

Mục lục

Đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp: Nghiên cứu thực nghiệm và hàm ý chính sách	<i>Đinh Viết Hoàng, Mai Ngọc Anh</i>	2
Áp dụng mô hình và cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới: Hướng đi cho Việt Nam	<i>Phùng Minh Thu Thủy</i>	11
Nghiên cứu các trụ cột đầu vào của đổi mới sáng tạo ở Việt Nam	<i>Bùi Thị Hồng Việt</i>	20
Ảnh hưởng của thể chế đến kết quả đổi mới sáng tạo của các quốc gia trên thế giới	<i>Trần Lan Hương, Lê Trí Tâm, Lê Tuấn Anh</i>	29
Thực trạng nền kinh tế tri thức tại Việt Nam và một số khuyến nghị	<i>Nguyễn Nguyệt Minh</i>	38
Xu thế phát triển kinh tế số và sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo ở Việt Nam	<i>Lê Thị Anh Vân, Dương Thùy Linh</i>	47
Tác động của sẵn sàng thay đổi đến hiệu suất công việc nhân viên: Nghiên cứu tại các doanh nghiệp đang thay đổi công nghệ tại Việt Nam	<i>Nguyễn Thị Lệ Thủy, Lê Thị Hoài Thu, Nguyễn Thị Hồng Minh</i>	56
Tác động của FINTECH đến sức mạnh thị trường và hiệu quả tài chính của các ngân hàng tại Việt Nam	<i>Trần Thị Kim Nhung, Nguyễn Thị Nguyệt Ánh, Ngô Thị Hạ Vi, Dương Hồng Ngọc, Phạm Linh Ngân, Tăng Thị Thảo Nhung, Phạm Thị Hạnh</i>	66
Một số yếu tố nội sinh của cơ sở trợ giúp xã hội tác động tới chất lượng chăm sóc người cao tuổi	<i>Nguyễn Thị Hoài Thu, Đỗ Thị Hải Hà</i>	76
Kinh nghiệm quốc tế về dự báo thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số và bài học cho Việt Nam	<i>Lê Thị Thu Hương, Phạm Ngọc Toàn</i>	86
Bất đối xứng thông tin trong thị trường nhà ở và chính sách nhà ở công nhân khu công nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số	<i>Nguyễn Anh Tú</i>	94
Tiếp cận giáo dục đại học và ảnh hưởng đến vốn con người ở Việt Nam	<i>Nguyễn Đăng Núi</i>	104
Tác động của chính sách hỗ trợ khởi nghiệp đến sự sẵn sàng và ý định khởi nghiệp của thanh niên Bắc Trung Bộ	<i>Hồ Thị Diệu Ánh, Hoàng Thị Thuý Vân, Thái Thị Kim Oanh, Nguyễn Thị Thu Cúc, Trần Thị Lê Na</i>	112
Nghiên cứu mối quan hệ giữa quá trình tuyển dụng và ý định nghỉ việc của thế hệ Z tại Việt Nam: Vai trò trung gian của cam kết tình cảm	<i>Mạc Thị Hải Yến</i>	122
Con đường hướng tới phát thải ròng bằng 0: Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam	<i>Phạm Quyết Thắng, Nguyễn Thị Thanh Huyền</i>	131

ĐỔI MỚI SÁNG TẠO VÀ NĂNG LỰC CẠNH TRANH CÔNG NGHIỆP: NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Đinh Viết Hoàng

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: hoangdv@neu.edu.vn

Mai Ngọc Anh

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: maingocanh@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1966

Ngày nhận bài: 03/09/2024

Ngày nhận bài sửa: 01/11/2024

Ngày duyệt đăng: 03/11/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1966

Tóm tắt

Bài báo tìm hiểu mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp của các quốc gia. Sử dụng mô hình hồi quy dữ liệu bảng với hiệu ứng cố định cho dữ liệu từ 217 quốc gia trong giai đoạn 2013-2021, kết quả phân tích cho thấy đổi mới sáng tạo có tác động tích cực đến năng lực cạnh tranh công nghiệp. Tuy nhiên, tác động này bị điều chỉnh bởi mức độ phát triển kinh tế. Cụ thể, ở các quốc gia có GDP cao, tác động của đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp có xu hướng giảm, phản ánh hiệu ứng bão hòa trong các nền kinh tế phát triển. Bên cạnh đó, tác giả cũng chỉ ra rằng mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp là phi tuyến tính. Kết quả nghiên cứu cung cấp những hàm ý chính sách quan trọng để thúc đẩy đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh công nghiệp trong các bối cảnh kinh tế khác nhau.

Từ khóa: Đổi mới sáng tạo, năng lực cạnh tranh công nghiệp, tăng trưởng kinh tế.

Mã JEL: C23, E02, E22

Innovation and Industrial Competitiveness: Empirical Research and Policy Implications

Abstract

This paper explores the relationship between innovation and industrial competitiveness of countries. Using a panel data regression model with fixed effects (FE) for data from 217 countries over the period 2013-2021, the analysis results show that innovation has a positive impact on industrial competitiveness. This impact, however, is moderated by the level of economic development. Specifically, in countries with high GDP, the impact of innovation on industrial competitiveness tends to decrease, reflecting the saturation effect in developed economies. In addition, the author also points out that the relationship between innovation and industrial competitiveness is non-linear. The results provide important policy implications for promoting innovation and enhancing industrial competitiveness in different economic contexts.

Keywords: Economic growth, industrial competitiveness, innovation.

JEL Codes: C23, E02, E22

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh kinh tế toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng, năng lực cạnh tranh công nghiệp đã trở thành một yếu tố quyết định trong việc xác định vị thế của các quốc gia trên thị trường quốc tế. Năng lực cạnh tranh công nghiệp không chỉ phản ánh khả năng của một quốc gia trong việc sản xuất và cung cấp các sản phẩm và dịch vụ chất lượng cao, mà còn cho thấy mức độ hiệu quả của các doanh nghiệp trong việc sử dụng nguồn lực để tạo ra giá trị kinh tế. Đổi mới sáng tạo, với vai trò là động lực chính thúc đẩy sự phát triển công nghệ và cải tiến quy trình sản xuất, đã được thừa nhận như là một yếu tố cốt lõi trong việc tăng cường năng lực cạnh tranh công nghiệp (Porter, 1990; Schumpeter, 2013).

Mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp được cho là chịu ảnh hưởng lớn từ các yếu tố kinh tế vĩ mô (Fagerberg & Srholec, 2008). Tăng trưởng kinh tế, thường được đo lường qua GDP, không chỉ phản ánh sức mạnh kinh tế tổng thể của một quốc gia mà còn thể hiện mức độ phát triển của các ngành công nghiệp (Barro & Sala-i-Martin, 1995). Ở các quốc gia có GDP cao, các ngành công nghiệp thường đạt đến một mức độ phát triển cao, cho phép các doanh nghiệp tận dụng tối đa các lợi ích từ đổi mới sáng tạo. Trong các nền kinh tế phát triển, đổi mới sáng tạo có thể dẫn đến các cải tiến công nghệ tiên tiến, tăng năng suất lao động và nâng cao chất lượng sản phẩm, từ đó cải thiện năng lực cạnh tranh công nghiệp (Aghion & Howitt, 1998). Ngược lại, ở các quốc gia có GDP thấp, mặc dù đổi mới sáng tạo vẫn có thể mang lại lợi ích, các doanh nghiệp thường gặp khó khăn trong việc triển khai các công nghệ mới do hạn chế về nguồn lực và cơ sở hạ tầng (Nelson & Phelps, 1966). Điều này đặt ra câu hỏi liệu tác động của đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp có được điều tiết bởi mức độ phát triển kinh tế của một quốc gia hay không.

Mặc dù đã có nhiều tác giả tìm hiểu mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp nhưng các nghiên cứu về chủ đề này vẫn còn một số khoảng trống nhất định. Trước hết, đa số nghiên cứu tập trung chủ yếu vào các nền kinh tế phát triển, bỏ qua các quốc gia đang phát triển, nơi mà mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp có thể rất khác biệt do sự thiếu hụt về cơ sở hạ tầng, nguồn vốn, và nhân lực (Fagerberg & cộng sự, 2010; Todorovic & cộng sự, 2022; Herman, 2018). Thứ hai, các nghiên cứu về vai trò điều tiết của GDP, đặc biệt trong bối cảnh các nền kinh tế có mức độ phát triển khác nhau, còn khá hạn chế (Fagerberg & cộng sự, 2010; Acemoglu & Robinson, 2012). Cuối cùng, hầu hết các nghiên cứu hiện nay đều giả định mối quan hệ tuyến tính giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp, trong khi thực tế có thể phức tạp hơn (Abdeldjalil & cộng sự, 2024). Chỉ một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng, khi một quốc gia hoặc một ngành công nghiệp đạt đến một mức độ phát triển nhất định, hiệu quả của đổi mới sáng tạo có thể bắt đầu giảm dần hoặc thậm chí trở nên tiêu cực (Klette & Kortum, 2004). Do đó, cần thiết phải kiểm tra liệu mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp có phải là phi tuyến tính và có những điểm “dừng” hay không.

Sử dụng dữ liệu từ 217 quốc gia trong giai đoạn từ năm 2013 đến 2021, nghiên cứu này nhằm mục đích tìm hiểu mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp, đồng thời đề xuất hàm ý chính sách liên quan. Nghiên cứu cũng sẽ kiểm tra vai trò điều tiết của tăng trưởng kinh tế và mối quan hệ phi tuyến tính giữa các biến số, từ đó cung cấp cái nhìn toàn diện hơn về cách đổi mới sáng tạo có thể thúc đẩy hoặc kìm hãm năng lực cạnh tranh công nghiệp trong các bối cảnh kinh tế khác nhau. Kết quả của nghiên cứu này không chỉ đóng góp vào nền tảng lý thuyết về mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp mà còn cung cấp các khuyến nghị thực tiễn cho các nhà hoạch định chính sách tại các quốc gia trên thế giới.

Phần tiếp theo của bài viết được trình bày như sau: Phần 2 tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan; Phần 3 mô tả phương pháp nghiên cứu; Phần 4 trình bày kết quả nghiên cứu; Phần 5 thảo luận kết quả nghiên cứu và cuối cùng, Phần 6 đưa ra kết luận.

2. Tổng quan nghiên cứu và phát triển các giả thuyết

Đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp là hai yếu tố cốt lõi trong sự phát triển kinh tế của một quốc gia, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu ngày càng gia tăng. Đổi mới sáng tạo được định nghĩa là quá trình phát triển và áp dụng các ý tưởng, quy trình, sản phẩm hoặc dịch vụ mới nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất và lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp và ngành công nghiệp (OECD, 2005). Đây được coi là động lực chủ yếu thúc đẩy các ngành công nghiệp tăng trưởng và phát triển bền vững (Schumpeter,

2013). Cùng với đó, năng lực cạnh tranh công nghiệp đề cập đến khả năng duy trì và cải thiện vị thế của một quốc gia hoặc ngành công nghiệp trên thị trường quốc tế thông qua việc tối ưu hóa hiệu suất, nâng cao chất lượng sản phẩm và tối ưu hóa chi phí (Porter, 1990).

Các nghiên cứu về tác động của đổi mới sáng tạo đối với năng lực cạnh tranh công nghiệp đã cung cấp những bằng chứng thực nghiệm phong phú. Schumpeter (2013) và Porter (1990) nhấn mạnh rằng, những doanh nghiệp và quốc gia có khả năng đổi mới sáng tạo mạnh thường giữ được lợi thế cạnh tranh nhờ vào khả năng phát triển các công nghệ và sản phẩm mới. Bên cạnh đó, Mowery & Nelson (1999) đã chứng minh rằng đổi mới sáng tạo tạo điều kiện cho các doanh nghiệp linh hoạt thích ứng với thay đổi của thị trường, từ đó củng cố năng lực cạnh tranh.

Một trong những cách chính mà đổi mới nâng cao khả năng cạnh tranh là thông qua sự khác biệt hóa sản phẩm. Torres & cộng sự (2014) nhấn mạnh rằng đổi mới trong sản phẩm và dịch vụ là động lực giá trị quan trọng, cho phép các công ty tạo ra những sản phẩm độc đáo đáp ứng nhu cầu của khách hàng hiệu quả hơn so với đối thủ cạnh tranh. Khẳng định này được Saldanha (2019) ủng hộ, người lưu ý rằng các tổ chức có nguồn lực vượt trội có thể tận dụng đổi mới để phát triển các sản phẩm chất lượng cao với giá cả cạnh tranh, do đó nâng cao vị thế thị trường của họ. Hơn nữa, nghiên cứu điển hình về ngành công nghiệp ô tô của Fathali (2016) minh họa cách các chiến lược cạnh tranh cụ thể có thể ảnh hưởng đến các chiều hướng đổi mới, cuối cùng dẫn đến cải thiện hiệu suất của công ty. Điều này làm nổi bật sự cần thiết của các công ty trong việc áp dụng các chiến lược đổi mới phù hợp với môi trường cạnh tranh của họ.

Bên cạnh đó, việc triển khai đổi mới mang tính chiến lược là rất quan trọng đối với khả năng cạnh tranh lâu dài. Rakhlis & Koptyakova (2021) thảo luận về tầm quan trọng của việc phát triển một chiến lược đổi mới mạnh mẽ kết hợp dự báo khoa học và kỹ thuật để hướng dẫn các doanh nghiệp công nghiệp hướng tới lợi thế cạnh tranh bền vững. Tương tự như vậy, Wahyudi & Subanidja (2022) lập luận rằng sự hội tụ của các công nghệ Công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải cởi mở với đổi mới, điều này có thể tác động đáng kể đến lợi thế cạnh tranh trong bối cảnh công nghiệp hiện đại. Quan điểm này được Todorovic & cộng sự (2022) lặp lại, họ khẳng định rằng cả đổi mới về mặt tổ chức và công nghệ đều cần thiết để đạt được lợi thế cạnh tranh bền vững trong bối cảnh sản xuất. Từ các biện luận trên, tác giả đề xuất giả thuyết H1 như sau.

