dân tộc chủ nghĩa. Ông gợi ý, biên giới không phải là những ranh giới cứng nhắc, ngăn cách hoàn toàn các không gian mà là những ngưỡng, ở giữa các không gian, tạo ra phạm vi cho việc tái hình thành bản sắc. Nói cách khác, đây là những không gian lai. Ông cũng cho rằng, cần tập trung vào những khoảnh khắc hoặc sự vận động được tạo ra trong quá trình thể hiện sự khác biệt về văn hóa. Những không gian “ở giữa” này là nơi xây dựng các chiến lược đơn lẻ tự thân, hoặc chiến lược cộng đồng, là nơi khởi xướng các dấu hiệu nhận dạng mới, là các địa điểm hợp tác và tranh chấp mang tính đối mới trong hành trình xác định ý tưởng về chính xã hội. Do đó, ông coi bản sắc là trải nghiệm không đầy đủ, đa bội; chính di dân chứng thực bản chất đa chiều của bản sắc. Như vậy, bản chất của bản sắc, đôi khi vẫn được hiểu theo nghĩa là một cái gì đó cố định và không thể thay đổi, đang bị nghi ngờ trong thế giới đương đại của giao tiếp xuyên quốc gia, xuyên văn hóa. Cảm giác về cội nguồn gắn liền với bản sắc được thay thế bằng vô số mối quan hệ, mà một người cảm thấy thú vị do sống trong không gian địa lý và văn hóa đa dạng.

2.3. Bản sắc văn hóa trong các tác phẩm di dân của Amitav Ghosh

Trong các tác phẩm hư cấu cũng như phi hư cấu của mình, Amitav Ghosh xây dựng nhiều nhân vật trải dài các nền văn hóa, xuyên biên giới quốc gia và/hoặc xuyên biên giới văn hóa, sống ở nhiều không gian đa dạng [12]. Tiểu thuyết của Amitav Ghosh mô tả những tình huống khó khăn đặc biệt của những cá nhân có cuộc sống bị thay đổi do các thể lực lịch sử nằm ngoài tầm kiểm soát của họ. Sự di cư, dịch chuyển và xáo trộn đã chiếm vị trí trung tâm trong

các công trình của Amitav Ghosh. Mỗi lo ngại về việc mất đi cội nguồn mà các nhân vật của ông trải nghiệm đã khiến cho khái niệm về bản sắc riêng biệt trở nên đáng nghi ngờ.

Sự phân tán của các nhân vật từ quê hương đến những nơi xa lạ được miêu tả trong tác phẩm của Amitav Ghosh là vì các yếu tố lịch sử khác nhau, như chủ nghĩa thực dân, thương mại. Sự phân tán đó đặt ra vấn đề về nguồn gốc của căn cước cá nhân. Có thể lập luận rằng, Amitav Ghosh không đưa ra bất kỳ cách xử lý một chiều nào về sự dịch chuyển, bởi vì dường như ý thức về việc sự dịch chuyển có thể tạo ra tính đa dạng trong trải nghiệm và vị trí xã hội. Các nhân vật của Amitav Ghosh bao gồm nhiều người, đến từ các nền tảng văn hóa - xã hội đa dạng; họ đôi khi bị đẩy khỏi quê hương đến một nơi khác do các thể lực lịch sử hoặc là do tự nguyện. Những người bị buộc phải rời khỏi môi trường văn hóa địa lý quen thuộc phải chịu đựng sự phân tách và đứt gãy văn hóa. Có người di cư để có cơ hội kinh tế tốt hơn, cố gắng tái định cư trong môi trường mới. Các nhân vật của Amitav Ghosh bộc lộ những khía cạnh văn hóa đa dạng trong sự tương tác với bối cảnh văn hóa xã hội xa lạ. Điều đó dẫn đến sự phát triển của một cộng đồng di động, lai tạp, bao gồm nhiều nền văn hóa khác nhau. Sự phân tán của người dân ở khắp lục địa Nam Á, sau cuộc xâm chiếm của thực dân châu Âu, việc vận chuyển người châu Phi qua Đại Tây Dương hoặc việc người châu Á trở thành lao động hợp đồng trong các đồn điền thực dân, cũng như sự di cư tự nguyện của người dân vì cơ hội kinh tế do quá trình toàn cầu hóa mang lại, cho thấy sự bất khả của quan niệm tìm kiếm một bản sắc đơn nhất, cố định. Nói cách khác, sự di cư trên toàn thế giới đã buộc chúng ta phải suy nghĩ lại về những mối liên hệ truyền thống trong quá trình xây dựng bản sắc, ngay cả trong sự di cư với những sự dịch chuyển và trật tự được trải nghiệm cũng sẽ góp phần kiến thiết các mối quan hệ cũ theo những cách khác nhau.

Có thể hiểu, việc di cư đến một địa phương khác không chỉ tác động đến điều kiện vật chất của người di cư mà còn ảnh hưởng đến phương thức đàm phán và tương tác của họ với văn hóa của vùng đất mới, họ phải đối mặt với bối cảnh văn hóa xã hội khác nhau, dẫn đến một số hậu quả có thể xảy ra. Sự tương tác văn hóa này hình thành nên ý thức về bản thân của họ. Trong những câu chuyện hư cấu của Amitav Ghosh về những người di cư bị “nhỏ” khỏi nơi xuất xứ, câu hỏi về căn cước mang những chiều hướng khác nhau, liên quan đến cấu tạo, chất liệu và khả năng tái hình thành của căn cước.

2.4. Bản sắc văn hóa trong *The Circle of Reason*

Tự sự của *The Circle of Reason* xoay quanh sự thay đổi địa điểm và bối cảnh, khi nhân vật chính tiếp tục du hành qua biên giới của nhiều khu vực khác nhau. Nhân vật chính thực sự sống ở nhiều nơi. Ở đây, Ghosh dường như muốn ngụ ý rằng, sự chuyển động liên tục là một thực tế cuộc sống và việc vượt qua biên giới là một loại mong muốn tìm kiếm và khám phá nguyên thủy của con người. Hành trình xuyên biên giới của Alu đây những thay đổi và trải qua nhiều sự kiện. Nó thực sự giống như cuộc sống. Hàm ý của sự di chuyển này là sự vạch ra những ranh giới giữa hai nền văn hóa, hai bản sắc dân tộc hoặc hai dân tộc là vô ích.

Lalpukur, địa danh trong phần đầu tiên của *The Circle of Reason*, là một ngôi làng ở Tây Bengal, rất gần với biên giới Bangladesh. Bản thân nơi này đã là sản phẩm của cộng đồng hải ngoại. Đây là nơi định cư của những người tị nạn từ Bangladesh: Hầu hết người dân Lalpukur từng là cư dân huyện Noakhali xa xôi, ở phía đông của Bengal, gần Miến Điện. Họ dần dần di cư vào Ấn Độ sau khi Đông Bengal trở thành Đông Pakistan. Bên cạnh đó, thế giới hư cấu của Amitav Ghosh còn thể hiện sự quan tâm sâu sắc của ông đối với lịch sử dân tộc. Việc đề cập đến các sự kiện và hoàn cảnh trong quá khứ là một cái cớ để bình luận về thời đã qua, từ đó ngụ ý những đánh giá soi xét đối với hoàn cảnh đương thời hoặc một phép ẩn dụ cho triết lý của nhà văn. Đáng lưu ý là, tác phẩm của Amitav Ghosh cho thấy, di cư, vượt biên có nguồn gốc từ lịch sử và văn hóa loài người, như nhà nghiên cứu Robert Dixon diễn giải:

Đối với Amitav Ghosh, ngay cả những xã hội có vẻ ổn định và truyền thống cũng luôn có tính chất hải ngoại. Lalpukur cũng có một lịch sử như vậy. Rất lâu trước khi thế giới phát hiện ra nạn diệt chủng ở Bangladesh, Lalpukur đã bắt đầu phát triển mạnh mẽ. Nó lớn lên và lớn lên. Đầu tiên là những người anh em ruột bị cháy lưng và bị cắt tận gốc. Sau đó là anh em họ và anh em họ của anh em họ. Vì thế, điều đó không thành vấn đề; biên giới tan biến dưới sức nặng của hàng triệu người trong cuộc chạy trốn hoảng loạn khỏi đội quân thù vật [13].

Phần thứ hai của cuốn tiểu thuyết lấy bối cảnh là một thị trấn dầu mỏ, al-Ghazira, Trung Đông. Thị trấn đông đúc những người lao động nhập cư và những người định cư nước ngoài đến từ nhiều nơi trên thế giới: Đó là thiên đường của thương gia, nằm ngay trung tâm thế giới, được hình thành và nuôi dưỡng bởi dòng chảy thương mại qua hàng thế kỷ. Người Ba Tư, Iraq, Ả Rập, Oman và Ấn Độ đã san bằng nơi này và trở nên giàu có. Ví dụ, Zindi al-Tiffaha là một cô gái mại dâm người Ai Cập. Người nhập cư đủ loại như công nhân nhập cư, người tị nạn và thương nhân đều sống trong nhà cô. Nhân vật Jeevanbhai Patel là một điển hình của nhóm dân ông di dân. Anh ta theo đạo Hindu Gujarati sống ở Durban (Nam Phi), anh ta định cư ở thị trấn dầu mỏ này sau một chuyến bay dài liên tục. Những người Ấn Độ khác như các giáo sư Samuel, Kulfi, Karthamma, Rakesh, Abu Fahl, Florid Mian, Hiji Fahmi và Mast Ram - đều là những người định cư ở đây. Không chỉ ở dài al-Ghazira mà còn ở thị trấn nhỏ El Oued (Algeria). Miêu tả trong phần ba cũng cho thấy, di cư như là một điều truyền kiếp: Zindi và Alu cuối cùng quyết định di cư cùng với Kulfi và bé Boss như thế hệ trước của mình là Verma, Mishra và cô Krishnaswamy. Đến nhân vật Jyoti Das, thanh tra cảnh sát, cũng theo dõi Alu dọc theo Ấn Độ và các quốc gia vùng vịnh, và cuối cùng cũng đến châu Phi. *The Circle of Reason* có thể được mô tả một cách khái quát là một cuốn tiểu thuyết về sự di cư.

Amitav Ghosh từng bày tỏ quan điểm về sự mong manh của biên giới quốc gia - dân tộc, sự biến mất ngày càng rõ ràng của đường biên [6]. Sự biến mất của biên giới được ẩn dụ bằng hình ảnh dệt vải, xuất hiện xuyên suốt cuốn tiểu thuyết và dường như được lồng ghép vào cốt truyện. Ở đầu câu chuyện, người đọc được biết đến việc một ngày nọ, sau nhiều lần cân nhắc, Balaram quyết định rên Alu, cháu trai của ông, thành một người thợ dệt. Người chú đưa Alu đến Shombhu Debnath để học kỹ năng, công nghệ và các kiểu dệt. Dệt bao gồm việc nối và hợp nhất các sợi riêng biệt. Nó không cho phép bất kỳ sự tách biệt hay phân chia nào. Hơn nữa, về cơ bản, sự dệt tạo ấn tượng về sự xuyên biên giới. Giải thích cho quyết định chọn Alu làm thợ dệt tập sự của mình, Balaram nghĩ về nghề dệt: “Nó không tạo ra những thế giới riêng biệt mà là một thế giới; vì nó chưa bao giờ cho phép sự phân chia thế giới. Máy dệt không nhận biết được lục địa và quốc gia nào. Nó đã gắn kết thế giới lại với nhau bằng những điều trở trêu đằm máu ngay từ buổi đầu của thời kỳ loài người”. Điều này giống như những dòng người di cư tham gia vào các hoạt động vượt ra khỏi biên giới khu vực.