Giả thuyết H1: Đổi mới sáng tạo có tác động tích cực đến năng lực cạnh tranh công nghiệp.

Tuy nhiên, tác động của đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp không phải lúc nào cũng đồng nhất mà phụ thuộc vào bối cảnh kinh tế cụ thể của từng quốc gia. Nelson & Phelps (1966) cho rằng trình độ phát triển kinh tế đóng vai trò quan trọng trong việc triển khai và ứng dụng đổi mới sáng tạo. Các nghiên cứu của Fagerberg & cộng sự (2010) đã nêu rõ rằng ở các quốc gia có mức thu nhập thấp, sự hạn chế về cơ sở hạ tầng và nguồn lực có thể cản trở hiệu quả của đổi mới sáng tạo, trong khi ở các quốc gia phát triển hơn, hiệu ứng của đổi mới sáng tạo được tận dụng tối đa nhờ vào môi trường kinh tế thuận lợi. Ngược lại, GDP cao thường đi kèm với môi trường kinh doanh thuận lợi, cơ sở hạ tầng phát triển và các chính sách hỗ trợ, tất cả những yếu tố này tạo điều kiện cho doanh nghiệp đầu tư vào nghiên cứu và phát triển và đổi mới sáng tạo (Barro & Sala-i-Martin, 1995; Aghion & Howitt, 1998). Do vậy, tác giả đề xuất giả thuyết H2 như sau.

Giả thuyết H2: GDP có tác động điều tiết tích cực đến mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp.

Mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp không chỉ chịu tác động của mức độ phát triển kinh tế mà còn có thể mang tính phi tuyến tính. Một số nghiên cứu cho rằng tác động của đổi mới sáng tạo có thể giảm dần khi đạt đến ngưỡng nhất định. Cụ thể, Klette & Kortum (2004) lập luận rằng khi đổi mới sáng tạo đạt đến mức độ cao, hiệu quả của nó có thể giảm sút do chi phí gia tăng hoặc mức độ cạnh tranh trở nên khốc liệt. Rodrik (2004) cho thấy rằng các rào cản thể chế hoặc thị trường có thể làm giảm hiệu quả của đổi mới sáng tạo, gây nên mối quan hệ phi tuyến tính. Ở những nền kinh tế phát triển, hiệu ứng bão hòa có thể xuất hiện, làm giảm lợi ích gia tăng của đổi mới sáng tạo. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết H3 như sau

Giả thuyết H3: Mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp là phi tuyến tính, với hiệu ứng bão hòa khi đổi mới đạt đến ngưỡng cao.

Kết hợp các khái niệm, lý thuyết và bằng chứng từ các nghiên cứu trước, nghiên cứu này hướng đến kiểm

định các giả thuyết trên thông qua phân tích dữ liệu toàn cầu. Việc xác định vai trò điều tiết của GDP và tính phi tuyến tính của mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp sẽ giúp làm sáng tỏ thêm về tác động đa chiều của đổi mới sáng tạo, từ đó cung cấp các gợi ý chính sách phù hợp cho các quốc gia ở các mức độ phát triển kinh tế khác nhau.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng dữ liệu bảng bao gồm thông tin từ 217 quốc gia trong giai đoạn từ năm 2013 đến 2021. Việc lựa chọn khoảng thời gian và không gian này nhằm đảm bảo sự đa dạng về mức độ phát triển kinh tế, cấu trúc ngành công nghiệp và mức độ đổi mới sáng tạo, từ đó cung cấp một bức tranh toàn diện về mối quan hệ giữa các biến số trong nghiên cứu. Các quốc gia được lựa chọn có sự khác biệt đáng kể về GDP, cơ sở hạ tầng, chính sách công nghiệp và mức độ đổi mới sáng tạo, giúp đảm bảo tính đại diện và khả năng tổng quát hóa của kết quả nghiên cứu.

Để kiểm tra mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo, GDP, và năng lực cạnh tranh công nghiệp, nghiên cứu này sử dụng mô hình hồi quy dữ liệu bảng với hiệu ứng cố định (Fixed Effects - FE). Mô hình FE được lựa chọn nhằm kiểm soát các yếu tố không quan sát được nhưng không thay đổi theo thời gian cho mỗi quốc gia, chẳng hạn như văn hóa, hệ thống chính trị, hoặc các yếu tố địa lý, có thể ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh công nghiệp. Mô hình cơ bản được sử dụng để đánh giá tác động trực tiếp của đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp (Giả thuyết H1) được trình bày như sau:

$$Cip_{it} = \beta_0 + \beta_1 inno + \beta_2 gdp + \beta_3 fdi + \beta_4 ind + \beta_5 regu + \beta_6 mob + \alpha_i + \delta_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Trong đó i , t là quốc gia và thời gian (năm) thu thập dữ liệu. α_i , δ_t tương ứng là hiệu ứng cố định theo khu vực, thời gian và sai số ngẫu nhiên của mô hình.

Biến phụ thuộc (Cip) là năng lực cạnh tranh công nghiệp quốc gia được đo lường bằng chỉ số CIP (Competitiveness Industrial Performance), một chỉ số tổng hợp do Tổ chức Phát triển Công nghiệp Liên hợp quốc (UNIDO) phát triển, phản ánh hiệu suất công nghiệp của các quốc gia. CIP đo lường các khía cạnh như năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, và khả năng duy trì thị phần trên thị trường quốc tế¹. CIP được ban hành hàng năm và có giá trị từ 0 đến 1, với giá trị cao hơn phản ánh năng lực cạnh tranh công nghiệp mạnh hơn.

Biến đổi mới sáng tạo (inno) được đo lường bằng chỉ số sáng tạo toàn cầu GII (Global Innovation Index). GII là một chỉ số tổng hợp được xây dựng bởi Tổ chức Sở hữu trí tuệ Thế giới (WIPO), bao gồm các yếu tố như đầu tư vào nghiên cứu và phát triển, số lượng bằng sáng chế được cấp, chất lượng giáo dục, và cơ sở hạ tầng công nghệ. GII cũng được đo lường hàng năm và thể hiện khả năng sáng tạo và đổi mới của các quốc gia, với giá trị cao hơn cho thấy mức độ đổi mới sáng tạo lớn hơn.²

Các biến kiểm soát được đưa vào mô hình bao gồm:

GDP bình quân đầu người (gdp): thống kê từ dữ liệu hàng năm của tổ chức Ngân hàng Thế giới, sử dụng để đại diện cho mức độ phát triển kinh tế của một quốc gia. Biến này được tính toán bằng cách lấy tổng sản phẩm quốc nội chia cho dân số trung bình của quốc gia trong năm. Trong mô hình, GDP bình quân đầu người được logarit hóa (lnGDP) để chuẩn hóa và giảm thiểu ảnh hưởng của sự phân phối không đồng đều, đồng thời làm giảm ảnh hưởng của các giá trị cực đoan.

Đầu tư trực tiếp nước ngoài (fdi): là một biến kiểm soát quan trọng, đo lường lượng vốn nước ngoài đầu tư vào một quốc gia. Biến này được lấy thống kê dữ liệu về dòng vốn FDI hàng năm của tổ chức Ngân hàng Thế giới và được logarit hóa (lnFDI) để điều chỉnh cho các giá trị phân phối không đồng đều và xử lý sự khác biệt giữa các quốc gia.

Tỷ lệ lao động công nghiệp (ind): Biến này đo lường tỷ lệ phần trăm của lực lượng lao động làm việc trong các ngành công nghiệp sản xuất. Dữ liệu về tỷ lệ lao động công nghiệp được thu thập từ các báo cáo thống kê của Ngân hàng Thế giới và được biểu thị dưới dạng phần trăm. Tỷ lệ này cho thấy mức độ chuyên môn hóa của lực lượng lao động trong ngành công nghiệp, một yếu tố có thể ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh công nghiệp.

Chất lượng thể chế (regu): được đo lường bằng chỉ số quản lý quy định (Regulatory Quality), một phần của các chỉ số Quản trị Toàn cầu (Worldwide Governance Indicators) do Ngân hàng Thế giới phát triển.³ Chỉ số này đo lường khả năng của chính phủ trong việc xây dựng và thực thi các chính sách hiệu quả, hỗ

trợ phát triển kinh tế và tăng cường năng lực cạnh tranh. Giá trị cao hơn của chỉ số này phản ánh chất lượng thể chế tốt hơn.

Tỷ lệ bao phủ mạng di động (mob): được đo lường bằng phần trăm dân số có truy cập vào dịch vụ điện thoại di động. Dữ liệu này được thu thập từ Ngân hàng Thế giới và Liên minh Viễn thông Quốc tế (ITU). Tỷ lệ cao hơn cho thấy mức độ phổ biến của công nghệ thông tin và truyền thông trong một quốc gia, yếu tố có thể hỗ trợ đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh công nghiệp.

Tiếp theo, để kiểm tra vai trò điều tiết của GDP trong mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp, mô hình thứ hai thêm biến tương tác giữa GII và GDP như sau:

$$Cip_{it} = \beta_0 + \beta_1 inno + \beta_2 gdp + \beta_3 inno_gdp + \beta_4 fdi + \beta_5 ind + \beta_6 regu + \beta_7 mob + \alpha_i + \delta_t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Biến tương tác giữa GII và GDP được đưa vào để kiểm tra giả thuyết rằng GDP điều tiết tác động của đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp (giả thuyết H2). Hệ số (của biến tương tác cho biết liệu tác động của đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp có thay đổi theo mức GDP hay không.

Cuối cùng, để kiểm tra tính phi tuyến tính trong mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp, mô hình thứ ba bao gồm biến bình phương của GII:

$$Cip_{it} = \beta_0 + \beta_1 inno + \beta_2 inno^2 + \beta_3 gdp + \beta_4 inno_gdp + \beta_5 fdi + \beta_6 ind + \beta_7 regu + \beta_8 mob + \alpha_i + \delta_t + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Bảng 1. Thông tin các biến trong mô hình

Tên biến	Định nghĩa	Đo lường	Nguồn dữ liệu
cip	Năng lực Cạnh tranh Công nghiệp	Chỉ số CIP có giá trị từ 0 đến 1, phản ánh hiệu suất công nghiệp	UNIDO
inno	Năng lực đổi mới sáng tạo	Chỉ số GII tổng hợp phản ánh mức độ đổi mới sáng tạo	WIPO
gdp	GDP bình quân đầu người	Logarit của GDP bình quân đầu người	WB
fdi	Đầu tư trực tiếp nước ngoài	Logarit của dòng vốn FDI hàng năm	WB
ind	Tỷ lệ lao động công nghiệp	Tỷ lệ phần trăm của lực lượng lao động trong ngành công nghiệp	WB
regu	Chất lượng thể chế	Chỉ số chất lượng thể chế	WB
mob	Tỷ lệ bao phủ mạng di động	Tỷ lệ phần trăm dân số sử dụng dịch vụ điện thoại di động	WB, ITU

Bảng 2. Thống kê mô tả các biến

Biến	Quan sát	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
cip	1.033	0,070061	0,09386	0	0,527732
inno	1.033	36,47724	12,50504	6	68,4
gdp (log)	1.033	8,898595	1,380051	5,379102	11,80344
fdi (log)	1.033	21,40219	2,188896	10,9227	26,96048
ind	1.033	20,71056	7,675553	3,083265	54,55479
regu	1.033	0,119094	0,956368	-2,27973	2,252235
mob	1.033	112,228	35,43323	10,7647	319,4263

Bảng 3. Hệ số tương quan giữa các biến

	cip	gi	gdp	fdi	ind	regu	mob
cip	1						
inno	0,7394	1					
gdp	0,5918	0,7732	1				
fdi	0,4773	0,34	0,2485	1			
ind	0,2831	0,21	0,1317	0,041	1		
regu	0,5895	0,8563	0,7643	0,2407	0,2162	1	
mob	0,2183	0,4057	0,3259	0,0902	0,4174	0,4879	1

Trong đó, $inno^2$ là biến bình phương của chỉ số GII. Mô hình này được sử dụng để kiểm tra giả thuyết rằng mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp là phi tuyến tính (Giả thuyết H3). Nếu hệ số của biến bình phương (có ý nghĩa thống kê và khác 0, điều đó gợi ý rằng tác động của đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp có thể tăng hoặc giảm tùy thuộc vào mức độ của GII.

Thông tin các biến trong mô hình và nguồn dữ liệu được thể hiện trong Bảng 1. Bảng 2 mô tả thống kê và Bảng 3 trình bày ma trận tương quan giữa tất cả các biến.

4. Kết quả nghiên cứu

Bảng kết quả hồi quy dưới đây trình bày kết quả ước lượng về tác động của đổi mới sáng tạo (GII), GDP, và các biến kiểm soát khác lên năng lực cạnh tranh công nghiệp (CIP) qua ba mô hình hồi quy khác nhau.