Thủ pháp hiện thực kỳ ảo cũng góp phần thể hiện hình ảnh vượt biên giới của các dòng người di cư, và cũng là dòng văn hóa đi theo nhóm người di cư. Đây là biện pháp nghệ thuật khá phát triển ở châu Mỹ Latinh, nơi được cho là không có những điều kiện xã hội, vật chất và văn hóa thuận lợi cho sự phát triển của những cuốn tiểu thuyết về nguyên nhân và kết quả một cách lý tính. Ấn Độ, như nhận định của Rekha Tiwari, với sự nghèo khó và mê tín của nó, từng có vai trò là bối cảnh để Salman Rushdie sử dụng truyền thống nghệ thuật kỳ ảo trong cuốn *Sự xấu hổ* (*Shame*, 1983). Amitav Ghosh cũng dùng thủ pháp đó để bộc lộ sự thật về các điều kiện di cư. Cho dù tiêu đề tiểu thuyết *The Circle of Reason* phủ nhận sự hiện diện của nội dung kỳ ảo nhưng nó lại vận hành theo cách kích thích trí tưởng tượng của người đọc về một vòng tròn huyền thoại. Nó là sự trở đi trở lại và không có điểm kết của tình trạng di dời:

Các nhân vật nghĩ rằng họ đang đi trên một đường thẳng, nhưng họ đang đi vòng quanh, được thúc đẩy bởi niềm hy vọng nào đó về sự đổi đời, nhưng rồi vẫn lại muốn đi chuyển vì áp lực nghèo đói.

Nhân vật chính của *The Circle of Reason* là Nachiketa Bose, nhưng thường được gọi là Alu, có nghĩa là “củ khoai tây”. Điều này là do hình dạng đầu của nhân vật như được miêu tả là có cục u, gập ghềnh và quá to. Đây dường như là một nhân vật chính dị dạng điển hình của truyền thống hiện thực phê phán. Anh ta bước vào một ảo mộng được xây dựng bởi phương pháp dạy dỗ sai hướng của ông chủ tên là Balaram. Balaram nghiên cứu về não tướng học cho Alu: Các mảng bướu và lõi lên mọc lên vui vẻ khắp đầu, không có dấu hiệu nào cho thấy sự phân chia thành các cơ quan riêng biệt và dễ nhận biết. Tất cả đều rất khó hiểu và rất thú vị - vô số tài liệu kích thích mới. Theo dòng chảy tự sự, nhân dạng của Alu trở nên rõ ràng hơn trong bài báo của Balaram về sự không rõ ràng của các cơ quan trong não (ông đã gửi nó đến Hiệp hội Lịch sử Tự nhiên Bombay và Hiệp hội châu Á ở Calcutta, nhưng không hiểu sao nó chưa bao giờ được chấp nhận).

Alu được nuôi dưỡng tại một ngôi làng tên là Lalpukur ở Đông Bengal, cách Calcutta khoảng 100 dặm. Balaram là hiệu trưởng và cũng được coi là trung tâm trí tuệ của một cộng đồng bao gồm nhiều kiểu người khác nhau, những người trông có vẻ như không lập dị mà đơn thuần chỉ là thể hệ “con cháu nhảm chán” của một ngôi làng Ấn Độ. Ông tin vào khoa học. Ông ta được miêu tả là đã đọc về cuộc đời của Pasteur, nhưng “thành tựu” ông ta làm được cho ngôi làng của mình là khiến cho nó bị tràn ngập trong axit carbollic. Với mô trí thức khoa học ảo và hư thực, nhân vật người chú này quyết tâm đào tạo Alu thành một thợ dệt tài năng, với lý do nghề thủ công cổ xưa này và axit carbollic kết hợp với nhau sẽ thành một sự cộng gộp có lợi. Và như một huyền thoại, chính nghề thủ công truyền thống này lại tạo thành một cứu cánh của Alu trong tình cảnh di cư.

Vì bị nghi ngờ liên quan đến một vụ án ở ngôi làng của mình, Alu trốn đến cảng al-Ghazira ở Đông Phi, leo trên một con tàu bỏ hoang có tên là Mariamma. Trên con tàu di cư này có nhiều hành khách thuộc các ngành nghề khác nhau, có thói quen và hình dạng kỳ dị theo nhiều kiểu: Giáo sư Samuel (“không hẳn là giáo sư”), bị ám ảnh bởi lý thuyết xếp hàng; một bà chủ nhà thổ tên là Zindi at-Tiffaha mặc một chiếc váy đen bao bọc lấy cơ thể như là cái kén vải.

Al-Ghazira là một thị trấn khai thác dầu mỏ và đã được hiện đại hóa một cách xiêu vẹo. Những du khách phương Tây đến phương Đông sẽ nhận thấy rằng, cuộc cách mạng công nghiệp không có, mà nhường chỗ cho con đường phát triển thực tiễn từ chủ nghĩa nguyên thủy huyền diệu đến chip silicon. Vì vậy, ở al-Ghazira, Alu sống với những người đồng hương Ấn Độ trong một khu phức hợp làng đô thị: thoát ra khỏi mùi hôi dễ chịu ở ngôi làng cũ để sống trong một thế giới đầy rẫy máy tính kỹ thuật số và các khu phát triển cao tầng. Một tòa nhà ngôi sao nhiều tầng bị sụp đổ vì công ty xây dựng trộn quá nhiều cát với xi măng. Alu nằm trong đồng đồ nát. Người ta tin rằng anh ta đã chết, nhưng anh ta sống sót: khi những chiếc đầm đờ phía dưới sụp đổ, anh ta bị mắc kẹt trong một cái hang chứa đầy những chai nước hoa nhỏ của phương Tây. Khi bị mắc kẹt trong đó, anh ta đã nghiền ngẫm về người mà ông chú coi là chúa, đó là ngài Pasteur. Pasteur mong muốn làm sạch thế giới vì trùng nhưng thế giới hiện đại lại tan nát vì những cuộc chiến giữa người với người: thế giới hiện đại chỉ là đang chuẩn bị những cuộc hành quân tiên về sự thất bại, vì nó là cuộc hành quân để dân tộc này chống lại dân tộc kia, người này chém giết người kia rồi để cùng nhau tự hủy diệt. Nguyên nhân là vì tiền bạc. Al-Ghazira trở thành một thành phố hiện đại chứa đầy trò chơi điện tử, bùng nổ bạo lực.

Chính trong sự tương tác với điều kiện bạo lực của nơi mới này, những người di dân đã hình thành những thực hành văn hóa, nó vừa tiếp nối với những thực hành được nuôi dưỡng từ quê hương, lại vừa được kiến thiết sáng tạo tùy vào tình cảnh chính trị, kinh tế của nơi mới. Tô đậm yếu tố văn hóa ở

nơi mới này là một cứu cánh sinh tồn về tinh thần và vật chất của cộng đồng người di dân. Các nhân vật di dân của Amitav Ghosh bộc lộ một cách trực diện quan điểm về sự cần thiết của việc trưng bày văn hóa của mình ở nơi mới. Alu, cùng Zindi, cô gái diêm Kulfi và một đứa bé tên Boss, đến El Oued, ở rìa phía đông bắc của sa mạc Sahara Algeria. Có một cộng đồng người Ấn Độ ở đây, trong đó có một nhóm nhỏ các chuyên gia y tế. Là những người có học thức, họ nghĩ đến việc làm thế nào để khiến người Algeria thấy một chút gì đó về văn hóa Ấn Độ. Tiến sỹ Mishra cay đắng nói: “Tại sao chúng ta không cho họ thấy tất cả những cô dâu ăn mặc lộng lẫy đó đều bị tưới dầu hỏa và nướng sống khi họ không thể đưa đủ của hồi môn cho chú rể? Tại sao chúng ta không cho họ thấy bọn địa chủ giàu có tàn sát tầng lớp tiện dân và san bằng làng của họ mỗi ngày như thế nào? Hoặc làm thế nào mà người Hồi giáo thường xuyên bị những kẻ cuồng tín theo đạo Hindu chặt thành từng mảnh nhỏ? Hoặc có lẽ chúng ta có thể có một vài bức ảnh màu đẹp về sự tàn bạo của cảnh sát? Đó thực sự là ‘văn hóa của chúng ta’ phải không?” [4].

Đối với nhiều nhân vật, những huyền thoại văn hóa của quê hương được nuôi dưỡng ở nơi cũ đã trở lại như một sự an ủi, xoa dịu những vụn vỡ và bất an của nơi sống mới xa lạ. Nhân vật Verma, một nhà vi trùng học, muốn trình diễn một vở kịch về Chitrangada của Rabindranath Tagore. Thần thoại Ấn Độ giáo, trong đó các thể lực thần thánh vượt qua vòng tròn lý trí để khẳng định phẩm giá con người, là một phương thức hòa giải phù hợp sau những thống khổ và phi lý của cuốn tiểu thuyết này. Cha của Jyoti được miêu tả với những chi tiết nhấn mạnh sự bất an, khủng hoảng trong tinh thần: trừng mắt, lo lắng lau trán, lẩm bầm: “Hỗn loạn; đó là tất cả những gì còn lại. Hỗn loạn, hỗn loạn” [4]. Sự bất an trong giọng nói của ông đọng lại trong tâm trí Jyoti khiến anh ta sợ hãi. Anh đứng dậy và chạy xuống lan can ven hồ. Ở đó, với sự dâng trào hỗn loạn của cuộc sống con người vô hình phía sau, anh nhìn thấy một tấm thảm lung linh mượt mà như nhung của vịt và chim cốc, có phủ kín mặt hồ. Đầu đó trong đám chim đỏ, đôi mắt anh chợt nhận ra một cặp diệc tím với những chiếc mỏ dài giờ lên trời và đôi cánh dang rộng đầy màu sắc rực rỡ. Anh ta biết rằng hằng năm chúng đều bay xuyên lục địa để trú đông ở hồ nước đó. Được nhìn cặp diệc bằng xương bằng thịt, anh ta vô cùng kinh ngạc và rồi sau đó trầm tư trong suy cảm về bình yên, trật tự, sự thanh thản. Ở đây, tri thức về văn hóa Ấn Độ, về sự vĩnh hằng, về Đạo vũ trụ bất di bất dịch, dần được gọi lại như là một sự cứu rỗi về tinh thần.

Như chúng ta thấy, *The Circle of Reason* cũng liên quan đến toàn cầu hóa về tình trạng, tác động và thất bại của nó. Việc miêu tả sự sụp đổ của các ranh giới dường như gợi ý về một nhân loại phổ quát và một nền văn hóa đồng nhất. Nó nhấn mạnh một nền văn hóa chỗ ở và hòa nhập. Tuy nhiên, cuốn tiểu thuyết cũng mô tả những thực tế ảm đạm và nghiệt ngã của nền kinh tế toàn cầu gắn với tình trạng di cư. Balaram bị ám ảnh bởi nỗi tương hồ, axit carbollic và Louis Pasteur. Nó cho thấy niềm đam mê to lớn của ông với những suy nghĩ và lý luận khoa học xuyên biên giới của phương Tây. Tuy nhiên, mọi nỗ lực của ông chỉ dẫn đến hậu quả tai hại. Lần nào ông cũng thua. Cuộc sống của những người lao động nhập cư và thương nhân di dân tại al-Ghazira (khu chợ toàn cầu) mô tả những thực tế của hệ thống quốc tế này (toàn cầu hóa) như bất bình đẳng kinh tế, chế độ nô lệ, đau khổ, bất lực và bóc lột.

Trong điều kiện toàn cầu hóa, giữa những người di dân hình thành lối sống trọng đồng tiền trong văn hóa tiêu dùng, những giá trị xưa về đạo đức không còn giá trị mà được thích nghi trong bối cảnh mới. Suy nghĩ và phong cách làm việc của Zindi được hình thành bởi điều kiện kinh tế của cô và cũng chịu ảnh hưởng của lý thuyết toàn cầu về chủ nghĩa tiêu dùng. Zindi bị tra tấn vì không thể sinh con. Cô buộc phải vượt biên và coi mại dâm là công việc kinh doanh để kiếm sống. Ở nơi mới, cô cung cấp nơi ở và cơ hội cho những người phụ nữ bị áp bức, thiếu thốn và bị bóc lột khác. Mại dâm được nhân vật miêu tả không liên quan gì đến đạo đức hay lương tâm; nó là một công việc kinh doanh; giao dịch mại dâm cũng được đánh giá là tốt hay xấu như bất kỳ giao dịch nào khác. Hơn nữa, cô còn biết nghệ thuật và kỹ năng tiếp thị sản phẩm của mình. Với

cô, mại dâm là “công việc” và phụ nữ là những người lao động chăm chỉ. Cô tin rằng, hoạt động mại dâm và hoạt động kinh doanh của mình là hợp pháp. Nói cách khác, nhân vật coi mại dâm là một loại hình lao động sản xuất. Quan điểm của nhân vật về mại dâm là tín hiệu cho thấy sự mạnh mẽ của một văn hóa khác, một hệ thống tiêu chuẩn đạo đức khác so với nơi quê nhà, để phù hợp với các nguyên tắc của nền kinh tế toàn cầu và chủ nghĩa tư bản tiêu dùng phương Tây, và quan trọng nhất là để sinh tồn tại nơi xa xứ.

Trong tiểu thuyết, hầu hết các nhân vật được xây dựng là các nạn nhân hay những người khốn khổ. Chính mong muốn kiếm tiền, cô được sự đảm bảo về kinh tế và thoát khỏi cuộc sống khốn khổ ở quê nhà đã khiến tất cả những người đàn ông và đàn bà trong các làng rời bỏ nhà cửa. Alu là nạn nhân của cuộc chiến vô nghĩa giữa chú Balam và tên địa chủ bất lương Bhudev Roy. Karthamma, một công nhân nhập cư khác, có những trải nghiệm đen tối khi mang thai và sinh nở. Câu chuyện về nhân vật nữ này gợi lên một bức tranh tiêu cực về cách các lực lượng toàn cầu hóa đang vận hành trong đời sống xã hội. Nhân vật trở dạ trên con thuyền tới châu Phi. Khi rặn đứa bé, cô đã cố gắng giết nó vì nghĩ rằng đứa bé này sẽ không có tài sản vật chất gì ở miền đất hứa vì không được sinh ra hợp pháp, vì cô không kí đúng giấy tờ. Một điều khiến nhân vật hải sợ hơn nữa là tưởng tượng rằng đứa bé có thể bị gửi trở lại Ấn Độ, một nơi đói khổ tày trắng. Cô thả giết đứa bé còn hơn để tất cả những điều tồi tệ đó xảy ra. Như vậy, căn cước, về tương lai vật chất và sự xa lánh của cộng đồng là những thứ ám ảnh nhất đối với nhân vật di cư này. Nỗi sợ hãi về tương lai không được đảm bảo về mặt kinh tế, cũng như ám ảnh về sự kỳ thị văn hóa hay sắc tộc là trạng thái tinh thần thường trực của những người di dân. Ví dụ của Zindi, Karthamma và Kulfi nhấn mạnh rõ ràng văn hóa tiêu dùng trong bối cảnh chủ nghĩa tư bản toàn cầu hóa. Tất cả những phụ nữ này đều bị bóc lột với tư cách là những nữ công nhân dưới chế độ dân chủ. Những câu chuyện này thể hiện những thất bại của quá trình toàn cầu hóa, một điều kiện vật chất tạo điều kiện cho nền văn hóa thế giới ngày càng mang tính xuyên quốc gia.

Điều thú vị là Amitav Ghosh đã sử dụng các lịch sử viết về nghề dệt và giao thương vải quốc tế để bóc tách quan niệm về dân tộc và văn hóa quốc gia. Ông đã dùng lịch sử đó như một ẩn dụ của việc tạo dựng các sự khác biệt, trong đó tất cả các nền văn hóa được đan dệt với nền văn hóa hàng xóm như cái khung cửi. Sự khác biệt đó không hướng tới tạo ra những thế giới riêng biệt mà là một thế giới, nó không cho phép sự phân chia. “Chiếc khung cửi không thừa nhận lực địa hay đất nước nào. Nó buộc cả thế giới vào nhau” [4]. Amitav Ghosh đã phát triển quan niệm rằng, văn hóa là một chu trình của sự chuyển dịch mà không liên quan gì đến ranh giới quốc gia. Ông cho rằng: “Vải vóc Ấn Độ được tìm thấy trong mộ của các pharaohs. Sợi đất Ấn Độ được rải khắp nơi cùng với vải vóc từ Ấn Độ. Toàn bộ thế giới có đại ngàn nga trong sự giao dịch vải vóc” [4].

Không chỉ tự sự kể về lịch sử dệt vải, mà việc xây dựng nhân vật chính cũng cho thấy quan niệm của Ghosh về dệt vải như là một nét văn hóa của cộng đồng Ấn Độ di dân. Nhân vật chính được miêu tả là phải học về nghệ thuật dệt. Alu gần như cự tuyệt việc học dệt khi còn ở quê hương vì ở một nơi mà hệ thống đẳng cấp chi phối. Người thuộc đẳng cấp cao hơn cố gắng học công việc của một đẳng cấp thấp hơn sẽ bị coi thường. Nhưng khi đến al-Ghazira, lúc Alu trình diễn nghệ thuật của mình thì mọi người tôn kính anh, giúp anh ta có một vị trí vững chắc hơn ở Ấn Độ, vì thế anh ta cảm thấy thân thuộc như là nhà của mình khi ở một nơi xa xứ. Theo như miêu tả của cuốn tiểu thuyết, tình huống xuyên biên giới các quốc gia và các biên giới văn hóa được nhấn mạnh: “Tất cả chúng ta sống trong một thế giới phụ thuộc vào nhau trong thời hậu kỳ thế kỷ XX, nó có đặc trưng là cho mượn trên phạm vi xuyên quốc gia, xuyên văn hóa, nhưng chúng ta không tiến hành điều này giống nhau. Những ranh giới này được hòa tan với sự bất bình đẳng, quyền lực và sự thống trị” [4].

Hầu hết các nhân vật vượt qua đường biên của quốc gia chính trị để tìm kiếm một nơi mà họ có thể gọi là “nhà”. Jeevanbhai Patel là một người Gujarati, theo đạo Hindu; anh ta là một công dân toàn cầu, có thể du hành từ nơi này đến nơi khác để trải nghiệm và thể hiện ý niệm “nhà” nào đó. Giác mơ của anh ta

trong việc tìm được một nơi gọi là nhà luôn luôn bị tán vỡ bởi quan điểm duy lý về văn hóa hay là vì lý do chính trị. Với Amitav Ghosh, nghệ thuật viết là một sự phản biện đối với các cấu trúc và lực chuyên quyền vốn được hiện thân trong các đường biên văn hóa và quốc gia [14].

Trong cuốn tiểu thuyết này, các nhân vật vượt qua sự khác biệt về văn hóa và quốc gia - những thứ thường gắn với ý niệm về sự thanh tẩy, một khái niệm liên quan đến ý niệm về nguồn gốc không phai nhòa và về những bản chất độc nhất không bị nhiễm. Khái niệm thanh tẩy nhấn mạnh rằng, một người là riêng rẽ và khác biệt đối với người khác. Amitav Ghosh trong *The Circle of Reason* xây dựng diễn ngôn về di cư toàn cầu. Đó là cuốn tiểu thuyết về những người nhược tiểu (subalterns) trong trạng thái di chuyển. Một quá trình hình thành các di dân và hình thành các biểu đạt tự thân của các nhóm di dân đó cũng ở trạng thái thay đổi, chảy trôi trong khi các diễn ngôn chính trị thường cố gắng cố định hóa bản sắc hay cấu trúc của các nhóm di dân và các biểu đạt của họ. Điều này giống như những nhóm người nhược tiểu khi họ tự kiến thiết bản thân thông qua những chiến lược sinh tồn hàng ngày. Cuốn tiểu thuyết miêu tả sự di dời của những người khốn cùng do quá trình kiến tạo quốc gia hiện đại trong thời hậu hiện đại. Amitav Ghosh miêu tả lời thề của nhóm người bị nhốt bật ra khỏi nơi chốn của mình bằng những ngôn từ như: “ghê tởm với mảnh đất bản xứ... Họ không có chút tức giận nào còn lại. Điều đam mê duy nhất của họ là ký ức, một khao khát về một miền đất nơi mà màu xanh sẽ xanh hơn, với đồng lúa rộng, cá to hơn thuyền...” [14].

3. Kết luận

Như vậy, bản sắc văn hóa của cộng đồng di dân như được thể hiện trong tiểu thuyết này là một công cụ để duy trì sự sống nơi đất mới, nó không được định hình thuộc về một nơi chốn địa lý hay chính trị nào cụ thể mà là xuyên biên giới, luôn ở trạng thái hình thành, gắn với sự di chuyển và sự sinh tồn của những người di dân, đặc biệt là trong bối cảnh toàn cầu hóa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] A. Ghosh (2019), *Gun Island*, Farrar, Straus and Giroux, 313pp.
- [2] A.R. Banu (2024), “Human migration is widely viewed as dramatic consequence of climate change: A case study of Amitav Ghosh’s *Gun Island*”, *Global Mainstream Journal of Arts, Literature, History & Education*, 3(5), pp.1-5, DOI: 10.62304/alhe.v3i05.179.
- [3] J. Jasbir (2001), “The new parochialism: Homeland in the writing of the Indian diaspora”, *The Diaspora Writes Home: Subcontinental Narratives*, Springer, pp.61-69, DOI: 10.1007/978-981-10-4846-3_7.
- [4] A. Ghosh (2010a), *The Circle of Reason*, Penguin India, 472pp.
- [5] G. Juriti (2020), “A study of home in Indian diaspora literature: Re-visiting myths through memories”, <https://www.jcreview.com/admin/Uploads/Files/61b5c91bd77038.61338879.pdf>, accessed 27 June 2024.
- [6] L. David (2013), “What’s in a name: The dialectics of Diaspora and Irish Emigration”, *Breac: A Digital Journal of Irish Studies*, <https://breac.nd.edu/articles/whats-in-a-name-the-dialectics-of-diaspora-and-irish-emigration>, accessed 27 June 2024.
- [7] J. Clifford (1994), “Diasporas”, *Cultural Anthropology*, 9(3), pp.302-338, DOI: 10.1525/can.1994.9.3.02a00040.
- [8] A. Brah (2003), “Diaspora, border, and transnational identities”, *Feminist Postcolonial Theory: A Reader*, Edinburgh University Press, pp.613-634, DOI: 10.1515/9781474470254-031.
- [9] E.Y. Lee (2003), *Homebound: Filipino American Lives Across Cultures, Communities, and Countries*, University of California Press, 282pp.
- [10] S. Rushdie (1991), *Imaginary Homelands - Essays and Criticism 1981-1991*, Granta and Penguin, 448pp.
- [11] H.K. Bhabha (1994), *The Location of Culture*, Routledge, 440pp.
- [12] A. Ghosh (2010b), *The Shadow Lines*, Penguin Canada, 288pp.
- [13] R. Dixon (1996), “Travelling in the West: The writing of Amitav Ghosh”, *The Journal of Commonwealth Literature*, 31(1), pp.3-24, DOI: 10.1177/002198949603100102.
- [14] S. Man (2019), *Home and Nation: The Issue of Cultural Identity in The Novels of Amitav Ghosh*, Doctoral Thesis, Indian Institute of Technology Roorkee.