Bảng 4. Kết quả hồi quy ảnh hưởng của đổi mới sáng tạo đến năng lực cạnh tranh công nghiệp

Tên biến	Mô hình		
	(1)	(2)	(3)
inno	0,0900** (0,04)	0,888*** (0,25)	0,250 (0,30)
inno *gdp		-0,0973*** (0,03)	-0,117*** (0,03)
inno * inno			0,137*** (0,04)
lngdp	0,197*** (0,03)	0,536*** (0,11)	0,607*** (0,11)
lnfdi	0,00760 (0,00)	0,00675 (0,00)	0,00580 (0,00)
ind	0,0213*** (0,00)	0,0220*** (0,00)	0,0215*** (0,00)
regu	0,0798*** (0,03)	0,0771*** (0,03)	0,0697*** (0,03)
mob	-0,0000949 (0,00)	0,0000529 (0,00)	-0,000100 (0,00)
Hằng số	-5,899*** (0,28)	-8,649*** (0,89)	-8,084*** (0,90)
Hiệu ứng khu vực	Có	Có	Có
Hiệu ứng năm	Có	Có	Có
Số quan sát	1033	1033	1033
Hệ số R^2 điều chỉnh	0,335	0,342	0,351

* $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$. Sai số chuẩn thể hiện trong ngoặc đơn.

Mô hình (1): Hệ số của biến inno là 0,09 với mức ý nghĩa 5% cho thấy rằng đổi mới sáng tạo có tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê đến năng lực cạnh tranh công nghiệp. Đây là một kết quả quan trọng, cho thấy rằng các quốc gia thúc đẩy đổi mới sáng tạo có thể cải thiện năng lực cạnh tranh công nghiệp của mình. Như vậy Giả thuyết H1 được chấp nhận.

Mô hình (2): Khi thêm biến tương tác giữa *gdp* và *inno*, hệ số của *inno* tăng đáng kể lên 0,888 với mức ý nghĩa 1% (P-value < 0,001). Tuy nhiên, hệ số của biến tương tác (*inno *gdp*) là -0,0973 và có ý nghĩa thống kê ở mức 1% (P-value = 0,001). Điều này chỉ ra rằng tác động tích cực của đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp sẽ giảm khi GDP tăng, ngụ ý rằng ở các quốc gia có GDP cao, hiệu quả của đổi mới sáng tạo có thể bị bão hòa hoặc giảm bớt. Kết quả này dẫn đến việc bác bỏ Giả thuyết H2.

Mô hình (3): Sau khi thêm biến bình phương của *inno*, hệ số của *inno* giảm xuống 0,250 và không còn ý nghĩa thống kê (P-value > 0,1), trong khi hệ số của biến bình phương (*inno* inno*) là 0,137 và có ý nghĩa thống kê ở mức 1% (P-value = 0,001). Kết quả này cho thấy mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp là phi tuyến tính và tồn tại một ngưỡng nhất định mà sau đó tác động của đổi mới sáng tạo tăng lên khi đổi mới sáng tạo tiếp tục gia tăng. Như vậy kết quả này đồng nghĩa với Giả thuyết H3 được chấp nhận.

Đối với các biến kiểm soát, có thể thấy, hệ số của *gdp* trong cả ba mô hình đều dương và có ý nghĩa thống kê cao ($P\text{-value} < 0,001$). Trong mô hình (1), hệ số là 0,197, trong mô hình (2) là 0,536, và trong mô hình (3) là 0,607. Điều này cho thấy GDP có tác động mạnh mẽ và tích cực đến năng lực cạnh tranh công nghiệp. Tuy nhiên, sự gia tăng của hệ số trong các mô hình (2) và (3) khi biến tương tác và biến phi tuyến tính được thêm vào cho thấy tác động của GDP phức tạp hơn khi xét cùng với đổi mới sáng tạo.

Hệ số của biến Tỷ lệ lao động công nghiệp (*ind*) rất ổn định và có ý nghĩa thống kê cao trong cả ba mô hình, dao động từ 0,0213 đến 0,0221 ($P\text{-value} < 0,001$). Kết quả này chỉ ra rằng tỷ lệ lao động công nghiệp có ảnh hưởng tích cực đáng kể đến năng lực cạnh tranh công nghiệp, cho thấy rằng các ngành công nghiệp với tỷ lệ lao động cao có khả năng cải thiện năng lực cạnh tranh nhờ quy mô và năng suất.

Biến Chất lượng thể chế (*regu*) có hệ số dương và có ý nghĩa thống kê trong tất cả các mô hình, dao động từ 0,0697 đến 0,0798. Điều này cho thấy rằng chất lượng thể chế, như hiệu quả của quản lý nhà nước và tính minh bạch, đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh công nghiệp.

Hệ số của FDI (*lnfdi*) trong cả ba mô hình đều không có ý nghĩa thống kê ($P\text{-value} > 0,05$), cho thấy rằng FDI có thể không có tác động trực tiếp đến năng lực cạnh tranh công nghiệp trong mẫu dữ liệu này, hoặc tác động có thể bị che lấp bởi các yếu tố khác như sự phát triển nội địa và cơ cấu ngành công nghiệp.

Biến Tỷ lệ bao phủ mạng di động (*mob*) không có ý nghĩa thống kê trong bất kỳ mô hình nào, với hệ số gần bằng 0 và $P\text{-value} > 0,05$. Điều này có thể gợi ý rằng tỷ lệ bao phủ mạng di động không phải là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh công nghiệp trong mẫu nghiên cứu này.

5. Thảo luận và hàm ý chính sách

Kết quả từ các mô hình hồi quy hiệu ứng cố định cung cấp những hiểu biết quan trọng về mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo, GDP, và năng lực cạnh tranh công nghiệp. Nghiên cứu này xác nhận rằng đổi mới sáng tạo có tác động tích cực đến năng lực cạnh tranh công nghiệp, phù hợp với lý thuyết kinh tế và các nghiên cứu trước đây (Porter, 1990; Schumpeter, 2013). Tuy nhiên, kết quả cũng cho thấy rằng tác động của đổi mới sáng tạo không phải lúc nào cũng cố định mà thay đổi tùy thuộc vào mức độ phát triển kinh tế của quốc gia, thể hiện qua GDP.

Sự điều chỉnh của GDP đối với tác động của đổi mới sáng tạo là một phát hiện đáng chú ý. Trong các quốc gia có GDP cao, tác động của đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp dường như giảm đi, điều này có thể được giải thích bằng hiệu ứng bão hòa hoặc các giới hạn kinh tế. Khi GDP tăng lên, các nền kinh tế có thể đã đạt đến một mức độ phát triển mà ở đó, việc tăng cường đổi mới sáng tạo không còn mang lại những lợi ích vượt trội như trước, hoặc chi phí cho các đổi mới này trở nên cao hơn so với lợi ích thu được (Cohen & Levinthal, 1990). Điều này phản ánh một mối quan hệ phức tạp và phi tuyến tính, đặc biệt được thể hiện qua mô hình (3), nơi mà biến bình phương của đổi mới sáng tạo có ý nghĩa thống kê, ngụ ý rằng có thể tồn tại một ngưỡng tối ưu của đổi mới sáng tạo mà sau đó tác động bắt đầu thay đổi.

Ngoài ra, nghiên cứu này cũng chỉ ra tầm quan trọng của các yếu tố như tỷ lệ lao động công nghiệp và chất lượng thể chế. Tỷ lệ lao động công nghiệp có tác động ổn định và tích cực đến năng lực cạnh tranh công nghiệp, cho thấy rằng những quốc gia có tỷ lệ lao động trong ngành công nghiệp cao hơn thường có khả năng cải thiện năng lực cạnh tranh nhờ vào quy mô sản xuất lớn và sự chuyên môn hóa cao. Chất lượng thể chế cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu suất công nghiệp, nhấn mạnh tầm quan trọng của môi trường pháp lý và quản lý hiệu quả đối với sự phát triển công nghiệp.

Ngược lại, kết quả cho thấy rằng FDI và tỷ lệ bao phủ mạng di động không có tác động đáng kể đến năng lực cạnh tranh công nghiệp trong mẫu nghiên cứu này. Điều này có thể cho thấy rằng, trong bối cảnh hiện tại, các yếu tố như sự phát triển nội địa và cơ cấu ngành công nghiệp đóng vai trò quan trọng hơn so với vốn đầu tư nước ngoài hoặc công nghệ thông tin trong việc thúc đẩy năng lực cạnh tranh công nghiệp.

Kết quả nghiên cứu này đưa ra một số hàm ý chính sách quan trọng. Trước hết, để tối đa hóa lợi ích từ đổi mới sáng tạo, các nhà hoạch định chính sách cần nhận thức rằng tác động của đổi mới sáng tạo không phải lúc nào cũng tăng lên đồng thời với GDP. Ở các nền kinh tế phát triển, nơi mà GDP đã đạt đến một mức cao, cần có những chiến lược khác nhau để duy trì lợi ích của đổi mới sáng tạo, chẳng hạn như đầu tư vào các lĩnh vực công nghệ tiên tiến, tăng cường hỗ trợ cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs), và thúc đẩy hợp tác giữa các doanh nghiệp và các viện nghiên cứu.

Thứ hai, các quốc gia cần chú trọng đến việc nâng cao chất lượng thể chế và phát triển nguồn lao động trong ngành công nghiệp. Chính sách tập trung vào cải thiện quản lý nhà nước, tăng cường tính minh bạch, và bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ sẽ tạo ra môi trường thuận lợi cho đổi mới sáng tạo và phát triển công nghiệp. Đồng thời, cần đầu tư vào giáo dục và đào tạo nghề để đảm bảo rằng lực lượng lao động có kỹ năng cần thiết để tận dụng các cơ hội mà đổi mới sáng tạo mang lại.

Cuối cùng, mặc dù FDI và công nghệ thông tin không cho thấy tác động trực tiếp đến năng lực cạnh tranh công nghiệp trong nghiên cứu này, điều này không có nghĩa là chúng không quan trọng. Các quốc gia nên tiếp tục thu hút FDI chất lượng cao và đầu tư vào hạ tầng công nghệ thông tin, nhưng cần đảm bảo rằng các nguồn lực này được sử dụng hiệu quả và hỗ trợ cho sự phát triển bền vững của các ngành công nghiệp nội địa.

6. Kết luận

Nghiên cứu này đã tìm hiểu mối quan hệ giữa đổi mới sáng tạo và năng lực cạnh tranh công nghiệp, đồng thời xem xét vai trò điều tiết của tăng trưởng kinh tế và kiểm tra tính tuyến tính trong mối quan hệ này. Kết quả từ các mô hình hồi quy hiệu ứng cố định đã chỉ ra rằng đổi mới sáng tạo có tác động tích cực đến năng lực cạnh tranh công nghiệp, phù hợp với các lý thuyết kinh tế và các nghiên cứu trước đây. Tuy nhiên, tác động này không phải là nhất quán, mà thay đổi tùy thuộc vào mức độ phát triển kinh tế của các quốc gia, với bằng chứng rõ ràng về mối quan hệ phi tuyến tính.

Đặc biệt, nghiên cứu đã phát hiện ra rằng ở các quốc gia có GDP cao, tác động của đổi mới sáng tạo lên năng lực cạnh tranh công nghiệp có xu hướng giảm, có thể do hiện tượng bão hòa hoặc chi phí đổi mới cao hơn so với lợi ích thu được. Điều này gợi ý rằng các quốc gia phát triển cần có chiến lược khác biệt để tiếp tục duy trì và phát huy lợi ích từ đổi mới sáng tạo, thay vì chỉ dựa vào việc gia tăng đổi mới.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng khẳng định vai trò quan trọng của tỷ lệ lao động công nghiệp và chất lượng thể chế trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh công nghiệp. Các quốc gia với lực lượng lao động công nghiệp lớn và chất lượng thể chế tốt có thể khai thác tốt hơn các lợi ích từ đổi mới sáng tạo, đồng thời đảm bảo sự phát triển bền vững của ngành công nghiệp.

Mặc dù FDI và tỷ lệ bao phủ mạng di động không cho thấy tác động trực tiếp đến năng lực cạnh tranh công nghiệp trong mẫu nghiên cứu này, nhưng điều này không nên được hiểu là các yếu tố này không quan trọng. Thay vào đó, các quốc gia nên tập trung vào việc sử dụng hiệu quả các nguồn lực từ FDI và hạ tầng công nghệ thông tin để hỗ trợ cho sự phát triển công nghiệp.

Tuy nhiên, nghiên cứu này cũng có những hạn chế, như khoảng thời gian và phạm vi nghiên cứu giới hạn, cũng như việc chưa xem xét đến một số yếu tố khác có thể ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh công nghiệp. Do đó, các nghiên cứu trong tương lai nên mở rộng phạm vi phân tích và bao gồm thêm các yếu tố khác để kiểm tra tính tổng quát của các kết quả.

Ghi chú:

1. Chi tiết xem tại: <https://stat.unido.org/analytical-tools/cip>
2. Chi tiết xem tại: <https://www.wipo.int/en/web/global-innovation-index>
3. Chi tiết xem tại: <https://www.worldbank.org/en/publication/worldwide-governance-indicators>

Tài liệu tham khảo

- Abdeldjalil, C., Samir, A., Mossab, B., Yamina, B., & Moussa, A. (2024), 'Innovation and competitive industrial performance in BRICS economies', *International Journal of Economic Perspectives*, 18(1), 284-309.
- Aghion, P., & Howitt, P. (1998), *Endogenous Growth Theory*, MIT Press, doi: https://doi.org/10.1057/9780230280823_10.
- Barro, R.J., & Sala-i-Martin, X. (1995), *Economic Growth*, McGraw-Hill, doi: http://dx.doi.org/10.1007/978-1-349-27904-3_14.
- Cohen, W.M., & Levinthal, D.A. (1990), 'Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation',

Administrative Science Quarterly, 35(1), 128–152, doi: <http://dx.doi.org/10.2307/2393553>.