Hợp tác khoa học tự nhiên với UNESCO: Mô hình trung tâm khoa học dạng 2 và một số khuyến nghị đối với Việt Nam

Trịnh Quỳnh Trang*

Vụ Hợp tác quốc tế, Bộ Khoa học và Công nghệ, 18 Nguyễn Du, phường Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 25/6/2024; ngày gửi phản biện 27/6/2024; ngày nhận phản biện 5/8/2024; ngày chấp nhận đăng 27/8/2024

Tóm tắt:

Thế giới đang ở thời điểm phức tạp, khó đoán định, với các thách thức và khủng hoảng gia tăng, tác động tiêu cực đến hòa bình, an ninh và phát triển toàn cầu. Các vấn đề toàn cầu như thiên tai, dịch bệnh, biến đổi khí hậu, an ninh môi trường, an ninh năng lượng, bất bình đẳng ngày càng gay gắt, làm chậm tiến trình thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của Liên hợp quốc. Trong bối cảnh đó, các thành viên càng đề cao chủ nghĩa đa phương, trong đó UNESCO (Tổ chức Văn hóa, Khoa học, Giáo dục của Liên hợp quốc) có vai trò quan trọng. Từ khi thành lập đến nay, UNESCO đã và đang đi đầu trong việc thúc đẩy hợp tác đa phương giữa các quốc gia trong lĩnh vực khoa học tự nhiên, góp phần triển khai các mục tiêu phát triển bền vững. Thông qua những tồn tại, hạn chế mà Việt Nam đang gặp phải, tác giả đưa ra một số giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả quan hệ hợp tác của Việt Nam trong UNESCO.

Từ khóa: hợp tác đa phương, mục tiêu phát triển bền vững, UNESCO, Việt Nam.

Chỉ số phân loại: 5.12, 5.13

Scientific cooperation with UNESCO in natural sciences: The category 2 centre model and policy recommendations for Vietnam

Quỳnh Trang Trinh*

Department of International Cooperation, Vietnam Ministry of Science and Technology, 18 Nguyen Du Street, Hai Ba Trung Ward, Hanoi, Vietnam

Received 25 June 2024; revised 5 August 2024; accepted 27 August 2024

Abstract:

The world is currently facing an era of profound complexity, uncertainty, and escalating crises that exert serious negative impacts on global peace, security, and development. Global challenges such as natural disasters, pandemics, climate change, environmental and energy security, and growing inequality are becoming increasingly severe, slowing progress towards the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs). In this context, member states have increasingly emphasised multilateralism, in which UNESCO (the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation) plays a vital and strategic role. Since its establishment, UNESCO has taken a leading position in promoting multilateral cooperation to sustain peace, respond to global challenges, and support collaboration among nations - particularly in the field of natural sciences - to advance the implementation of the SDGs. By critically examining the challenges and constraints currently faced by Vietnam, the author advances a set of specific measures designed to enhance the country's cooperative effectiveness within UNESCO.

Keywords: multilateral cooperation, sustainable development goals, UNESCO, Vietnam.

Classification numbers: 5.12, 5.13

*Email: tqtrang@mst.gov.vn

1. Đặt vấn đề

Ra đời năm 1946 với mục đích “góp phần duy trì hòa bình và an ninh quốc tế bằng cách thắt chặt sự hợp tác giữa các quốc gia về giáo dục, khoa học và văn hóa...” [1], đến nay, UNESCO chính là “nhịp cầu giao lưu quốc tế”, góp phần làm cho thế giới hiểu nhau, tôn trọng nhau hơn, nhân ái hơn. Lợi thế so sánh độc đáo của UNESCO về khoa học và công nghệ là nền tảng cho toàn bộ chương trình phát triển bền vững, giúp UNESCO hỗ trợ các quốc gia thành viên tốt hơn thông qua các hệ thống và chính sách khoa học, công nghệ và đổi mới - ở cấp quốc gia, khu vực và toàn cầu. UNESCO đi đầu trong việc hỗ trợ xây dựng và nâng cao môi trường chính sách, tạo điều kiện cho khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (STI) ở các quốc gia thành viên; huy động phối hợp liên ngành các ngành khoa học để thúc đẩy phát triển bền vững và giải quyết các thách thức toàn cầu phức tạp; hỗ trợ phát triển năng lực cho nghiên cứu và giáo dục về khoa học và kỹ thuật thông qua Trung tâm Vật lý lý thuyết Quốc tế Abdus Salam (ICTP), Viện Hàn lâm Khoa học Thế giới vì sự tiến bộ của khoa học ở các nước đang phát triển (TWAS), các trung tâm trực thuộc UNESCO, cũng như Chủ tịch UNESCO; thực hiện các hoạt động có mục tiêu khác với sự cộng tác của nhiều đối tác công và tư, đặc biệt chú trọng đến việc sử dụng sức mạnh của công nghệ thông tin.

Mạng lưới các trung tâm khoa học thuộc UNESCO, do UNESCO bảo trợ trải dài khắp các châu lục và được phân chia làm 2 dạng.

Trung tâm dạng 1 gồm: Trung tâm quốc tế Vật lý lý thuyết (thành lập năm 1964), đặt tại Trieste (Italia), tiền thân là Khoa Vật lý của Đại học Trieste; Viện Giáo dục về Nước - IHE (thành lập năm 1957), tiền thân là Đại học Delft, Hà Lan. Các trung tâm dạng 1 này có sứ mệnh tiếp nhận các cán bộ khoa học từ các nước đang phát triển đến học tập, nghiên cứu khoa học.

Các viện và Trung tâm khoa học dạng 2: Đây là một mạng lưới toàn cầu rộng lớn, được thành lập hoặc được bảo trợ bởi UNESCO (hình 1), với tầm nhìn và sứ mệnh nghiên cứu, tư vấn chính sách, nâng cao năng lực và đào tạo 7 chuyên ngành phù hợp với các chính sách và chiến lược của UNESCO là: giáo dục; khoa học tự nhiên; khoa học xã hội và nhân văn; văn hóa; thông tin và truyền thông; khoa học biển và môi trường (thuộc nhánh khoa học tự nhiên, nhưng được tách thành lĩnh vực ưu tiên riêng do tính liên ngành và gắn với mục tiêu phát triển bền vững 14, thập kỷ khoa học đại dương); đạo đức trong khoa học và công nghệ. Mặc dù hoạt động độc lập với UNESCO, các viện và trung tâm khoa học dạng 2 dưới sự bảo trợ của UNESCO là đối tác đặc quyền của tổ chức này, là một phần không thể thiếu trong Chiến lược đối tác toàn diện của UNESCO.

Đến nay, UNESCO đã công nhận và bảo trợ hơn 100 Trung tâm khoa học dạng 2, trong đó có khoảng 50 trung tâm thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên, bao gồm 5 lĩnh vực chính là khoa học cơ bản và kỹ thuật, khoa học trái đất, khoa học sinh thái, chính sách khoa học và khoa học về nước [2]. Các Trung tâm khoa học dạng 2 của UNESCO nằm tập trung ở các khu vực: châu Âu (Tây Ban Nha, Anh, Italia, Thổ Nhĩ Kỳ, Đức, Pháp, Na Uy, Thụy Điển...) nghiên cứu các lĩnh vực khoa học cơ bản và khoa học về nước; châu Phi (Nigeria, Kenya, Tanzania, Sudan, Ai Cập, Ethiopia...) chủ yếu là các trung tâm nghiên cứu khoa học về nước và một số là khoa học cơ bản, hệ sinh thái và đất; châu Mỹ Latinh (Mexico, Chi Lê, Argentina...) tập trung vào lĩnh vực khoa học về nước, chỉ có Mexico và Bolivia có trung tâm khoa học cơ bản; châu Á (Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Ấn Độ, Pakistan, Afghanistan, Kazakhstan...) tập trung các trung tâm nghiên cứu về nước, địa chất và khoa học cơ bản.



Hình 1. Hệ thống các trung tâm khoa học dạng 2 trong lĩnh vực khoa học tự nhiên do UNESCO bảo trợ trên thế giới.

Trong khu vực Đông Nam Á, ngoài Việt Nam, có ba nước là Malaysia, Thái Lan và Indonesia có trung tâm khoa học dạng 2 được UNESCO bảo trợ trong các lĩnh vực khoa học nước (Indonesia và Malaysia), khoa học cơ bản (Việt Nam và Thái Lan) và chính sách khoa học (Malaysia).

2. Một số trung tâm khoa học dạng 2 trên thế giới

2.1. Chính sách khoa học và công nghệ

Trung tâm Nghiên cứu và Đào tạo quốc tế về chiến lược khoa học và công nghệ Trung Quốc (CISTRAT) được thành lập vào năm 2012 với tư cách là Trung tâm khoa học dạng 2 thứ 7 của UNESCO tại Trung Quốc, và là trung tâm khoa học dạng 2 đầu tiên của UNESCO tập trung vào chính sách khoa học và công nghệ [3]. CISTRAT thực hiện các hoạt động hợp tác quốc tế, đào tạo chuyên môn và chia sẻ kinh nghiệm trong nghiên cứu chính sách và chiến lược STI hướng đến các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của Liên hợp quốc, các mục tiêu mới vì sự phát triển bền vững của UNESCO, tức là “góp phần vào hòa bình và an ninh bằng cách thúc đẩy sự hợp tác giữa các quốc gia thông qua giáo dục, khoa học và văn hóa, nhằm nâng cao hơn nữa sự tôn trọng phổ quát đối với công lý, pháp quyền, nhân quyền và các quyền tự do cơ bản đã được khẳng định cho các dân tộc trên thế giới, không phân biệt chủng tộc, giới tính, ngôn ngữ hay tôn giáo” [3] và tập trung vào các lĩnh vực ưu tiên của Trung Quốc trong nghiên cứu chính sách và chiến lược STI. Sự kiện thường niên quan trọng nhất của CISTRAT là tổ chức hội thảo quốc tế cho các nhà hoạch định chính sách, nhà nghiên cứu, giảng viên... trong lĩnh vực STI ở các nước đang phát triển. Ngoài ra, với sự hỗ trợ của UNESCO, các tổ chức quốc tế và chính quyền các cấp ở Trung Quốc, CISTRAT đã tổ chức nghiên cứu thực địa cho nhiều công viên khoa học và viện nghiên cứu, như: TusPark, Khu công nghệ cao Trương Giang (Thượng Hải), Khu phát triển công nghệ cao Hồ Đông (Vũ Hán), Công viên Thiên Hà (Quảng Châu)... Các nghiên cứu thực địa được tiến hành nhằm thúc đẩy quá trình hợp tác và chia sẻ kiến thức giữa chính phủ, ngành công nghiệp và giới học thuật, vốn là một phần thiết yếu trong các chức năng của CISTRAT.

Tại Đông Nam Á, Malaysia hiện là nước duy nhất trong khu vực có trung tâm khoa học dạng 2 về chính sách khoa học do UNESCO bảo trợ. Việc thành lập Trung tâm hợp tác quốc tế Nam-Nam về STI là bước tiếp theo của Kế hoạch Hành động Doha đã được Nguyên thủ quốc gia và Chính phủ của Nhóm 77+1 (Trung Quốc) thông qua vào năm 2005. Trung tâm sử dụng

mạng lưới các nước G77 và Trung Quốc để tạo nền tảng hợp tác Nam-Nam về STI. Mục tiêu chung của trung tâm là nâng cao năng lực quản lý STI ở các nước đang phát triển.

2.2. Khoa học cơ bản và kỹ thuật

Lĩnh vực này gồm các trung tâm về khoa học cơ bản, kỹ thuật, công nghệ sinh học và năng lượng tái tạo, trong đó hoạt động của Viện Nghiên cứu Cơ bản Nam Mỹ ICTP (ICTP-SAIFR) do UNESCO bảo trợ tương đối nổi bật. ICTP-SAIFR có trụ sở tại thành phố São Paulo (Brazil), được thành lập với sự hợp tác của Trung tâm Vật lý lý thuyết Quốc tế Abdus Salam (ICTP), Viện Física Teórica (IFT) thuộc Đại học bang São Paulo (UNESP) và cơ quan tài trợ nghiên cứu São Paulo (FAPESP) [4]. ICTP-SAIFR có mục tiêu: tiến hành các nghiên cứu về lý thuyết vật lý ở cấp độ quốc tế cao nhất; thường xuyên tổ chức các hội thảo, khóa học ngắn hạn cho nghiên cứu sinh và nhà nghiên cứu trong mọi lĩnh vực liên quan đến vật lý; đưa các vấn đề vật lý hiện đại đến với giáo viên, học sinh các cấp trung học và công chúng...

2.3. Khoa học trái đất

UNESCO đã bảo trợ 6 trung tâm khoa học tự nhiên dạng 2, trong đó Trung tâm Nghiên cứu Quốc tế về Karst dưới sự bảo trợ của UNESCO (sau đây gọi tắt là IRCK) đã chính thức được thành lập vào ngày 15/12/2008 tại Quê Lâm, Trung Quốc [5]. Đây cũng là trung tâm khoa học dạng 2 đầu tiên liên quan đến khoa học địa chất. Kể từ khi thành lập đến nay, trung tâm đã tổ chức 11 hội nghị chuyên đề quốc tế, thu hút hơn 200 nhà khoa học nước ngoài đến từ hơn 40 quốc gia tới trao đổi học thuật, ký kết 16 hiệp định hợp tác quốc tế với 14 quốc gia, tạo nền tảng vững chắc cho các dự án hợp tác quốc tế về lĩnh vực khoa học trái đất. Tháng 11/2013, IRCK đã vượt qua đánh giá sáu năm đầu tiên của Hội đồng chuyên gia UNESCO với sự nhất trí cao rằng, IRCK là trung tâm khoa học dạng 2 hiệu quả của UNESCO. Ngày 12/05/2016, Thỏa thuận gia hạn của IRCK đã được ký kết tại Lang Phang (Trung Quốc), đánh dấu hoạt động giai đoạn II của IRCK bắt đầu. IRCK đã tổ chức nhiều hoạt động nghiên cứu, trao đổi học thuật và hợp tác quốc tế quan trọng, trong đó có Kế hoạch khoa học quốc tế lớn về “Tài nguyên và tác động môi trường của hệ thống động lực Karst toàn cầu” (Global Karst). Global Karst đã nhận được thư ủng hộ từ 32 nhà địa chất Karst nổi tiếng đến từ 17 quốc gia và nhận được sự khích lệ rất lớn của UNESCO. Kế hoạch sẽ được thực hiện với nguồn vốn từ các cơ quan, quốc gia khác nhau, nhằm thúc đẩy sự tiến bộ của khoa học về núi đá vôi, giải quyết các vấn đề về tài nguyên và môi trường ở khu vực núi đá vôi, đóng góp một phần để mang lại cuộc sống tốt đẹp hơn cho những người liên quan.

2.4. Khoa học sinh thái

Trung tâm quốc tế về Khu dự trữ sinh quyển Địa Trung Hải là một mô hình điển hình của trung tâm khoa học dạng 2 do UNESCO bảo trợ ở lĩnh vực này. Đại hội đồng tại phiên họp thứ 37 (2013), thông qua Nghị quyết 37 C/Resolution 35 [6], đã phê chuẩn việc thành lập trung tâm quốc tế về Khu dự trữ sinh quyển Địa Trung Hải. Đây là trung tâm khoa học dạng 2 đầu tiên của Chương trình Con người và Sinh quyển (MAB) dưới sự bảo trợ của UNESCO, đóng vai trò là mô hình hợp tác khoa học giữa hai bờ Địa Trung Hải và cung cấp một nền tảng trao đổi và chia sẻ thông tin về mọi vấn đề liên quan đến dự trữ sinh quyển và sự phát triển bền vững của chúng. Trung tâm có nhiệm vụ thúc đẩy, thực hiện nghiên cứu và đào tạo những nhà khoa học giúp chúng ta có thêm kiến thức về môi trường, xử lý những thách thức đặt ra bởi sự tương tác giữa xã hội và môi trường. Trung tâm quốc tế về Khu dự trữ sinh quyển Địa Trung Hải đặt mục tiêu trở thành một trong những trung tâm hàng đầu châu Âu trong nghiên cứu môi trường. Đây là sáng kiến theo

mô hình kết hợp công-tư đầu tiên trong lĩnh vực này, dưới sự bảo trợ của UNESCO, đóng vai trò là hình mẫu hợp tác khoa học giữa hai bờ Địa Trung Hải, với mục tiêu chính là đạt được các mục tiêu chiến lược của chương trình MAB của UNESCO.

2.5. Khoa học nước

Đây là lĩnh vực có nhiều trung tâm khoa học tự nhiên dạng 2 nhất, với 39 trung tâm trải đều khắp các châu lục, tập trung ở khu vực châu Âu, châu Phi. Trung tâm Hợp tác quốc tế về nước (ICWC) là một phần của nhóm trung tâm khoa học dạng 2 của Chương trình Thủy văn quốc tế UNESCO [7]. ICWC được thành lập năm 2014, với tư cách là một tổ chức nghiên cứu độc lập, thông qua thỏa thuận ba bên giữa UNESCO, Chính phủ Thụy Điển và Trung tâm Quản lý nguồn nước quốc tế Stockholm (SIWI). Đây là trung tâm duy nhất của UNESCO đặt tại Thụy Điển, trung tâm đầu tiên tập trung vào các vấn đề quản lý nước xuyên biên giới, đồng thời là trung tâm khoa học dạng 2 đầu tiên của UNESCO tập trung vào hợp tác về nước vì hòa bình và phát triển khu vực. ICWC đóng góp các giải pháp hợp tác về nguồn tài nguyên nước ngọt chung, phù hợp với bối cảnh và các đối tượng cụ thể, từ cấp độ quốc tế, khu vực, đa phương, song phương và ngay cả ở trong nước. ICWC tìm cách thiết lập các chuẩn mực cho hoạt động hợp tác. Theo đó, ở cấp độ xuyên biên giới, cần có các khuôn khổ chính thức và các thể chế chung để quản lý bất kỳ nguồn tài nguyên nước chung nào, nhất là khi những thách thức chung liên quan đến nước có thể là cơ hội hợp tác, hoặc là nguồn gốc của căng thẳng chính trị hoặc bạo lực vũ trang. Cả trong các quốc gia cũng còn nhiều dư địa chính sách để hợp tác và chia sẻ thông tin.

Một trung tâm điển hình nữa là Trung tâm quốc tế về Tài nguyên nước và Biến đổi toàn cầu (ICWRGC) do Chính phủ Liên bang Đức thành lập, dưới sự bảo trợ của UNESCO tại Koblenz, bắt đầu hoạt động vào tháng 7/2014 [8]. ICWRGC hỗ trợ thực hiện “Chương trình nghiên cứu thủy văn quốc tế” (IHP) của UNESCO và “Chương trình thủy văn và tài nguyên nước” (HWRP) của WMO. Khi thành lập ICWRGC, quyền quản lý của Ban Thư ký IHP/HWRP đã được hợp nhất vào ICWRGC, thực hiện các mục tiêu chính như: cung cấp hệ thống thông tin dữ liệu thủy văn toàn cầu; giám sát và phân tích chất lượng nước và cân bằng nước trên thế giới; hỗ trợ xây dựng chương trình nghị sự phục vụ các kế hoạch phát triển bền vững quốc tế (SDGs, Chương trình nghị sự 2030) thông qua cung cấp các chỉ số và thông tin về các mục tiêu liên quan đến nước; thúc đẩy hợp tác quốc tế bằng cách tổ chức và thực hiện các hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D) liên tổ chức và đa quốc gia; hỗ trợ các hoạt động của các cơ quan thủy văn quốc gia; tư vấn chuyên môn cho UNESCO và Tổ chức Khí tượng thế giới (WMO); tham gia vào mạng lưới nước quốc tế thông qua hợp tác chặt chẽ với các đối tác thuộc cộng đồng khoa học thế giới, các cơ quan thủy văn, trung tâm dữ liệu và các tổ chức nghiên cứu về nước của Liên hợp quốc, nhằm cung cấp thông tin dữ liệu thủy văn toàn cầu, làm cơ sở cho các nghiên cứu khoa học, nâng cao kỹ năng vận hành, tư vấn chính sách và phát triển chuyên môn trong lĩnh vực nước.

3. Những kết quả tích cực từ mô hình trung tâm khoa học dạng 2 do UNESCO bảo trợ tại Việt Nam

Từ sau khi gia nhập UNESCO vào năm 1976 cho đến nay, mối quan hệ giữa Việt Nam với tổ chức này ngày càng có những bước tiến đáng ghi nhận và đạt được nhiều thành tựu quan trọng. Thông qua tổ chức này, Việt Nam ngày càng có nhiều cơ hội thuận lợi để hội nhập sâu rộng với thế giới. Là thành viên của UNESCO, Việt Nam luôn tích cực hưởng ứng và tham gia vào tất cả các chương trình khoa học lớn của UNESCO. Việt Nam tranh thủ tối đa sự giúp đỡ nhiều mặt như tài trợ tài chính, kỹ thuật, cung ứng thiết bị,

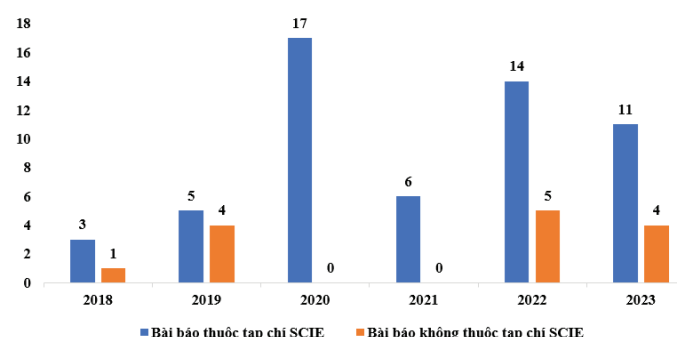
học bổng nâng cao nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, Việt Nam đã cử chuyên gia đầu ngành tham gia vào cơ cấu điều hành một số cơ quan, chương trình khoa học của UNESCO. Tương tự, đối với hệ thống trung tâm khoa học dạng 2 của UNESCO trên toàn cầu, Việt Nam cũng đặt mục tiêu thiết lập các trung tâm khoa học quốc tế đủ tiêu chuẩn để nhận được sự bảo trợ của UNESCO.