- Fagerberg, J., Srholec, M., & Verspagen, B. (2010), 'Innovation and Economic Development', In Hall, B.H. & Rosenberg, N. (Eds.), *Handbook of the Economics of Innovation*, Vol. 2, 833-872, North-Holland, doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0169-7218\(10\)02004-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0169-7218(10)02004-6).
- Fathali, A. (2016), 'Examining the impact of competitive strategies on corporate innovation: an empirical study in automobile industry', *International Journal of Asian Social Science*, 6(2), 135-145, doi: <https://doi.org/10.18488/journal.1/2016.6.2/1.2.135.145>.
- Herman, E. (2018), 'Innovation and entrepreneurship for competitiveness in the eu: an empirical analysis', Proceedings of the *International Conference on Business Excellence*, 12(1), 425-435, doi: <https://doi.org/10.2478/picbe-2018-0038>.
- Klette, T.J., & Kortum, S. (2004), 'Innovating Firms and Aggregate Innovation', *Journal of Political Economy*, 112(5), 986-1018, doi: <http://dx.doi.org/10.1086/422563>.
- Mowery, D. (1999), *Sources of Industrial Leadership: Studies of Seven Industries*, Cambridge University Press.
- Nelson, R.R., & Phelps, E.S. (1966), 'Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth', *American Economic Review*, 56(1/2), 69-75.
- OECD (2005), 'Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data-Oslo Manual', Organization for Economic Co-operation and Development, European Commission Eurostat, 9-25.
- Porter, M.E. (1990), *The Competitive Advantage of Nations*, Free Press, doi: <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-349-11336-1>.
- Rakhlis, T. & Koptyakova, S. (2021), 'Formation of strategies for the innovative development of industrial enterprises in a digital environment', Proceedings of the *XV International Conference "Russian Regions in the Focus of Changes" (ICRRFC 2020)*, doi: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210213.007>.
- Rodrik, D. (2004), *Industrial Policy for the Twenty-First Century*, CEPR Discussion Papers, doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.617544>.
- Saldanha, E. (2019), 'The mediation effects of business strategy on the relations between industrial competition and performance', *Timor Leste Journal of Business and Management*, 1, 1-11, doi: <https://doi.org/10.51703/bm.v1i1.6>.
- Schumpeter, J.A. (2013), *Capitalism, socialism and democracy*, Routledge, doi: <http://dx.doi.org/10.4324/9780203202050>.
- Todorovic, T., Medić, N., DeliĆ, M., Zivlak, N., & Gračanin, D. (2022), 'Performance implications of organizational and technological innovation: an integrative perspective', *Sustainability*, 14(5), 2836, doi: <https://doi.org/10.3390/su14052836>.
- Torres, P., Lisboa, J., & Yasin, M. (2014), 'E-commerce strategies and corporate performance: an empirical investigation', *Competitiveness Review an International Business Journal Incorporating Journal of Global Competitiveness*, 24(5), 463-481, doi: <https://doi.org/10.1108/cr-06-2013-0064>.
- Wahyudi, E. & Subanidja, S. (2022), 'The effect of leadership style strategy and innovation strategy on competitive advantages and implementation of industry 4.0', *Jurnal Riset Perbankan Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 12, doi: <https://doi.org/10.56174/jrpma.v5i1.119>.

ÁP DỤNG MÔ HÌNH VÀ CƠ CHẾ KHUYẾN KHÍCH DOANH NGHIỆP THAM GIA VÀO PHÁT TRIỂN KHOA HỌC, CÔNG NGHỆ VÀ ĐỔI MỚI: HƯỚNG ĐI CHO VIỆT NAM

Phùng Minh Thu Thủy
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: thuyphung@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1942
Ngày nhận: 27/08/2024
Ngày nhận bản sửa: 23/10/2024
Ngày duyệt đăng: 28/10/2024
DOI: 10.33301/JED.VI.1942

Tóm tắt:

Bài viết này phân tích các mô hình và cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào phát triển khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo tại một số quốc gia, từ đó rút ra bài học cho Việt Nam. Trong bối cảnh toàn cầu, công nghệ và đổi mới đóng vai trò quyết định trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, nhưng doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong việc đầu tư vào khoa học công nghệ và đổi mới. Các quốc gia phát triển đã triển khai các mô hình hợp tác công-tư, cụm công nghệ, và vườn ươm doanh nghiệp để hỗ trợ quá trình này. Ngoài các mô hình có thể áp dụng thì các cơ chế khuyến khích như chính sách thuế, hỗ trợ tài chính trực tiếp hay mạng lưới và hợp tác cũng được giới thiệu. Dựa trên các kinh nghiệm quốc tế, bài viết cũng tổng hợp và so sánh từ đó đề xuất giải pháp áp dụng các mô hình phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam, nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững thông qua đổi mới sáng tạo.

Từ khóa: Khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, hợp tác công tư, cụm công nghệ, chính sách.
Mã JEL: O32, O38, O57.

Applying models and mechanisms to encourage firms participating in science, technology and innovation: Directions for Vietnam

Abstract:

This study analyzes the models and mechanisms that encourage firms to participate in the development of science, technology, and innovation (STI) in several countries, then draws several lessons for Vietnam. In the global context, technology and innovation play a crucial role in driving economic growth, but firms face challenges when investing in STI. Developed countries have implemented models such as public-private partnerships, technology clusters, and business incubators to support this process. In addition to these applicable models, incentive mechanisms such as tax policies, direct financial support, and networks and collaborations are also introduced. Based on the international experiences, the research compiles and compares these approaches, proposing solutions for applying suitable models to Vietnam's context, aiming to enhance competitiveness and achieve sustainable development through innovation.

Keywords: Science and technology, innovation, public-private partnerships, technology clusters, policy.

JEL Codes: O32, O38, O57

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh kinh tế toàn cầu hiện nay, khi công nghệ và đổi mới sáng tạo trở thành động lực cốt lõi thúc đẩy tăng trưởng, việc thu hút sự tham gia của các doanh nghiệp vào lĩnh vực khoa học, công nghệ và đổi mới là một yêu cầu cấp thiết. Các quốc gia phát triển đã chứng minh rằng doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp tư nhân, đóng vai trò quyết định trong việc phát triển công nghệ và mang lại những đột phá lớn, tạo ra các giá trị kinh tế và xã hội vượt trội. Đối với Việt Nam, một nền kinh tế đang trong giai đoạn chuyển đổi, việc áp dụng các mô hình và cơ chế khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào khoa học công nghệ và đổi mới không chỉ góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh mà còn thúc đẩy tăng trưởng bền vững.

Theo báo cáo của OECD (2007), đổi mới sáng tạo là yếu tố quan trọng giúp doanh nghiệp tăng năng suất, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để cạnh tranh trong môi trường toàn cầu. Đặc biệt, những doanh nghiệp đầu tư vào R&D có thể nâng cao hiệu quả sản xuất lên đến 20% (OECD, 2019). Tuy nhiên, đầu tư vào khoa học công nghệ và đổi mới yêu cầu nguồn lực lớn, bao gồm vốn, nhân lực chất lượng cao và thời gian, điều mà không phải doanh nghiệp nào cũng có khả năng đáp ứng. Nghiên cứu của World Bank (2020a) chỉ ra rằng, hơn 70% doanh nghiệp nhỏ và vừa trên toàn cầu gặp khó khăn trong việc tiếp cận vốn cho các hoạt động R&D, đặc biệt tại các thị trường mới nổi như Việt Nam. Mặc dù Việt Nam đã có những chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới, song vẫn tồn tại nhiều bất cập và hạn chế. Thứ nhất, các chính sách ưu đãi hiện nay, bao gồm hỗ trợ tài chính và ưu đãi thuế cho hoạt động R&D, chưa đủ hấp dẫn và chưa dễ dàng tiếp cận đối với đa số doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ. Thứ hai, việc phối hợp giữa doanh nghiệp, các viện nghiên cứu, và các trường đại học trong hoạt động đổi mới sáng tạo còn yếu, dẫn đến quá trình chuyển giao công nghệ không hiệu quả. Thứ ba, cơ sở hạ tầng khoa học và công nghệ còn thiếu đồng bộ, chưa tạo được môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp đầu tư vào khoa học công nghệ. Những hạn chế này không chỉ làm giảm động lực mà còn làm gia tăng rủi ro cho doanh nghiệp trong việc đầu tư vào các hoạt động đổi mới sáng tạo. Chính vì vậy, việc xây dựng và áp dụng các mô hình kèm theo cơ chế hỗ trợ là vô cùng cần thiết để giúp doanh nghiệp vượt qua những rào cản này.

Bài nghiên cứu này áp dụng phương pháp định tính, thông qua phân tích và so sánh một số mô hình và cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào khoa học công nghệ và đổi mới tại các quốc gia phát triển như Mỹ, Trung Quốc, Hàn Quốc và các nước Châu Âu. Từ đó, tác giả đề xuất những giải pháp phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam nhằm xây dựng một môi trường hỗ trợ mạnh mẽ hơn cho sự phát triển của doanh nghiệp trong lĩnh vực này.

2. Các mô hình khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo

2.1. Hợp tác công-tư

Hợp tác công-tư (Public-Private Partnerships - PPP) là mô hình trong đó chính phủ và khu vực tư nhân cùng nhau đầu tư, chia sẻ rủi ro và lợi nhuận từ các dự án khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Mô hình này thường được sử dụng để tài trợ cho các dự án lớn mà cả chính phủ và khu vực tư nhân đều có lợi ích.

Chương trình Nghiên cứu đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp nhỏ - Small Business Innovation Research (SBIR) tại Hoa Kỳ là một ví dụ điển hình của PPP, đã cung cấp tài trợ cho các doanh nghiệp nhỏ để họ có thể thực hiện nghiên cứu và phát triển công nghệ. SBIR hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc phát triển và thương mại hóa các công nghệ mới, góp phần thúc đẩy sự đổi mới và tăng trưởng kinh tế (U.S. Small Business Administration, 2020). Tại Đức, sáng kiến Công nghệ 4.0 (Industrie 4.0) thúc đẩy hợp tác giữa chính phủ, doanh nghiệp và các viện nghiên cứu để phát triển công nghiệp thông minh là một ví dụ khác về PPP. Mục tiêu của Industrie 4.0 là tích hợp công nghệ thông tin và truyền thông vào các quy trình sản xuất, tạo ra các hệ thống sản xuất thông minh và tự động hóa (Kagermann, Wahlster, & Helbig, 2013). Chính phủ Singapore đã triển khai nhiều chương trình PPP nhằm thúc đẩy R&D trong các lĩnh vực công nghệ cao, điển hình là Trung tâm Tái sản xuất và Công nghệ tiên tiến (ARTC), một trung tâm nghiên cứu được thành lập thông qua hợp tác giữa Cơ quan Khoa học, Công nghệ và Nghiên cứu (ASTAR), Đại học Công nghệ Nanyang (NTU) và các doanh nghiệp hàng đầu như Rolls-Royce. ARTC tập trung vào phát triển các công nghệ tiên tiến trong lĩnh vực sản xuất và tái chế công nghiệp (ASTAR, 2020).

Mô hình PPP mang lại nhiều lợi ích quan trọng, góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế và xã hội. Ưu điểm chính của PPP là khả năng huy động nguồn lực tài chính từ khu vực tư nhân thông qua đó chính phủ có thể

giảm bớt gánh nặng tài chính và tăng cường đầu tư vào các dự án lớn mà không phải hoàn toàn dựa vào ngân sách công (Grimsey & Lewis, 2004). PPP còn giúp tận dụng chuyên môn và hiệu quả của khu vực tư nhân trong quản lý và thực hiện các dự án. Các doanh nghiệp tư nhân thường có kỹ năng quản lý dự án tốt hơn và khả năng triển khai công nghệ mới nhanh chóng, từ đó giúp dự án hoàn thành đúng tiến độ và trong ngân sách cho phép (Kwak, Chih, & Ibbs, 2009). PPP cũng giúp phân chia sẻ rủi ro giữa khu vực công và tư, giúp giảm bớt gánh nặng rủi ro cho mỗi bên. Thông qua các thỏa thuận hợp tác, rủi ro tài chính, kỹ thuật và vận hành được chia sẻ một cách công bằng, tạo ra môi trường thuận lợi cho sự thành công của dự án (Yescombe, 2007). Ngoài ra, PPP thúc đẩy sự hợp tác và trao đổi kiến thức giữa các bên liên quan. Sự kết hợp giữa các tổ chức nhà nước, doanh nghiệp và các viện nghiên cứu tạo ra một môi trường đa dạng và sáng tạo, từ đó thúc đẩy sự phát triển của các công nghệ tiên tiến và giải pháp mới từ đó giúp mang lại lợi ích kinh tế đồng thời góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống và phát triển bền vững (European Commission, 2003). Cuối cùng, PPP có thể cải thiện chất lượng dịch vụ công và hạ tầng xã hội vì khu vực tư nhân tham gia vào việc cung cấp các dịch vụ này, họ thường áp dụng các tiêu chuẩn cao hơn về chất lượng và hiệu quả, từ đó mang lại lợi ích trực tiếp cho người dân (Hodge & Greve, 2007).

Mô hình PPP mang lại nhiều lợi ích nhưng cũng có những nhược điểm cần được xem xét. Một trong số đó là sự phức tạp trong việc thiết kế và thực hiện các dự án. Quy trình đàm phán, lập kế hoạch và thực hiện các thỏa thuận PPP thường kéo dài và phức tạp, đòi hỏi sự hợp tác chặt chẽ giữa các bên liên quan và sự tuân thủ các quy định pháp lý nghiêm ngặt. Điều này có thể dẫn đến chi phí giao dịch cao và làm chậm tiến độ thực hiện dự án (Grimsey & Lewis, 2004). Thêm vào đó, sự phân chia rủi ro và lợi nhuận giữa chính phủ và khu vực tư nhân có thể đôi khi không công bằng. Các dự án PPP có thể gặp rủi ro tài chính và rủi ro hoạt động, và nếu không được quản lý cẩn thận, chính phủ có thể phải chịu phần lớn rủi ro này, đặc biệt trong trường hợp dự án không thành công có thể dẫn đến gánh nặng tài chính cho ngân sách nhà nước và tạo nên sự phản đối từ công chúng (Hodge & Greve, 2007). Ngoài ra, sự khác biệt về mục tiêu giữa khu vực công và tư cũng có thể là nguồn gây ra xung đột vì khu vực tư nhân thường tập trung vào lợi nhuận còn chính phủ lại ưu tiên các mục tiêu xã hội và phát triển bền vững. Từ đó có thể dẫn đến khó khăn trong việc đạt được các mục tiêu chung của dự án (Yescombe, 2007). Cuối cùng, các thỏa thuận PPP thường phức tạp và có thể thiếu tính minh bạch, dẫn đến nguy cơ tham nhũng và lạm dụng quyền lực. Việc giám sát và đánh giá hiệu quả của các dự án PPP cũng đòi hỏi một hệ thống quản lý mạnh mẽ và sự hợp tác từ cả hai phía (Linder, 1999).