Khi xây dựng đề án phát triển các trung tâm khoa học quốc tế, cùng với Bộ Khoa học và Công nghệ, Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam đã đề xuất lựa chọn lĩnh vực toán học và vật lý, với sự ủng hộ, hỗ trợ tích cực từ các cơ quan liên quan của Việt Nam và UNESCO, Đại hội đồng UNESCO trong phiên họp lần thứ 38 năm 2015, với 195 nước thành viên, đã thông qua việc thành lập Trung tâm quốc tế Nghiên cứu và Đào tạo Toán học và Trung tâm Vật lý quốc tế - Trung tâm khoa học dạng 2 dưới sự bảo trợ của UNESCO, đặt tại Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam. Ngay sau khi được Đại hội đồng UNESCO thông qua năm 2015, hai Trung tâm đã tiến hành các hoạt động đào tạo và nghiên cứu vật lý/toán học trình độ quốc tế dưới hình thức các lớp học, hội nghị, hội thảo, tài trợ tài năng trẻ của Việt Nam, khu vực Đông Nam Á, hướng tới một số nước trong khu vực châu Phi - nơi vật lý và toán học còn đang phát triển; đồng thời bước đầu tổ chức các nhóm và thực hiện các đề tài nghiên cứu. Bên cạnh đó, các hoạt động góp phần quảng bá tri thức khoa học cho cộng đồng cũng được quan tâm, nhằm đa dạng hóa hoạt động của hai trung tâm.

Trong giai đoạn 2021-2025, hai Trung tâm đi vào hoạt động tích cực, với các mảng hoạt động chính, gồm:

i) Đào tạo vật lý và toán học trình độ quốc tế, nghiên cứu vật lý và toán học trình độ quốc tế, tư vấn cho các nhà hoạch định chính sách, chuyên gia giáo dục, tuyên truyền cho công chúng về lĩnh vực vật lý và toán học. Mảng đào tạo được hai Trung tâm bắt đầu thực hiện từ năm 2021, với bốn hạng mục chính là đào tạo tài năng, nâng cao; đào tạo vật lý và toán học trình độ sau đại học; đào tạo sau tiến sỹ về vật lý và toán học, xây dựng chương trình đào tạo, quy trình tuyển chọn, quản lý, hỗ trợ tài chính đào tạo quốc tế trình độ thạc sỹ và tiến sỹ trong lĩnh vực vật lý và toán học, thông qua các chương trình, dự án nghiên cứu khoa học. Các chương trình này dành cho công dân Việt Nam và một số nước trong khu vực có nhu cầu, cũng như tại một số nước châu Phi - nơi vật lý và toán học chưa thực sự phát triển.

ii) Về mảng nghiên cứu, hai Trung tâm tổ chức các nhóm và đề tài nghiên cứu, nhằm xây dựng các nhóm nghiên cứu mạnh, đạt trình độ khu vực và quốc tế, trong đó chú trọng sự tham gia của các nhà vật lý và toán học nước ngoài (hình 2).



Hình 2. Thống kê số lượng bài báo khoa học của Trung tâm Vật lý quốc tế giai đoạn 2018-2023. Nguồn: Tác giả tổng hợp.

iii) Thúc đẩy hợp tác nghiên cứu vật lý và toán học trong khu vực và quốc tế (tổ chức hội thảo quốc tế; trao đổi khoa học trong khu vực và quốc tế; xây dựng và tham gia các chương trình, dự án nghiên cứu khu vực và quốc tế...), như hợp tác với Chương trình quốc tế về Khoa học cơ bản (IBSP) của UNESCO, Trung tâm quốc tế Vật lý lý thuyết (ICTP) tại Trieste (Italia) và các tổ chức khoa học khác, tổ chức các sự kiện khoa học và chuyên giao tri thức về vật lý và toán học (các lớp học, hội thảo, hội nghị, seminar...) phù hợp với các chương trình của UNESCO.

iv) Hợp tác nghiên cứu và ứng dụng vật lý và toán học với các trường đại học, viện nghiên cứu trong nước và quốc tế, trong đó đặc biệt chú ý đến các quốc gia ASEAN, châu Á - Thái Bình Dương và châu Phi. Các hoạt động hợp tác bao gồm: trao đổi chuyên gia ngắn hạn, cử chuyên gia của Việt Nam đi dạy các lớp ngắn hạn, tham gia các hội nghị, hội thảo, đón chuyên gia và học viên của các nước đến học tập và làm việc tại trung tâm. Hai Trung tâm cũng sẽ hợp tác với các trung tâm UNESCO trong lĩnh vực khoa học cơ bản.

Thông qua hoạt động của Trung tâm, học viên Việt Nam và khu vực có cơ hội được tiếp xúc với các nhà khoa học có uy tín trên thế giới, cũng như tìm hiểu các hướng nghiên cứu khoa học tiên tiến dưới sự hướng dẫn, đồng hướng dẫn của các nhà khoa học Việt Nam và các đồng nghiệp quốc tế. Việt Nam cũng có cơ hội mời các nhà khoa học là người Việt Nam ở nước ngoài, các nhà khoa học uy tín về làm việc và giảng dạy tại Việt Nam. Ngoài ra, Việt Nam có thể khai thác được các nguồn tài chính ngoài ngân sách cho hoạt động khoa học từ các tổ chức khoa học quốc tế như ICTP, Trung tâm Toán học thuần túy và ứng dụng Quốc tế (CIMPA)... và các dự án, chương trình nghiên cứu khoa học quốc tế khác. Mức kinh phí hỗ trợ cho một trung tâm trong một năm dự kiến từ 8-10 tỷ đồng, phù hợp với điều kiện kinh tế của Việt Nam hiện nay. Như vậy, việc ký kết và triển khai hai Trung tâm này sẽ tranh thủ được sự hỗ trợ, hợp tác của tổ chức quốc tế, của các nhà khoa học nước ngoài và các cá nhân hoạt động khoa học là người Việt Nam ở nước ngoài cho công tác nghiên cứu khoa học và đào tạo của Việt Nam; đóng góp tích cực trong việc hình thành những tổ chức nghiên cứu cơ bản đạt trình độ khu vực và thế giới.

4. Bàn luận

Thời gian qua, Việt Nam đã tích cực trong việc phối hợp và đạt được nhiều kết quả trong hợp tác với UNESCO, góp phần thúc đẩy các hoạt động khoa học, giáo dục và văn hóa. Tuy nhiên, trong quá trình hoạt động vẫn còn một số mặt tồn tại, hạn chế.

Một là, vai trò kết nối hai Trung tâm với các Tiểu ban chuyên môn khác trong Ủy ban Quốc gia UNESCO Việt Nam; thực hiện vai trò phân biện, khuyến cáo các địa phương, bộ, ngành; tăng cường hơn nữa vai trò của UNESCO trong đào tạo, trao đổi khoa học và là thành viên chủ động hội nhập quốc tế.

Hai là, thúc đẩy phối hợp bố trí nguồn lực, lồng ghép hỗ trợ hoạt động của tiểu ban khoa học tự nhiên và các tiểu ban chuyên môn thông qua các chương trình khoa học công nghệ cấp quốc gia giai đoạn 2021-2030, đề tăng cường hợp tác quốc tế với UNESCO, bao gồm các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, trao đổi chuyên gia UNESCO và Việt Nam, nâng cao năng lực cán bộ, tăng cường sự hiện diện của Việt Nam tại các hoạt động do UNESCO tổ chức.

Ba là, tiến hành các nhiệm vụ trong Kế hoạch triển khai thực hiện Chiến lược ngoại giao văn hóa đến năm 2030 của Bộ Khoa học và Công nghệ (Quyết định số 2704/QĐ-BKHCN, ngày 30/12/2023) liên quan đến các danh hiệu được UNESCO công nhận như Khu Dự trữ sinh quyển thế giới, Công viên địa chất toàn cầu...

Bốn là, kết nối và thúc đẩy hợp tác với các trung tâm khoa học dạng 2 trong khu vực ASEAN và thế giới.

Năm là, tăng cường hoạt động phổ biến các sáng kiến của UNESCO, như Đạo đức trong trí tuệ nhân tạo (AI), lan tỏa 17 mục tiêu phát triển bền vững của UNESCO, bổ sung thêm các đề tài về chuyển đổi số.

Từ quá trình tham gia và hợp tác với UNESCO cũng như những kết quả đạt được và hạn chế thông qua hai trung tâm khoa học dạng 2 tại Việt Nam do UNESCO bảo trợ, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam như sau:

Về tổng thể, để tăng cường quan hệ với UNESCO, Việt Nam cần xây dựng chính sách đối ngoại nói chung và chính sách với UNESCO nói riêng. Hợp tác Việt Nam - UNESCO tuy dựa trên nền tảng chuyên môn nhưng yếu tố đối ngoại vẫn mang vai trò quan trọng. Bởi vì, các hoạt động hợp tác với UNESCO cuối cùng cũng nhằm thực hiện các mục tiêu mà chính sách đối ngoại đã đề ra. Để tăng cường mối quan hệ hợp tác với UNESCO, Việt Nam cần xây dựng phương thức thực hiện cụ thể, chặt chẽ. Đây cũng sẽ là cảm nang xác định đúng đắn các định hướng của Việt Nam trong hoạt động của UNESCO, phục vụ công cuộc phát triển đất nước một cách hiệu quả.

Từ định hướng này, Việt Nam sẽ xác định những hoạt động cần thiết để nâng cao hiệu quả quan hệ hợp tác Việt Nam - UNESCO, đặc biệt là chính sách định hướng cho việc triển khai các hoạt động của Việt Nam trong UNESCO. Để tăng cường hiệu quả của mối quan hệ hợp tác UNESCO - Việt Nam, trước hết, Việt Nam phải chủ động hơn nữa trong các mối quan hệ này. Ngoài ra cần giám sát chặt chẽ, sử dụng có hiệu quả nguồn vốn từ các nước và các tổ chức trên thế giới cho các dự án chương trình của UNESCO. Có như vậy, các chương trình, dự án mới hoạt động đạt hiệu quả thiết thực. Ủy ban Quốc gia UNESCO Việt Nam cần đưa ra các định hướng rõ ràng, nhằm đảm bảo việc xây dựng chương trình hợp tác với UNESCO được dựa trên cơ sở bám sát, vận dụng đường lối, chính sách đối ngoại và hợp tác quốc tế của Đảng và Nhà nước, kết hợp với các nội dung, chương trình ưu tiên của UNESCO để phát triển đất nước trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở các nội dung đóng góp của UNESCO vào việc thực hiện các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ do Liên hợp quốc đề ra, xác định tiêu chí cụ thể của Việt Nam đối với các mục tiêu này và xây dựng các nội dung, kế hoạch thực hiện theo thứ tự ưu tiên của Việt Nam, tăng cường lồng ghép các nội dung UNESCO vào trong chương trình hoạt động chính thức của các bộ, ngành liên quan. Tăng cường quảng bá ý tưởng, vai trò của UNESCO tại Việt Nam.

5. Kết luận và khuyến nghị

Trên cơ sở phân tích thực trạng, tiềm năng hợp tác, đồng thời chỉ ra những tồn tại, hạn chế giữa Việt Nam với các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, có thể thấy rằng việc tăng cường hợp tác quốc tế, đặc biệt trong lĩnh vực khoa học tự nhiên là yêu cầu tất yếu trong bối cảnh hội nhập sâu rộng hiện nay. Để đạt được hiệu quả thiết thực về hợp tác quốc tế trong lĩnh vực khoa học tự nhiên nói riêng và khoa học và công nghệ nói chung, Việt Nam cần triển khai một số bước đi cụ thể như sau:

Thứ nhất, tiếp tục chú trọng triển khai các chính sách khoa học và công nghệ phục vụ hội nhập quốc tế, đa phương hóa với các tổ chức quốc tế được lồng ghép trong các văn bản pháp luật hiện hành (luật, nghị định, quyết định của Thủ tướng Chính phủ).

Thứ hai, ưu tiên triển khai hỗ trợ các cơ chế, chính sách đồng bộ, bố trí nguồn lực, lồng ghép hỗ trợ hoạt động của tiểu ban khoa học tự nhiên, các tiểu ban chuyên môn thông qua các chương trình khoa học và công nghệ cấp quốc gia giai đoạn 2021-2030, để tăng cường hợp tác quốc tế với UNESCO,

bao gồm các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, trao đổi chuyên gia UNESCO và Việt Nam, nâng cao năng lực cán bộ, tăng sự hiện diện của Việt Nam tại các hoạt động do UNESCO tổ chức.

Thứ ba, tiếp tục tăng cường phối hợp chặt chẽ, thực chất, quán triệt tinh thần từ suy nghĩ tới hành động giữa tiểu ban khoa học tự nhiên với các tiểu ban chuyên môn, qua đó tạo sức mạnh tổng hợp trong việc triển khai các chương trình của UNESCO về STI trên phạm vi cả nước; cùng phối hợp với Ủy ban Quốc gia UNESCO tổ chức các sự kiện quan trọng như đón đoàn Phó Tổng thư ký UNESCO phụ trách về khoa học tự nhiên, Hội nghị châu Á - Thái Bình Dương các công viên địa chất toàn cầu tại Cao Bằng, gia hạn cho hai trung tâm khoa học dạng 2 do UNESCO công nhận và bảo trợ, phối hợp với UNESCO tổ chức Hội thảo về Đạo đức trong AI...; tiếp tục hưởng ứng các sáng kiến do UNESCO dẫn đầu, như thí điểm một số nội dung của Khuyến nghị Khoa học mở của UNESCO tại Việt Nam thuộc lĩnh vực chuyên sâu như sở hữu trí tuệ, dữ liệu mở, truy cập mở, công nghệ mở, tăng cường hợp tác quốc tế về khoa học mở; phối hợp chặt chẽ với UNESCO để đảm bảo triển khai hiệu quả các vấn đề mà Việt Nam chủ trì, nhất là lĩnh vực công nghệ cao, sẵn sàng đưa đạo đức trong AI vào thực tiễn với sự hỗ trợ của UNESCO...

Thứ tư, tiếp tục đầu tư, nhân rộng mô hình trung tâm khoa học dạng 2 tại Việt Nam có hiệu quả, triển khai lồng ghép trong các chương trình khoa học và công nghệ cấp quốc gia. Quan tâm đầu tư hỗ trợ phù hợp đối với các trung tâm khoa học dạng 2, cũng như các tiểu ban chuyên môn về khoa học tự nhiên nhằm phục vụ phát triển du lịch, kinh tế - xã hội của các địa phương, cũng như bảo vệ chủ quyền toàn vẹn lãnh thổ quốc gia.

Thứ năm, tăng cường các hoạt động đào tạo, tuyên truyền nâng cao nhận thức và kiến thức về khoa học và công nghệ đối với người dân và chính quyền địa phương.

Thứ sáu, tiếp tục tăng cường sự phối hợp giữa Bộ Khoa học và Công nghệ với các bộ, ngành, địa phương có liên quan, thúc đẩy thí điểm một số nội dung của khuyến nghị khoa học mở của UNESCO tại Việt Nam thuộc lĩnh vực chuyên sâu, nhằm tạo nền tảng quan trọng để thúc đẩy khoa học mở, đạo đức trong AI tại Việt Nam trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] The International Centre for Water Resources and Global Change (2024a), *The International Centre for Water Resources and Global Change (ICWRGC)*, <https://waterandchange.org/en/the-international-centre-for-water-resources-and-global-change-icwrgc-2/>, accessed 15 April 2024.
- [2] UNESCO World Heritage Convention (2024), *Category 2 Centres*, <https://whc.unesco.org/en/category2centres/>, accessed 15 April 2024.
- [3] Chinese Academy of Science and Technology for Development (2024), *CISTRAT*, <http://en.casted.org.cn/channel/index/wid/131>, accessed 5 May 2024.
- [4] ICTP South American Institute for Fundamental Research (2024), *Brief Description*, <https://www.ictp-saifr.org/brief-description/>, accessed 5 May 2024.
- [5] CaveMAB Network (2024), *The International Research Centre on Karst*, <https://cavemab.com/partner/the-international-research-centre-on-karst/>, accessed 5 May 2024.
- [6] UNESCO (2013), *Records of The General Conference, 37th session, Paris, 5-20 November 2013, v.1: Resolutions*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000226162>, accessed 5 May 2024.
- [7] The International Centre for Water Cooperation (2024), *International Centre for Water Cooperation (ICWC)*, <https://siwi.org/international-centre-for-water-cooperation/>, accessed 5 May 2024.
- [8] The International Centre for Water Resources and Global Change (2024b), *The International Centre for Water Resources and Global Change (ICWRGC)*, <https://waterandchange.org/en/#ueber-uns>, accessed 5 May 2024.

QUY ĐỊNH VỀ BÀI BÁO ĐĂNG TẢI TRÊN TẠP CHÍ

Yêu cầu chung

Bài báo gửi đăng trên Tạp chí phải là bài báo nguyên thủy (chưa được công bố trước đó). Tác giả không được gửi đăng bài báo trên các tạp chí khác cho đến khi có quyết định xét duyệt của Ban Biên tập.

Bài báo dài không quá 10 trang (bao gồm cả bảng biểu, ghi chú, tài liệu tham khảo và phụ lục); font chữ: Times New Roman; cỡ chữ 13; khổ giấy A4, lề trên 2 cm, lề dưới 2 cm, lề trái 3 cm, lề phải 2 cm.

Bài báo gửi qua Hệ thống gửi bài trực tuyến tại địa chỉ https://b.vjst.vn/index.php/ban_b/about/submissions hoặc có thể gửi trực tiếp đến Tạp chí (Phòng 507, số 113 Trần Duy Hưng, phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam) hoặc qua hòm thư điện tử: khoahocvacongnghevietnam@most.gov.vn.

Cấu trúc của các loại bài báo khác nhau có thể thay đổi tùy theo loại hình nghiên cứu và nội dung của bài báo. Sau đây là chi tiết các thành phần chính của bài báo.

Tên bài báo

- Tên bài báo được viết bằng tiếng Việt và tiếng Anh, trên trang đầu của bài báo, in đậm, không gạch chân hay viết nghiêng.
- Tên bài báo phải ngắn gọn, rõ ràng và phù hợp với nội dung bài báo.
- Phía dưới tên bài báo là tên tác giả không viết chức danh và học hàm, học vị. Nếu có nhiều tác giả làm việc ở các cơ quan khác nhau thì tên tác giả được đánh số ^(1,2,...) ở phía trên. Dấu hoa thị (*) chỉ tác giả liên hệ, được viết ở cuối trang đầu tiên của bài báo.
- Khí liệt kê cơ quan công tác của tác giả, cần nêu rõ tên cơ quan và địa chỉ cơ quan (số nhà, tên đường, phường, quận, thành phố, quốc gia) bằng tiếng Việt và tiếng Anh.

Tóm tắt

Tóm tắt bằng tiếng Việt và tiếng Anh (khoảng 160-250 từ). Nêu được mục đích, phương pháp nghiên cứu chính, kết quả nghiên cứu và kết luận chủ yếu. Từ khóa bằng cả tiếng Việt và tiếng Anh theo thứ tự alphabet (ít nhất 3 từ khóa). Chỉ số phân loại (theo hướng dẫn).

1. Đặt vấn đề/Dẫn nhập/Mở đầu

Định nghĩa vấn đề; tóm lược vấn đề nghiên cứu đã được công bố trong và ngoài nước, nêu mục tiêu nghiên cứu và giải thích sự lựa chọn đề tài và mục tiêu nghiên cứu để thấy được tính thời sự, tính khoa học và sự cần thiết của vấn đề nghiên cứu.

2. Đối tượng/Vật liệu và phương pháp nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu cần trình bày tiêu chuẩn lựa chọn, đặc điểm đối tượng nghiên cứu. Phương pháp nghiên cứu cần nêu rõ cách tiếp cận nghiên cứu, loại hình nghiên cứu, phương pháp đo lường, công thức tính cỡ mẫu, phương pháp xử lý số liệu, mô tả kỹ các kỹ thuật tiến hành trong nghiên cứu; các quan điểm, lập luận, ý kiến tranh luận, các dẫn chứng...

3. Kết quả

Trình bày đầy đủ, khách quan các kết quả thu được sau nghiên cứu, các kết quả này phải phục vụ cho mục tiêu nghiên cứu. Các số liệu phải chính xác và khớp với nhau.

Phần kết quả nghiên cứu chỉ trình bày các kết quả nghiên cứu của đề tài, không giải thích, so sánh và bàn luận.

4. Bàn luận (phần này có thể gộp với phần kết quả)

Chủ yếu bàn luận các vấn đề liên quan đến mục tiêu đề tài. Nhận xét, đánh giá một cách khách quan các kết quả nghiên cứu, có so sánh với các tác giả khác để khẳng định hoặc phủ định những hiểu biết đã có, qua đó nêu được những điểm mới và đóng góp của đề tài. Dự báo hướng nghiên cứu tiếp và khả năng ứng dụng các kết quả nghiên cứu vào thực tiễn.

5. Kết luận

Nêu kết quả nghiên cứu chủ yếu của đề tài có tính khái quát liên quan đến mục tiêu nghiên cứu, đề xuất các vấn đề tiếp tục nghiên cứu.

LỜI CẢM ƠN (nếu có)

Tác giả cảm ơn các tổ chức/cá nhân đã tài trợ kinh phí hoặc hỗ trợ cho nghiên cứu.

Phụ lục (nếu có)

Đăng tải bảng số liệu, thông tin để hỗ trợ thêm cho nội dung bài báo.