2.2. Cụm công nghệ

Cụm công nghệ (Technology Clusters) là khu vực địa lý mà trong đó các doanh nghiệp, viện nghiên cứu, trường đại học và các tổ chức hỗ trợ tập trung và tương tác mật thiết với nhau từ đó tạo ra một môi trường thuận lợi cho sự phát triển và đổi mới công nghệ, thúc đẩy sự hợp tác và trao đổi kiến thức giữa các bên liên quan.

Silicon Valley tại Hoa Kỳ là nơi tập trung của nhiều công ty công nghệ hàng đầu thế giới, các quỹ đầu tư mạo hiểm và các viện nghiên cứu danh tiếng bao gồm cả Đại học Stanford là một ví dụ điển hình về cụm công nghệ. Sự tập trung này tạo ra một hệ sinh thái đổi mới mạnh mẽ, giúp Silicon Valley trở thành trung tâm công nghệ hàng đầu thế giới (Saxenian, 1994). Các yếu tố như văn hóa khởi nghiệp, hỗ trợ tài chính từ các quỹ đầu tư mạo hiểm, và mối quan hệ chặt chẽ giữa các công ty và viện nghiên cứu đã thúc đẩy sự phát triển nhanh chóng của các công ty công nghệ tại đây (Lee, Miller, Hancock, & Rowen, 2000). Bangalore tại Ấn Độ cũng là một cụm công nghệ nổi tiếng, được biết đến như trung tâm công nghệ thông tin và dịch vụ phần mềm của Ấn Độ. Sự phát triển của Bangalore bắt đầu từ những năm 1990, khi Ấn Độ thực hiện các chính sách mở cửa và hỗ trợ phát triển ngành công nghệ thông tin. Các công ty công nghệ lớn như Infosys và Wipro đều có trụ sở tại đây, cùng với sự hiện diện của nhiều công ty quốc tế và các viện nghiên cứu hàng đầu (Heitzman, 2004).

Trung Quốc cũng đã phát triển nhiều cụm công nghệ trên cả nước, tạo ra môi trường thuận lợi cho sự phát triển của các doanh nghiệp công nghệ. Zhongguancun tại Bắc Kinh, được mệnh danh là “Thung lũng Silicon của Trung Quốc”, là nơi tập trung rất nhiều công ty công nghệ hàng đầu như Baidu, Lenovo và Xiaomi. Khu vực này hưởng lợi từ các chính sách ưu đãi của chính phủ, bao gồm hỗ trợ tài chính và ưu đãi thuế (Zhang, 2012). Khu Công nghệ cao Thâm Quyển là một ví dụ khác về cụm công nghệ thành công tại Trung Quốc, đây là nơi đặt trụ sở của nhiều công ty công nghệ lớn như Huawei và Tencent. Khu vực này được hưởng lợi

từ chính sách hỗ trợ của chính phủ và có môi trường kinh doanh thuận lợi, giúp thúc đẩy sự phát triển và mở rộng của các công ty công nghệ (Chen & Kenney, 2007).

Mô hình cụm công nghệ có nhiều ưu điểm đáng kể. Đầu tiên, nó tạo điều kiện thuận lợi cho sự hợp tác và đổi mới, khi các doanh nghiệp, viện nghiên cứu và trường đại học tập trung tại một khu vực, từ đó thúc đẩy chia sẻ kiến thức và ý tưởng (Porter, 1998). Thứ hai, cụm công nghệ tận dụng hiệu quả mạng lưới và chuyên môn của các bên liên quan, giúp giảm chi phí và tăng hiệu quả hoạt động (Sölvell, Lindqvist, & Ketels, 2003). Thứ ba, các cụm này thường nhận được sự hỗ trợ mạnh mẽ từ chính phủ, bao gồm các chương trình tài trợ và ưu đãi thuế (Enright, 2003). Cuối cùng, cụm công nghệ thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, từ đó nâng cao năng lực cạnh tranh toàn cầu (Baptista & Swann, 1998). Tuy nhiên, mô hình cụm công nghệ cũng có một số nhược điểm như sự tập trung cao độ có thể dẫn đến cạnh tranh gay gắt về nguồn lực và thị trường (Ketels, 2003). Các doanh nghiệp trong cụm có nguy cơ phụ thuộc lẫn nhau, dẫn đến rủi ro đồng bộ hóa khi gặp khủng hoảng (Menzel & Fornahl, 2010). Chi phí về đất đai và dịch vụ trong các khu vực này thường cao, tạo ra áp lực tài chính cho doanh nghiệp (Duranton & Puga, 2004). Cuối cùng, sự phát triển mạnh mẽ của cụm công nghệ có thể dẫn đến mất cân bằng kinh tế và xã hội giữa các khu vực (Martin & Sunley, 2003).

2.3. Vườn ươm doanh nghiệp

Vườn ươm doanh nghiệp (Business Incubators) là các tổ chức cung cấp hỗ trợ toàn diện cho các công ty khởi nghiệp, bao gồm không gian làm việc, tư vấn kinh doanh, đào tạo, và kết nối với các nhà đầu tư. Những vườn ươm này đóng vai trò quan trọng trong việc giúp các công ty khởi nghiệp vượt qua giai đoạn đầu khó khăn và phát triển mạnh mẽ.

Một ví dụ tiêu biểu là Y Combinator tại Hoa Kỳ, một trong những vườn ươm nổi tiếng nhất thế giới, nơi đã hỗ trợ nhiều công ty khởi nghiệp thành công như Airbnb và Dropbox, cung cấp không chỉ vốn đầu tư ban đầu mà còn là tư vấn chiến lược và kết nối với mạng lưới các nhà đầu tư và chuyên gia trong ngành (Blank, 2013). Ở Pháp có Station F là vườn ươm cung cấp không gian và dịch vụ hỗ trợ cho các startup từ nhiều lĩnh vực khác nhau. Nơi đây cung cấp không gian làm việc, đồng thời còn tổ chức các chương trình đào tạo và kết nối các công ty khởi nghiệp với các nhà đầu tư và đối tác tiềm năng (Lebret, 2013). Trung Quốc cũng đã xây dựng hàng ngàn vườn ươm doanh nghiệp trên khắp cả nước để hỗ trợ các startup và doanh nghiệp nhỏ, trong đó nổi bật nhất là TusPark (Khu khoa học Đại học Thanh Hoa). TusPark cung cấp môi trường hỗ trợ cho các công ty khởi nghiệp và doanh nghiệp công nghệ, với các dịch vụ như không gian văn phòng, hỗ trợ tài chính và kết nối với các nhà đầu tư. TusPark đã trở thành một trung tâm khởi nghiệp hàng đầu tại Trung Quốc nhờ vào sự kết hợp giữa hỗ trợ từ chính phủ và hợp tác với các trường đại học và doanh nghiệp lớn (Wang, 2016).

Mô hình vườn ươm doanh nghiệp có nhiều ưu điểm. Đầu tiên, nó cung cấp môi trường làm việc chuyên nghiệp và các dịch vụ hỗ trợ thiết yếu cho các startup, giúp họ tập trung vào phát triển sản phẩm và mở rộng thị trường (Grimaldi & Grandi, 2005). Thứ hai, các vườn ươm giúp giảm thiểu rủi ro thông qua việc cung cấp tư vấn và đào tạo từ các chuyên gia, cũng như kết nối với các nhà đầu tư và đối tác chiến lược (Hackett & Dilts, 2004). Tuy nhiên, mô hình này cũng có một số nhược điểm. Các công ty khởi nghiệp có thể trở nên phụ thuộc vào sự hỗ trợ từ vườn ươm và thiếu khả năng tự chủ (Peters, Rice, & Sundararajan, 2004). Ngoài ra, không phải tất cả các vườn ươm đều có cùng chất lượng, và sự thiếu đồng đều trong dịch vụ hỗ trợ có thể ảnh hưởng đến sự phát triển của các công ty khởi nghiệp (Aernoudt, 2004).

2.4. So sánh các mô hình

Ba mô hình PPP, cụm công nghệ, và vườn ươm doanh nghiệp đều đóng vai trò quan trọng trong việc khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, nhưng chúng có những ưu và nhược điểm riêng biệt tùy thuộc vào bối cảnh áp dụng. PPP là một mô hình phổ biến giúp chia sẻ rủi ro giữa chính phủ và doanh nghiệp tư nhân. Mô hình này không chỉ tăng cường hợp tác và tận dụng được nguồn lực từ cả hai phía mà còn thúc đẩy các dự án công nghệ cao và đổi mới. Tuy nhiên, PPP đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ và quản lý hiệu quả giữa các bên tham gia, điều này có thể gặp khó khăn do sự khác biệt về lợi ích và mục tiêu giữa khu vực công và tư (Grimsey & Lewis, 2004). Cụm công nghệ và vườn ươm doanh nghiệp tạo ra môi trường thuận lợi cho sự phát triển và đổi mới công nghệ. Cụm công nghệ như Silicon Valley tại Hoa Kỳ hay Tsukuba Science City tại Nhật Bản đều chứng minh hiệu quả trong việc thúc đẩy sự tương tác

và hợp tác giữa các doanh nghiệp, viện nghiên cứu và trường đại học (Porter, 1998). Tuy nhiên, việc thiết lập và duy trì các cụm công nghệ này đòi hỏi đầu tư lớn về hạ tầng và nguồn lực. Các vườn ươm doanh nghiệp như Y Combinator hay TusPark cung cấp không gian làm việc, tư vấn kinh doanh và kết nối với các nhà đầu tư, nhưng cũng cần có sự hỗ trợ liên tục về tài chính và chính sách (Bruneel & cộng sự, 2012).

Tóm lại, PPP thích hợp với các dự án quy mô lớn có sự tham gia của nhà nước, trong khi cụm công nghệ thích hợp hơn cho các lĩnh vực yêu cầu đổi mới liên tục trong không gian địa lý hẹp. Vườn ươm doanh nghiệp lại phù hợp với việc nuôi dưỡng các công ty khởi nghiệp ở giai đoạn ban đầu.

3. Các cơ chế khuyến khích

3.1. Chính sách thuế

Các chính sách ưu đãi thuế cho nghiên cứu và phát triển đóng vai trò quan trọng trong việc giảm bớt gánh nặng tài chính đối với các doanh nghiệp khi họ đầu tư vào công nghệ và đổi mới sáng tạo. Theo nghiên cứu của Arora & Gambardella (2010), các chương trình khấu trừ thuế như Chương trình Nghiên cứu khoa học và phát triển thực nghiệm (SR&ED) tại Canada cung cấp một cơ chế khấu trừ thuế cho các hoạt động nghiên cứu và phát triển, giúp doanh nghiệp giảm bớt chi phí và tăng cường hoạt động đổi mới.

Tại Anh, chính sách Tín dụng Thuế R&D cũng đã chứng minh hiệu quả trong việc hỗ trợ doanh nghiệp giảm thuế cho các chi phí liên quan đến R&D. Ngoài ra, Trung Quốc đã triển khai nhiều chính sách thuế ưu đãi nhằm khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư vào nghiên cứu và phát triển. Theo Quỹ Khuyến khích Nghiên cứu và Phát triển Quốc gia của Trung Quốc, các doanh nghiệp được phép khấu trừ lên đến 75% chi phí R&D từ thu nhập chịu thuế của họ. Điều này không chỉ giảm bớt gánh nặng tài chính mà còn khuyến khích doanh nghiệp đầu tư mạnh mẽ hơn vào các hoạt động nghiên cứu và đổi mới, từ đó giảm thiểu rủi ro và tăng cường sự cạnh tranh trên thị trường (World Bank, 2020b).

3.2. Hỗ trợ tài chính trực tiếp

Các chương trình hỗ trợ tài chính trực tiếp bao gồm các khoản tài trợ, quỹ đầu tư mạo hiểm và các khoản vay ưu đãi đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy các dự án khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Chương trình Thử Thách Khởi nghiệp K tại Hàn Quốc là một ví dụ điển hình, cung cấp tài trợ và hỗ trợ cho các công ty khởi nghiệp quốc tế đến Hàn Quốc để phát triển (Korean Ministry of SMEs and Startups, 2020). Tại Israel, Quỹ Yozma cung cấp vốn đầu tư mạo hiểm cho các công ty công nghệ cao nhằm khuyến khích sự đổi mới và phát triển công nghệ (Israel Innovation Authority, 2021).

Ngoài ra, ở Trung Quốc đã triển khai nhiều chương trình hỗ trợ tài chính trực tiếp cho các doanh nghiệp công nghệ, ví dụ như Quỹ Đổi mới Quốc gia cung cấp tài trợ và đầu tư cho các dự án công nghệ cao và các công ty khởi nghiệp trong lĩnh vực công nghệ, giúp các doanh nghiệp có nguồn tài chính cần thiết để phát triển và thương mại hóa công nghệ mới (National Development and Reform Commission of China, 2022).