Chú thích và tài liệu tham khảo

Chú thích được đánh số theo thứ tự xuất hiện ^(1,2,3,...) và được trình bày ngay ở cuối trang viết (footnote). Các tài liệu tham khảo được đánh số theo thứ tự xuất hiện để chỉ dẫn chúng được trích dẫn ở đâu trong bài báo. Số thứ tự được đánh trong ngoặc vuông, ví dụ: [3] với một hoặc [2, 5, 7-9] với nhiều số chỉ dẫn.

Lưu ý:

- Đối với trích dẫn trong bài báo: tài liệu tham khảo có nhiều hơn một tác giả chỉ để tên tác giả đầu tiên và cộng sự, viết tắt là cs, ví dụ: T.V. Nguyen và cs (năm xuất bản) [thứ tự trong danh mục tài liệu tham khảo].
- Đối với danh mục tài liệu tham khảo cuối bài: tài liệu tham khảo bằng tiếng Anh, các tài liệu không phải tiếng Anh cần được dịch sang tiếng Anh và chú thích ở cuối câu, ví dụ: (in Vietnamese), (in French)...
- Tài liệu tham khảo là các đường link cần bổ sung ngày truy cập.

Tác giả (Năm xuất bản), "Tên tài liệu được trích dẫn", *Tên nguồn*, **tạp(số)**, trang/số trang/trang đầu-trang cuối (nếu có), số DOI (nếu có), URL (nếu có), ngày truy cập (ghi rõ ngôn ngữ nào nếu không phải tài liệu bằng tiếng Anh).

Tác giả: là tác giả/các tác giả của tài liệu được tham khảo, trích dẫn: liệt kê đầy đủ tên tác giả (chữ viết tắt đưa lên trước) với những tài liệu tham khảo có ≤3 tác giả; liệt kê 3 tác giả đầu tiên và theo sau là "et al." khi có từ 4 tác giả trở lên.

Năm xuất bản: năm xuất bản của tài liệu được tham khảo, trích dẫn.

Tên tài liệu được trích dẫn: là tên bài báo, chương/phần sách... (chỉ viết hoa chữ cái đầu, trừ tên riêng và sau dấu hai chấm), viết trong ngoặc kép.

Tên nguồn có thể là tên tạp chí, tên sách, hay tên tài liệu gốc của tài liệu được trích dẫn (phần này được *in nghiêng*), viết hoa chữ cái đầu tiên của mỗi từ chính.

Tạp(số): dành cho nguồn trích là tạp chí, sách hoặc các xuất bản phẩm khác (phần này **in đậm**).

Trang/số trang/trang đầu cuối phần ảnh nơi cư trú của tài liệu được trích dẫn trong tài liệu nguồn.

Nếu có ≥2 tài liệu tham khảo do cùng tác giả đầu tiên và cùng năm công bố, thì các tài liệu tham khảo này cần được đánh dấu a, b... sau năm xuất bản (ví dụ: 1986a, 1986b...).

Nếu có một số tài liệu tham khảo có cùng 1 bài báo được trích dẫn có số trang khác nhau thì cần trích dẫn thêm số trang, ví dụ: A. Amber (1982, p.39).

Chi tiết vui lòng xem thêm tại: https://b.vjst.vn/index.php/ban_b/quy-dinh-bai-viet.

Các yêu cầu khác

- Bài viết không đạt yêu cầu, Toà soạn không trả lại bản thảo.
- Bài viết chỉ được đăng khi phản biện nhận xét về chất lượng bài báo đồng ý cho đăng.
- Bản quyền: tác giả đồng ý trao bản quyền bài viết (bao gồm cả phần tóm tắt) cho Ban Biên tập Tạp chí.

Quy định này áp dụng từ năm 2022 trở đi.

PHÂN LOẠI LĨNH VỰC KHOA HỌC

1. Khoa học tự nhiên

- 1.1. Toán học và thống kê
- 1.2. Khoa học máy tính và thông tin
- 1.3. Vật lý
- 1.4. Hóa học
- 1.5. Khoa học trái đất và môi trường
- 1.6. Khoa học sự sống
- 1.7. Khoa học nano
- 1.8. Khoa học tính toán
- 1.9. Các lĩnh vực khác của khoa học tự nhiên

2. Khoa học kỹ thuật và công nghệ

- 2.1. Kỹ thuật dân dụng; kỹ thuật kiến trúc; kỹ thuật xây dựng; kỹ thuật kết cấu và đô thị; kỹ thuật giao thông vận tải; kỹ thuật thủy lợi; kỹ thuật địa chất công trình
- 2.2. Kỹ thuật điện, kỹ thuật điện tử, kỹ thuật thông tin
- 2.3. Kỹ thuật cơ khí, chế tạo máy
- 2.4. Kỹ thuật hóa học
- 2.5. Kỹ thuật vật liệu và luyện kim
- 2.6. Kỹ thuật y học
- 2.7. Kỹ thuật môi trường
- 2.8. Công nghệ sinh học công nghiệp
- 2.9. Công nghệ nano
- 2.10. Kỹ thuật thực phẩm và đồ uống
- 2.11. Các lĩnh vực khác của khoa học kỹ thuật và công nghệ

3. Khoa học y - dược

- 3.1. Y học cơ sở
- 3.2. Y học lâm sàng
- 3.3. Y học dự phòng
- 3.4. Dược học
- 3.5. Các lĩnh vực khác của khoa học y - dược

4. Khoa học nông nghiệp

- 4.1. Trồng trọt
- 4.2. Chăn nuôi
- 4.3. Thú y
- 4.4. Lâm nghiệp
- 4.5. Thủy sản
- 4.6. Công nghệ sinh học trong nông nghiệp, thủy sản
- 4.7. Các lĩnh vực khác của khoa học nông nghiệp

5. Khoa học xã hội và nhân văn

- 5.1. Tâm lý học
- 5.2. Kinh tế và kinh doanh
- 5.3. Khoa học giáo dục
- 5.4. Xã hội học
- 5.5. Pháp luật
- 5.6. Khoa học chính trị
- 5.7. Địa lý kinh tế và xã hội
- 5.8. Thông tin đại chúng và truyền thông
- 5.9. Lịch sử và khảo cổ học
- 5.10. Ngôn ngữ học và văn học
- 5.11. Triết học, đạo đức và tôn giáo
- 5.12. Nghiên cứu về khu vực và quốc tế
- 5.13. Các lĩnh vực khác của khoa học xã hội và nhân văn

TẠP CHÍ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ VIỆT NAM

Vietnam Journal of Science and Technology - MOST

Volume 67 - Number 10 - October 2025

Ứng dụng mô hình PLS-SEM và Bootstrapping trong phân tích động lực làm việc nội tại của người lao động trong lĩnh vực kinh doanh vận tải đường sắt tại Việt Nam.

Nguyễn Hồng Vân

Năng lực lãnh đạo của nhà quản trị dự án.

Lê Thảo Quỳnh

Phát triển dịch vụ theo hướng kinh tế xanh: Nghiên cứu trường hợp tỉnh Trà Vinh.

Nguyễn Thị Minh Hòa, Hà Tuấn Anh, Lê Hải Yến

Vai trò của Nhà nước trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp: Nghiên cứu trường hợp tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

Phạm Ngọc Thành

Phát triển nhân lực số: Điều kiện để tăng quy mô kinh tế số bền vững cho tỉnh Bình Dương.

Vũ Tuấn Anh, Trần Thọ Đạt, Nguyễn Việt Long

Mô hình kinh doanh đổi mới sáng tạo của các startup công nghệ tại Việt Nam: Tiếp cận từ khung mô hình Business Model Canvas.

Nguyễn Thị Hồng

Thúc đẩy sản xuất theo quy chuẩn để đáp ứng yêu cầu về an toàn thực phẩm và truy xuất nguồn gốc cho nông sản Việt Nam.

Nguyễn Thị Thu Quỳnh, Nguyễn Quốc Ngữ

Vận dụng ẩn dụ ngữ pháp theo quan điểm ngữ pháp chức năng hệ thống vào việc bồi dưỡng học sinh giỏi tiếng Việt ở tiểu học.

Nguyễn Thị Bích Hà, Bùi Trọng Ngoãn

Quản lý, sử dụng đất rừng cộng đồng của người Thái theo hướng tiếp cận sinh thái nhân văn: Nghiên cứu tại xã Đông Sang, huyện Mộc Châu, tỉnh Sơn La.

Trần Thu Hà, Phạm Thanh Quế, Đỗ Thị Hương, Nguyễn Bá Long, Bùi Văn Kiều, Đặng Tùng Hoa, Cẩm Tú Lan, Nguyễn Thị Mai Hiên

Những yếu tố tác động đến phát huy vai trò của thanh niên Quân đội trong nghiên cứu, ứng dụng công nghệ số đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội hiện đại.

Nguyễn Văn Hòa

Quản lý nhà nước về đề điều trên địa bàn huyện Ứng Hoà, Hà Nội.

Trần Bá Uẩn, Lưu Văn Duy, Lê Thị Thu Hương, Đặng Thị Thảo

Bản sắc văn hóa trong tiểu thuyết *The Circle of Reason* (1986) của Amitav Ghosh.

Phạm Phương Chi

Hợp tác khoa học tự nhiên với UNESCO: Mô hình trung tâm khoa học dạng 2 và một số khuyến nghị đối với Việt Nam.

Trịnh Quỳnh Trang

1 Application of the PLS-SEM model and Bootstrapping in analysing intrinsic work motivation of employees in the railway transportation business sector in Vietnam.

Hong Van Nguyen

9 The leadership capacity of a project manager.

Thao Quynh Le

15 Developing services towards green economy: Case study of Tra Vinh province.

Thi Minh Hoa Nguyen, Tuan Anh Ha, Hai Yen Le

22 The role of the state in industrial relations in enterprises: A case study in Ba Ria - Vung Tau province.

Ngoc Thanh Pham

28 Building a digital workforce: The key to sustainable digital economic growth in Binh Duong province.

Tuan Anh Vu, Tho Dat Tran, Viet Long Nguyen

34 Innovative business models of tech startups in Vietnam: An approach from the Business Model Canvas framework.

Thi Hong Nguyen

42 Promote quality standard application in production to meet food safety and traceability requirements for Vietnamese agricultural products.

Thi Thu Quynh Nguyen, Quoc Ngu Nguyen

46 Applying grammatical metaphor from the perspective of systemic functional grammar to the training of outstanding Vietnamese students in primary school.

Thi Bich Ha Nguyen, Trong Ngoan Bui

53 Community-based management and use of forest land by the Thai people through a human ecological approach: Case study in Dong Sang commune, Moc Chau district, Son La province.

Thu Ha Tran, Thanh Que Pham, Thi Huong Do, Ba Long Nguyen, Van Kieu Bui, Tung Hoa Dang, Tu Lan Cam, Thi Mai Hien Nguyen

59 Factors affecting the role of military youth in researching and applying digital technology to meet the requirements of building a modern army.

Van Hoa Nguyen

64 State management of dyke system in Ung Hoa district, Hanoi city.

Ba Uan Tran, Van Duy Luu, Thi Thu Huong Le, Thi Thao Dang

70 Cultural identity in Amitav Ghosh's novel *The Circle of Reason* (1986).

Phuong Chi Pham

76 Scientific cooperation with UNESCO in natural sciences: The category 2 centre model and policy recommendations for Vietnam.

Quynh Trang Trinh