3.3. Mạng lưới và hợp tác

Tạo điều kiện cho các doanh nghiệp hợp tác với các viện nghiên cứu và trường đại học thông qua các mạng lưới và chương trình hợp tác là một chiến lược quan trọng nhằm thúc đẩy đổi mới và chuyển giao công nghệ. Châu Âu với Chương trình Horizon Europe khuyến khích hợp tác quốc tế giữa các doanh nghiệp, viện nghiên cứu và trường đại học, tạo ra một môi trường thuận lợi cho sự phát triển và ứng dụng công nghệ mới (European Commission, 2020). Tại Nhật Bản, các trung tâm đổi mới công nghệ như Thành phố khoa học Tsukuba- Tsukuba Science City đã tạo điều kiện cho sự hợp tác giữa các doanh nghiệp và viện nghiên cứu, góp phần đáng kể vào việc phát triển các công nghệ tiên tiến (Tsukuba Science City, 2020).

Trung Quốc cũng đã thúc đẩy mạnh mẽ hợp tác giữa các doanh nghiệp, viện nghiên cứu và trường đại học để tăng cường chuyển giao công nghệ và đổi mới. Chính phủ Trung Quốc khuyến khích các trường đại học và viện nghiên cứu hợp tác với các doanh nghiệp để phát triển và chuyển giao công nghệ, với nhiều trung tâm nghiên cứu hợp tác giữa đại học và doanh nghiệp đã được thành lập để hỗ trợ quá trình này (Ministry of Science and Technology of the People's Republic of China, 2021).

Cơ chế tạo nhiều mạng lưới và hợp tác này giúp tăng cường trao đổi kiến thức và công nghệ, đồng thời thúc đẩy sự đổi mới và phát triển công nghệ mới, tạo ra lợi ích to lớn cho cả doanh nghiệp và xã hội (World Bank, 2020c).

3.4. So sánh các cơ chế khuyến khích

Các chính sách thuế, hỗ trợ tài chính trực tiếp và mạng lưới hợp tác đều đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy doanh nghiệp tham gia vào hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D), nhưng mỗi phương pháp lại có những ưu điểm và hạn chế riêng, phù hợp với những nhu cầu khác nhau của doanh nghiệp và bối cảnh kinh tế.

Chính sách thuế và hỗ trợ tài chính trực tiếp là những cơ chế hiệu quả trong việc giảm bớt gánh nặng tài chính cho doanh nghiệp khi đầu tư vào R&D, trong khi các chương trình khấu trừ thuế giúp doanh nghiệp giảm thiểu chi phí và tăng cường hoạt động đổi mới (Arora & Gambardella, 2010). Tuy nhiên, các chính sách này cần được thiết kế sao cho phù hợp và dễ dàng tiếp cận để đảm bảo tính hiệu quả và công bằng.

Mạng lưới và hợp tác giữa các doanh nghiệp, viện nghiên cứu và trường đại học giúp thúc đẩy chuyển giao công nghệ và đổi mới. Các chương trình hợp tác như Horizon Europe của Châu Âu hay các trung tâm đổi mới công nghệ của Nhật Bản tạo điều kiện cho sự trao đổi kiến thức và công nghệ (European Commission, 2021). Tuy nhiên, để đạt được hiệu quả cao, cần có cơ chế hợp tác rõ ràng và minh bạch để tránh xung đột lợi ích và đảm bảo sự cam kết của các bên liên quan.

Nhìn chung, chính sách thuế phù hợp với các doanh nghiệp lớn, có khả năng tự tài trợ và cần giảm gánh nặng tài chính lâu dài. Hỗ trợ tài chính trực tiếp lại lý tưởng cho các doanh nghiệp khởi nghiệp và công nghệ cao cần vốn tức thời. Trong khi đó, mạng lưới hợp tác là chiến lược dài hạn giúp doanh nghiệp tiếp cận tri thức và công nghệ mới từ các đối tác nghiên cứu và phát triển.

4. Bài học rút ra cho Việt Nam

4.1. Thực trạng tại Việt Nam

Tại Việt Nam, một số mô hình và cơ chế đã được ban hành nhằm khuyến khích doanh nghiệp tham gia phát triển khoa học, công nghệ, và đổi mới trong đó nổi bật có thể kể tới như:

- **Hỗ trợ tài chính trực tiếp:** Trong Quyết định 569/QĐ-TTg ban hành bởi Thủ tướng Chính phủ vào ngày 11 tháng 5 năm 2022 về Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới đến năm 2030, đặt ra mục tiêu tăng đầu tư vào khoa học và công nghệ lên 1,5% - 2% GDP vào năm 2030, với chi tiêu quốc gia cho nghiên cứu và phát triển đạt 1%-1,2% GDP. Mục tiêu trước mắt vào năm 2025 là chỉ 0,8%-1% GDP cho nghiên cứu và công nghệ (World Bank, 2020c).

- **Chính sách ưu đãi thuế:** Các doanh nghiệp khoa học và công nghệ có ít nhất 30% doanh thu đến từ sản phẩm sáng tạo được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp trong 4 năm và giảm 50% trong 9 năm tiếp theo. Ngoài ra, các doanh nghiệp này có thể được miễn hoặc giảm tiền thuê đất và được hỗ trợ các khoản vay từ quỹ phát triển khoa học và công nghệ (Bộ Khoa học & Công nghệ, 2021).

- **Trung tâm Đổi mới Sáng tạo Quốc gia (NIC):** Được thành lập theo Quyết định 1269/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ vào ngày 2 tháng 10 năm 2019, NIC đóng vai trò là trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp và hợp tác với các công ty công nghệ quốc tế như Amazon và Google. Các doanh nghiệp trong NIC được hưởng thuế suất ưu đãi 10% trong 30 năm, miễn thuế trong 4 năm đầu và giảm 50% thuế trong 9 năm sau đó (NIC, 2021).

Tuy nhiên, mức đầu tư từ doanh nghiệp vào R&D tại Việt Nam hiện chỉ đạt 0,44% GDP (World Bank, 2020c), thấp hơn nhiều so với các quốc gia có nền kinh tế phát triển. Chẳng hạn, Hàn Quốc, một trong những nước dẫn đầu về đầu tư R&D, đã dành 4,5% GDP cho R&D, trong khi mức đầu tư của Nhật Bản đạt 3,2% GDP (OECD, 2021). Có thể thấy, các nước phát triển có mức đầu tư lớn hơn và có sự tham gia tích cực của các doanh nghiệp vào lĩnh vực này.

Bên cạnh đó, cơ sở hạ tầng khoa học công nghệ tại Việt Nam còn yếu kém, đặc biệt là ở các viện nghiên cứu và các trung tâm phát triển công nghệ. Theo Tổng cục Thống kê (2022), các viện này còn thiếu các thiết bị hiện đại và nguồn nhân lực chất lượng cao để thúc đẩy quá trình nghiên cứu và phát triển, dẫn đến khả năng cạnh tranh công nghệ của Việt Nam chưa đạt được như các nước phát triển. Hợp tác giữa doanh nghiệp và viện nghiên cứu chưa hiệu quả gây khó khăn trong việc chuyển giao công nghệ (Bộ Kế hoạch & Đầu tư, 2021). Ngoài ra, các doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tiếp cận các chương trình hỗ trợ do quy trình thủ tục còn phức tạp (OECD, 2020).

4.2. Đề xuất cho Việt Nam

Dựa trên kinh nghiệm của các quốc gia kể trên và phân tích thực trạng tại Việt Nam thì Việt Nam có thể áp dụng một số mô hình sau:

- Phát triển hợp tác công-tư (PPP): Xây dựng các dự án hợp tác giữa chính phủ và doanh nghiệp trong các lĩnh vực công nghệ cao là một bước đi quan trọng. Chính phủ có thể đóng vai trò cung cấp cơ sở hạ tầng và hỗ trợ chính sách, trong khi các doanh nghiệp sẽ mang đến nguồn vốn, kinh nghiệm và công nghệ tiên tiến. Điều này sẽ giúp chia sẻ rủi ro và lợi ích giữa các bên, thúc đẩy sự phát triển bền vững và đổi mới sáng tạo. Các dự án PPP có thể bao gồm từ nghiên cứu và phát triển các công nghệ mới, triển khai các giải pháp công nghệ thông tin và truyền thông, đến phát triển các ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp, y tế và giáo dục.

- Thiết lập cụm công nghệ: Việc tạo ra các khu công nghệ cao tại các thành phố lớn như Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và Đà Nẵng sẽ giúp thu hút đầu tư từ cả trong và ngoài nước. Các cụm công nghệ này cần được trang bị đầy đủ cơ sở hạ tầng hiện đại, môi trường pháp lý thuận lợi và các dịch vụ hỗ trợ kinh doanh. Các doanh nghiệp trong cùng một cụm có thể hợp tác và cạnh tranh lẫn nhau, tạo ra một hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Hơn nữa, cự ly gần giữa các trường đại học và viện nghiên cứu sẽ giúp dễ dàng trong việc chuyển giao công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Những điều kiện quan trọng để áp dụng thành công các mô hình hợp tác công-tư (PPP) hay cụm công nghệ là tạo ra các cơ chế phù hợp như:

- Hỗ trợ tài chính và chính sách thuế: Mặc dù ở Việt Nam đã có nhiều ưu đãi Chính phủ cần triển khai mạnh mẽ hơn các chương trình hỗ trợ tài chính như các khoản tài trợ, quỹ đầu tư mạo hiểm và các khoản vay ưu đãi cho các dự án nghiên cứu và phát triển. Các chính sách ưu đãi thuế cũng rất quan trọng trong việc giảm bớt gánh nặng tài chính cho các doanh nghiệp khi đầu tư vào đổi mới sáng tạo, tuy nhiên cần xem xét giảm bớt các thủ tục hành chính để các doanh nghiệp dễ dàng tiếp cận những hỗ trợ và chính sách này.

- Tăng cường mạng lưới và hợp tác: Chính phủ có thể hỗ trợ bằng cách tạo ra các chương trình liên kết, hội thảo khoa học, và các diễn đàn hợp tác để các bên liên quan có thể gặp gỡ, trao đổi và hợp tác với nhau. Việc này không chỉ giúp chia sẻ kiến thức và công nghệ mà còn giúp xây dựng một cộng đồng đổi mới sáng tạo mạnh mẽ, góp phần vào sự phát triển kinh tế bền vững của đất nước.

Ngoài ra, Việt Nam cần tập trung vào việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao để đáp ứng nhu cầu về lao động trong các ngành công nghệ tiên tiến. Chính phủ cần có chính sách thu hút nhân tài và xây dựng các chương trình đào tạo liên kết giữa các trường đại học và doanh nghiệp nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực sẵn sàng cho các hoạt động đổi mới sáng tạo. Thêm vào đó, hệ thống pháp lý cần phải minh bạch, ổn định và tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp tiếp cận các chính sách hỗ trợ, đặc biệt là trong lĩnh vực tài chính và ưu đãi thuế. Việc giảm thiểu các thủ tục hành chính rườm rà cũng là yếu tố quan trọng giúp doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ dễ dàng tiếp cận các khoản tài trợ, vay ưu đãi và các chương trình khuyến khích đổi mới.

Tài liệu tham khảo

- Aernoudt, R. (2004), 'Incubators: Tool for Entrepreneurship?', *Small Business Economics*, 23(2), 127-135.
- Arora, A., & Gambardella, A. (2010), 'The market for technology', in Hall, B.H. & Rosenberg, N. (Eds.), *Handbook of the economics of innovation*, Vol. 1, pp. 641-678, Elsevier.
- ASTAR. (2020), *Advanced Remanufacturing and Technology Centre (ARTC)*, accessed August 10, 2024, from <https://www.a-star.edu.sg>.
- Baptista, R., & Swann, P. (1998), 'Do firms in clusters innovate more?', *Research Policy*, 27(5), 525-540.
- Blank, S. (2013), *The startup owner's manual: The step-by-step guide for building a great company*, K&S Ranch Press, New York, USA.

-
- Bộ kế hoạch & đầu tư (2021), *Báo cáo tổng quan về thực trạng đổi mới sáng tạo tại Việt Nam*, truy cập ngày 05 tháng 10 năm 2024, từ <https://www.mpi.gov.vn>
- Bộ Khoa học & Công nghệ (2021), *Chính sách ưu đãi cho doanh nghiệp khoa học và công nghệ*, truy cập ngày 11 tháng 10 năm 2024, từ <https://www.most.gov.vn>
- Bruneel, J., Ratinho, T., Clarysse, B., & Groen, A. (2012), 'The Evolution of Business Incubators: Comparing Demand and Supply of Business Incubation Services across Different Incubator Generations', *Technovation*, 32(2), 110-121.
- Chen, K., & Kenney, M. (2007), 'Universities/research institutes and regional innovation systems: The cases of Beijing and Shenzhen', *World Development*, 35(6), 1056-1074.
- Duranton, G., & Puga, D. (2004), 'Micro-foundations of urban agglomeration economies' in Henderson, J.V. & Thisse, J.-F. (Eds.), *Handbook of regional and urban economics*, Vol. 4, pp. 2063-2117, Elsevier.
- Enright, M. J. (2003), 'Regional clusters: What we know and what we should know' in Bröcker, J., Dohse, D., & Soltwedel, R. (Eds.), *Innovation clusters and interregional competition*, pp. 99-129, Springer.
- European Commission (2003), *Guidelines for successful public-private partnerships*, Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2020), *Horizon Europe: The EU research and innovation programme (2021-2027)*, European Commission.
- European Commission (2021), *Horizon Europe: Strategic Plan 2021-2024*, Publications Office of the European Union, available at <https://doi.org/10.2777/083753>
- Grimaldi, R., & Grandi, A. (2005), 'Business incubators and new venture creation: An assessment of incubating models', *Technovation*, 25(2), 111-121.
- Grimsey, D., & Lewis, M. K. (2004), *Public-private partnerships: The worldwide revolution in infrastructure provision and project finance*, Edward Elgar Publishing.
- Hackett, S. M., & Dilts, D. M. (2004), 'A systematic review of business incubation research', *The Journal of Technology Transfer*, 29(1), 55-82.
- Heitzman, J. (2004), *Network city: Planning the information society in Bangalore*, Oxford University Press.
- Hodge, G. A., & Greve, C. (2007), 'Public-private partnerships: An international performance review', *Public Administration Review*, 67(3), 545-558.
- Israel Innovation Authority (2021), *Yozma Fund*, accessed July 5, 2024, from <https://www.innovationisrael.org.il>
- Kagermann, H., Wahlster, W., & Helbig, J. (2013), *Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0: Securing the future of German manufacturing industry*, Final report of the Industrie 4.0 Working Group.
- Ketels, C. (2003), *The development of the cluster concept – present experiences and further developments*, NRW conference on clusters, Duisburg, Germany.
- Korean Ministry of SMEs and Startups (2020), *K-Startup Grand Challenge*, accessed August 10, 2024 from <https://www.k-startupgc.org>
- Kwak, Y. H., Chih, Y., & Ibbs, C. W. (2009), 'Towards a comprehensive understanding of public-private partnerships for infrastructure development', *California Management Review*, 51(2), 51-78.
- Lebret, H. (2013), *Start-up: What we may still learn from Silicon Valley*, CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Lee, C.-M., Miller, W. F., Hancock, M. G., & Rowen, H. S. (2000), *The Silicon Valley edge: A habitat for innovation and entrepreneurship*, Stanford University Press.
- Linder, S. H. (1999), 'Coming to terms with the public-private partnership: A grammar of multiple meanings', *American Behavioral Scientist*, 43(1), 35-51.
- Martin, R., & Sunley, P. (2003), 'Deconstructing clusters: Chaotic concept or policy panacea?' *Journal of Economic Geography*, 3(1), 5-35.
- Menzel, M. P., & Fornahl, D. (2010), 'Cluster life cycles: Dimensions and rationales of cluster evolution', *Industrial and Corporate Change*, 19(1), 205-238.
-

-
- Ministry of Science and Technology of the People's Republic of China (2021), *National policies for research and development*, accessed August 10, 2024, from <http://www.most.gov.cn>
- National Development and Reform Commission of China (2022), *National Research and Development Incentive Fund*, accessed August 10, 2024, from <http://www.ndrc.gov.cn>
- NIC (2021), *Trung tâm Đổi mới Sáng tạo Quốc gia và các cơ chế ưu đãi thuế*, accessed August 10, 2024, from <https://www.nic.gov.vn>
- OECD (2007), *Innovation and growth: Rationale for an innovation strategy*, OECD Publishing.
- OECD (2019), *OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2018: Adapting to Technological and Societal Disruption*, OECD Publishing.
- OECD (2020), *Vietnam Innovation Policy Review*, Paris: OECD Publishing.
- OECD (2021), *Economic Outlook for Southeast Asia, China, and India 2021: Reallocating Resources for Digitalisation*, OECD Publishing.
- Peters, L., Rice, M., & Sundararajan, M. (2004), 'The role of incubators in the entrepreneurial process', *The Journal of Technology Transfer*, 29(1), 83-91.
- Porter, M. E. (1998), 'Clusters and the New Economics of Competition', *Harvard Business Review*, 76(6), 77-90.
- Saxenian, A. (1994), *Regional advantage: Culture and competition in Silicon Valley and Route 128*, Harvard University Press.
- Sölvell, Ö., Lindqvist, G., & Ketels, C. (2003), *The cluster initiative greenbook*, Ivory Tower AB.
- Tổng cục Thống kê (2022), *Báo cáo khoa học và công nghệ Việt Nam*, truy cập ngày 11 tháng 10 năm 2024, từ <https://www.gso.gov.vn>
- Tsukuba Science City (2020), *Innovation and collaboration*, accessed August 7, 2024, from <https://www.tsukuba-sci.jp>
- U.S. Small Business Administration (2020), *Small Business Innovation Research (SBIR) program*, accessed August 10, 2024, from, <https://www.sbir.gov>
- Wang, Y. (2016), 'The role of the incubator in firm performance: evidence from China', *Technovation*, 34(1), 11-20.
- World Bank (2020a), *Research and development (R&D) and SMEs*, World Bank Group.
- World Bank (2020b), *China: Policies to support innovation and entrepreneurship*, World Bank Group, Last accessed July 5, 2024, from <https://www.worldbank.org/en/country/china/publication/policies-to-support-innovation-and-entrepreneurship>
- World Bank (2020c), *Vietnam Science, Technology, and Innovation Report*, accessed August 10, 2024, from <https://www.worldbank.org>
- Yescombe, E. R. (2007), *Public-private partnerships: Principles of policy and finance*, Butterworth-Heinemann.
- Zhang, M. (2012), *The development of high-tech industries in China: Technological innovation and regional development*, Edward Elgar Publishing.

NGHIÊN CỨU CÁC TRỤ CỘT ĐẦU VÀO CỦA ĐỔI MỚI SÁNG TẠO Ở VIỆT NAM

Bùi Thị Hồng Việt
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: vietbh@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1977
Ngày nhận: 06/09/2024
Ngày nhận bản sửa: 07/10/2024
Ngày duyệt đăng: 15/10/2024
DOI: 10.33301/JED.VI.1977

Tóm tắt

Bài viết dựa trên các Báo cáo Chỉ số đổi mới toàn cầu các năm từ 2018 đến 2023 của Tổ chức Sở hữu Trí tuệ Thế giới (WIPO) để xác định và phân tích, đánh giá thực trạng các trụ cột đầu vào của đổi mới sáng tạo ở Việt Nam trong giai đoạn 2018 - 2023, bao gồm: thể chế; vốn con người và nghiên cứu; cơ sở hạ tầng; trình độ phát triển của thị trường; trình độ phát triển của doanh nghiệp. Dựa trên các kỹ thuật phân tích, tổng hợp, so sánh, bài viết chỉ ra những điểm mạnh và điểm yếu cơ bản của các trụ cột; qua đó đưa ra các khuyến nghị đối với Chính phủ và cộng đồng doanh nghiệp nhằm cải thiện những điểm yếu đó.

Từ khóa: Cơ sở hạ tầng, doanh nghiệp, đổi mới sáng tạo, thể chế, thị trường, vốn con người.
Mã JEL: O34, O38.

Analyzing the input pillars of innovation in Vietnam

Abstract:

The study is based on the Global Innovation Index Reports from 2018 to 2023 by the World Intellectual Property Organization to identify, analyze, and assess the current situations of the innovation input pillars in Vietnam during the 2018-2023. These pillars include institutions; human capital and research; infrastructure; market sophistication; and business sophistication. By using analysis, synthesis, and comparison, the research highlights the strengths and fundamental limitations of these pillars and proposes several recommendations to the government and business community to overcome these weaknesses.

Keywords: Firms, human capital, infrastructure, innovation, institutions, markets
JEL Codes: O34, O38.

1. Giới thiệu

Đổi mới sáng tạo không chỉ là một xu hướng, mà còn là một yêu cầu cấp thiết đối với Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ. Đổi mới sáng tạo hiện nay được coi là chìa khóa để nâng cao năng suất lao động, cải thiện chất lượng cuộc sống và thúc đẩy sự phát triển bền vững ở Việt Nam.

Tuy nhiên, các trụ cột của đổi mới sáng tạo ở Việt Nam (bao gồm: thể chế; vốn con người và nghiên cứu; cơ sở hạ tầng; trình độ phát triển của thị trường; trình độ phát triển của doanh nghiệp) vẫn còn bộc lộ khá nhiều hạn chế. Thứ nhất, về thể chế, khung pháp lý về đổi mới sáng tạo của Việt Nam còn chồng chéo, thủ tục hành chính rườm rà, thiếu minh bạch, môi trường kinh doanh chưa thực sự thuận lợi. Thứ hai, về vốn con người và nghiên cứu, chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam chưa cao, đặc biệt là nhóm nhân lực khoa học công nghệ, nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính cũng như trong các doanh nghiệp; đầu tư cho nghiên cứu và phát triển còn thấp, và khả năng chuyển giao công nghệ còn hạn chế. Thứ ba, về cơ sở

hạ tầng, còn thiếu đồng bộ, đặc biệt là ở các vùng nông thôn và miền núi. Thứ tư, về trình độ phát triển của thị trường: quy mô thị trường nội địa còn nhỏ, sức mua hạn chế, và khả năng tiếp cận thị trường quốc tế còn khó khăn. Thứ năm, về trình độ phát triển của doanh nghiệp, phần lớn doanh nghiệp là doanh nghiệp nhỏ và vừa, năng lực cạnh tranh còn hạn chế (WIPO, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023).

Chính vì vậy, việc nghiên cứu thực trạng các trụ cột đầu vào của đổi mới sáng tạo ở Việt Nam để tìm kiếm các giải pháp cải thiện trong bối cảnh hiện nay là cấp thiết. Bài viết bao gồm các nội dung: cơ sở lý thuyết, phương pháp xử lý dữ liệu, phân tích thực trạng các trụ cột đầu vào của đổi mới sáng tạo ở Việt Nam giai đoạn 2018-2023; đề xuất các khuyến nghị đối với Chính phủ và cộng đồng doanh nghiệp để khắc phục những điểm yếu của các trụ cột đầu vào của đổi mới sáng tạo.

2. Cơ sở lý thuyết

Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế, đổi mới sáng tạo được hiểu là việc triển khai một sản phẩm (hàng hóa hoặc dịch vụ) hoặc quy trình mới hoặc được cải tiến đáng kể, một phương pháp tiếp thị mới hoặc một phương pháp tổ chức mới trong các hoạt động kinh doanh, tổ chức nơi làm việc hoặc quan hệ đối ngoại (OECD, 2010, 20). Định nghĩa này đề cập đến bốn loại đổi mới sáng tạo là đổi mới sản phẩm, đổi mới quy trình, đổi mới tiếp thị và đổi mới tổ chức. Trong đó, đổi mới sản phẩm là “việc giới thiệu một hàng hóa hoặc dịch vụ mới hoặc được cải tiến đáng kể về các đặc điểm hoặc mục đích sử dụng dự kiến. Điều này bao gồm những cải tiến đáng kể về thông số kỹ thuật, thành phần và vật liệu, phần mềm tích hợp, tính thân thiện với người dùng hoặc các đặc điểm chức năng khác. Đổi mới quy trình là “việc triển khai một phương pháp sản xuất hoặc giao hàng mới hoặc được cải tiến đáng kể. Điều này bao gồm những thay đổi đáng kể về kỹ thuật, thiết bị và/hoặc phần mềm”. Đổi mới tiếp thị là “việc triển khai một phương pháp tiếp thị mới liên quan đến những thay đổi đáng kể về thiết kế hoặc bao bì sản phẩm, vị trí sản phẩm, quảng cáo sản phẩm hoặc giá cả”. Đổi mới tổ chức là “việc triển khai phương pháp tổ chức mới trong hoạt động kinh doanh của công ty, tổ chức nơi làm việc hoặc quan hệ đối ngoại”.

Cục Thông tin khoa học và công nghệ quốc gia (2012, tr 5-6) cho rằng “đổi mới có thể mang cả khía cạnh công nghệ và phi công nghệ. Trên thực tế, đổi mới phi công nghệ ít nhất cũng có tầm quan trọng như các đổi mới công nghệ, mặc dù các hoạt động đổi mới thường có giá trị nhất khi chúng phối hợp cả các thành phần công nghệ lẫn phi công nghệ. Ngoài ra, trong các lĩnh vực phi thương mại, đổi mới cũng có tầm quan trọng tương đương, nếu không nói là hơn, so với lĩnh vực thương mại”.

Quốc hội (2013, tr 1) quy định đổi mới sáng tạo là “việc tạo ra, ứng dụng thành tựu, giải pháp kỹ thuật, công nghệ, giải pháp quản lý để nâng cao hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao năng suất, chất lượng, giá trị gia tăng của sản phẩm, hàng hóa”.

Đổi mới sáng tạo là động lực không có giới hạn của tăng trưởng, là chìa khóa giúp một số nước Đông Á nói chung và Việt Nam nói riêng tăng trưởng kinh tế, thúc đẩy tăng năng suất lao động vượt qua “bẫy thu nhập trung bình” (Tổng cục Thống kê, 2021).

Như vậy, đổi mới sáng tạo là quá trình tạo ra, ứng dụng những ý tưởng, giải pháp mới về công nghệ, quản lý, tổ chức để nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh, chất lượng cuộc sống và giải quyết các vấn đề xã hội. Nói một cách đơn giản, đó là việc làm mọi thứ theo những cách thức mới, tốt hơn và hiệu quả hơn.

Chỉ số Đổi mới sáng tạo toàn cầu (GII) là chỉ số đánh giá năng lực và kết quả đổi mới của các nền kinh tế thế giới do Tổ chức Sở hữu trí tuệ Thế giới (WIPO) thực hiện hàng năm từ năm 2009. Chỉ số này là một chỉ số tổng hợp của 80 chỉ số thành phần, được chia làm 07 trụ cột gồm: 05 trụ cột đầu vào (thể chế; vốn con người và nghiên cứu; cơ sở hạ tầng; trình độ phát triển của thị trường; trình độ phát triển của doanh nghiệp) và 02 trụ cột đầu ra (sản phẩm kiến thức và công nghệ; sản phẩm sáng tạo).

Bài viết sử dụng số liệu thứ cấp từ các Báo cáo GII giai đoạn 2018-2023 của WIPO. Phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp được sử dụng trong phần đánh giá các điểm mạnh và điểm yếu chính của các trụ cột đầu vào của đổi mới sáng tạo ở Việt Nam. Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng trong phần kết luận và khuyến nghị.

3. Thực trạng các trụ cột của đổi mới sáng tạo ở Việt Nam

Việt Nam đã đạt được những tiến bộ đáng kể về đổi mới sáng tạo trong những năm gần đây. Theo Báo cáo GII 2023, nước ta xếp thứ 46/132 nền kinh tế trên thế giới, tăng 2 bậc so với năm trước. Đặc biệt, Việt

Nam là một trong 7 quốc gia thu nhập trung bình có sự cải thiện đáng kể nhất về đổi mới sáng tạo trong thập kỷ qua, đồng thời giữ kỷ lục 13 năm liên tiếp vượt trội so với mức độ phát triển. Tại khu vực ASEAN, Việt Nam luôn nằm trong top đầu về chỉ số đổi mới sáng tạo.

Từ năm 2018, thứ hạng của Việt Nam đã có xu hướng tăng trong các năm 2019 và 2020, nhưng sau đó giảm liên tục trong các năm 2021 và 2022. Đến năm 2023, thứ hạng của Việt Nam lại tăng trở lại. Điều này cho thấy các trụ cột đổi mới sáng tạo của Việt Nam chưa thực sự duy trì được sự phát triển ổn định khi so sánh với các quốc gia khác trong danh sách được đánh giá và xếp hạng chỉ số GII.

Bảng 1 cung cấp một cái nhìn tổng quan về sự biến động của thứ hạng Việt Nam trên các trụ cột của Chỉ số Đổi mới Sáng tạo Toàn cầu (GII) trong giai đoạn 2018-2023. Nhìn chung, Việt Nam đã có những bước tiến đáng kể ở một số trụ cột, nhưng cũng đối mặt với một số thách thức ở các trụ cột khác. Về điểm mạnh, Việt Nam đã có những cải thiện đáng kể trong một số lĩnh vực như phát triển thị trường, sản xuất tri thức và công nghệ. Về thách thức, Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế trong các lĩnh vực như thể chế, vốn con người và nghiên cứu, trình độ phát triển của doanh nghiệp. Do đó trong thời gian tới, Việt Nam cần tiếp tục cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường đầu tư vào nghiên cứu và phát triển, hỗ trợ doanh nghiệp đổi mới sáng tạo.

3.1. Các điểm mạnh chính của các trụ cột đầu vào của đổi mới sáng tạo ở Việt Nam

Bảng 2 xác định những chỉ số được xếp hạng cao và được cải thiện nhiều trong xếp hạng GII của Việt Nam trong giai đoạn nghiên cứu 2018 – 2023.

Bảng 1: So sánh thứ hạng các trụ cột GII của Việt Nam giai đoạn 2018 – 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Vị trí/ 126 nền kinh tế	Vị trí/ 129 nền kinh tế	Vị trí/ 131 nền kinh tế	Vị trí/ 132 nền kinh tế	Vị trí/ 132 nền kinh tế	Vị trí/ 132 nền kinh tế
I. Nhóm trụ cột đầu vào	65	63	62	60	59	57
1. Thể chế	78	81	83	83	51	48
2. Vốn con người và nghiên cứu	66	61	79	79	80	71
3. Cơ sở hạ tầng	78	82	73	79	71	70
4. Trình độ phát triển của thị trường	33	29	34	22	43	49
5. Trình độ phát triển của doanh nghiệp	66	69	39	47	50	49
II. Nhóm trụ cột đầu ra	41	37	38	38	41	40
1. Sản phẩm tri thức và công nghệ	35	27	37	41	52	48
2. Sản phẩm sáng tạo	46	47	38	42	35	36
III. Chỉ số đổi mới sáng tạo	45	42	42	44	48	46

Nguồn: WIPO (2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023)

Dựa trên Bảng 2 có thể nhận thấy những điểm mạnh trong các trụ cột GII của Việt Nam trong giai đoạn 2018 - 2023 như sau:

- Về trụ cột “Thể chế”, có sự cải thiện đáng kể từ năm 2020 trở đi, đặc biệt là trong các chỉ số liên quan đến môi trường kinh doanh và ổn định chính trị.

- Về trụ cột “Vốn con người và nghiên cứu”, có sự cải thiện đáng kể từ năm 2018 đến 2023. Cụ thể: Điểm PISA cải thiện liên tục, cho thấy chất lượng giáo dục đã được cải thiện; Nghiên cứu và phát triển cải thiện liên tục cho thấy đầu tư vào nghiên cứu và phát triển đã được tăng cường.

- Về trụ “Cột cơ sở hạ tầng”, có sự cải thiện đáng kể trong một số chỉ số về kết nối và hiệu quả logistics.

- Về trụ cột “Trình độ phát triển của thị trường”, có sự cải thiện đáng kể trong một số chỉ số về mở cửa thị trường và thuế quan. Thị trường nội địa của Việt Nam đã có những bước tiến đáng kể, tuy nhiên vẫn còn nhiều tiềm năng để khai thác.

- Về trụ cột “Trình độ phát triển của doanh nghiệp”, doanh nghiệp Việt Nam đã có những nỗ lực trong việc tăng cường đổi mới và hợp tác, tuy nhiên vẫn cần tiếp tục cải thiện.

Bảng 2: Loại các chỉ số được xếp hạng cao và được cải thiện nhiều trong xếp hạng GII trong giai đoạn 2018 - 2023

Các trụ cột và nhóm chỉ số GII	2018 Vị trí/ 126 nền kinh tế	2019 Vị trí/ 129 nền kinh tế	2020 Vị trí/ 131 nền kinh tế	2021 Vị trí/ 132 nền kinh tế	2022 Vị trí/ 132 nền kinh tế	2023 Vị trí/ 132 nền kinh tế
Thể chế						
Môi trường thể chế	78	81	83	58	50	48
Đảm bảo ổn định và an ninh chính trị	57	32	29	34	37	40
Môi trường kinh doanh	103	106	101	101	30	31
Vốn con người và nghiên cứu						
Điểm PISA về đọc, toán và khoa học (PISA là Chương trình Đánh giá học sinh quốc tế)	20	20	16	16	16	16
Nghiên cứu và phát triển	81	67	69	68	68	44
Chi nghiên cứu và phát triển trung bình của 03 công ty hàng đầu có đầu tư ra nước ngoài	40	43	42	41	38	29
Cơ sở hạ tầng						
Truy cập ICT	89	90	86	87	41	40
Cơ sở hạ tầng chung	57	45	55	47	42	43
Hiệu quả logistics	63	38	38	38	38	42
Tổng tư bản hình thành, % GDP	28	32	41	39	19	13
Trình độ phát triển của thị trường						
Tín dụng nội địa cho khu vực tư nhân, % GDP	19	16	15	12	11	21
Thương mại, cạnh tranh và quy mô thị trường	40	35	49	15	19	19
Mức thuế quan áp dụng, bình quân gia quyền/ tất cả các sản phẩm (%)	62	61	82	21	17	17
Đa dạng hóa của ngành công nghiệp nội địa	-	-	-	9	9	7
Quy mô thị trường nội địa	33	33	32	23	24	25
Trình độ phát triển của doanh nghiệp						
Phần chi nghiên cứu và phát triển do doanh nghiệp thực hiện (% GDP)	48	42	42	44	45	47
Phần chi nghiên cứu và phát triển do doanh nghiệp trang trải (% tổng chi cho nghiên cứu và phát triển)	13	8	8	8	10	9
Các liên kết đổi mới sáng tạo	88	86	75	58	48	43
Hợp tác đại học - doanh nghiệp	59	75	65	34	26	27
Quy mô phát triển của cụm công nghiệp	64	74	42	17	14	26
Nhập khẩu công nghệ cao (% tổng thương mại)	4	1	4	3	1	4
Dòng vốn ròng đầu tư trực tiếp nước ngoài (% GDP)	25	23	19	16	15	24

Nguồn: WIPO (2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023)

3.2. Các điểm yếu chính của các trụ cột đầu vào của đổi mới sáng tạo ở Việt Nam

Bảng 3 xác định những chỉ số có thứ hạng kém ít được cải thiện trong nhiều năm qua hoặc đang giảm bậc xếp hạng trong xếp hạng GII của Việt Nam trong giai đoạn nghiên cứu 2018 – 2023.

Dựa trên Bảng 3 có thể nhận thấy những điểm yếu trong các trụ cột GII của Việt Nam trong giai đoạn 2018 - 2023 như sau:

Về trụ cột “Thể chế”

Chỉ số “Môi trường pháp lý” đã ghi nhận sự tụt hạng từ vị trí 89 vào năm 2018 xuống vị trí 98 vào năm 2023. Tình trạng này có thể lý giải bởi một số nguyên nhân sau:

(i) Các quy định pháp lý liên quan đến đổi mới sáng tạo vẫn chưa hoàn thiện và việc thực thi còn nhiều hạn chế, chưa tạo được động lực mạnh mẽ cho ứng dụng công nghệ;

(ii) Bảo vệ sở hữu trí tuệ còn nhiều bất cập: Vi phạm bản quyền và sở hữu trí tuệ vẫn diễn ra phổ biến, gây tổn thất cho các doanh nghiệp sáng tạo và cản trở quá trình đổi mới. Hệ thống bảo hộ thương hiệu và sáng chế chưa được hoàn thiện, khiến cho việc đăng ký và bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ gặp nhiều khó khăn. Thiếu các biện pháp xử lý mạnh mẽ đối với các hành vi vi phạm sở hữu trí tuệ;

Bảng 3: Loại các chỉ số có thứ hạng kém ít được cải thiện trong nhiều năm qua hoặc đang giảm bậc xếp hạng trong xếp hạng GII giai đoạn 2018 - 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Các trụ cột và nhóm chỉ số GII	Vị trí/ 126 nền kinh tế	Vị trí/ 129 nền kinh tế	Vị trí/ 131 nền kinh tế	Vị trí/ 132 nền kinh tế	Vị trí/ 132 nền kinh tế	Vị trí/ 132 nền kinh tế
Thể chế						
Môi trường pháp lý	89	90	98	98	96	98
Cải thiện chất lượng các quy định pháp luật	99	97	99	93	83	94
Chi phí sa thải nhân công	97	101	103	104	105	105
Vốn con người và nghiên cứu						
Chi cho giáo dục (% GDP)	29	24	67	62	75	108
Tỷ lệ học sinh/giáo viên, trung học	-	-	87	91	93	100
Tỷ lệ sinh viên nước ngoài học tập trong nước	99	104	104	102	103	103
Cơ sở hạ tầng						
Kết quả về môi trường	102	104	110	110	128	130
Trình độ phát triển của doanh nghiệp						
Việc làm trong các ngành dịch vụ thâm dụng tri thức (% tổng việc làm)	95	117	97	100	106	112
Lao động nữ có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao (% tổng lao động)	78	83	84	79	85	87
Số thương vụ liên doanh liên kết chiến lược, trên 1 tỷ \$PPP GDP	53	49	59	74	80	81
Nhập khẩu dịch vụ ICT (% tổng mậu dịch)	122	126	126	129	130	127

Nguồn: WIPO (2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023)

(iii) Khung pháp lý chưa đủ khuyến khích cho các hoạt động đầu tư mạo hiểm. Việc huy động vốn cho đổi mới sáng tạo còn gặp nhiều khó khăn do thiếu các quy định hỗ trợ đầu tư mạo hiểm. Các quy định về phá sản và tái cấu trúc doanh nghiệp chưa linh hoạt, gây cản trở cho các doanh nghiệp khởi nghiệp khi thử nghiệm và chấp nhận rủi ro. Thiếu các ưu đãi thuế và các chính sách hỗ trợ khác dành cho các nhà đầu tư vào lĩnh vực đổi mới sáng tạo;

(iv) Hệ thống thông tin chưa đầy đủ và kết nối kém hiệu quả: Doanh nghiệp khó tiếp cận thông tin về các chương trình hỗ trợ đổi mới sáng tạo, cơ hội hợp tác, và các nguồn lực sẵn có. Sự kết nối giữa các cơ quan nhà nước, viện nghiên cứu và doanh nghiệp trong việc chia sẻ thông tin và hợp tác đổi mới sáng tạo còn yếu. Nền tảng dữ liệu về đổi mới sáng tạo chưa được phát triển toàn diện, gây khó khăn cho việc đánh giá hiệu quả và định hướng chính sách;

(v) Các chương trình hỗ trợ chủ yếu hướng đến các doanh nghiệp lớn và các công ty đa quốc gia: Chính phủ tập trung nhiều vào đầu tư và ưu đãi cho các doanh nghiệp công nghệ cao, nhưng chưa tối ưu hóa được tác động lan tỏa của các doanh nghiệp này đối với các doanh nghiệp nhỏ hơn.

Chỉ số “Chi phí sa thải nhân công” đã giảm từ vị trí 97 vào năm 2018 xuống vị trí 105 vào năm 2023. Sự giảm hạng này có thể được lý giải bởi một số nguyên nhân sau:

(i) Quy định về sa thải lao động tương đối linh hoạt: Theo Bộ luật Lao động 2019, doanh nghiệp có thể sa thải lao động vì nhiều lý do như vi phạm kỷ luật, tái cấu trúc doanh nghiệp, hoặc không đáp ứng yêu cầu công việc. Thủ tục sa thải được quy định rõ ràng và không quá phức tạp, giúp doanh nghiệp dễ dàng thực hiện khi cần. Đồng thời, chi phí bồi thường cho người lao động khi bị sa thải cũng được quy định cụ thể và thường ở mức thấp so với các nước trong khu vực;

(ii) Thị trường lao động phong phú: Việt Nam có lực lượng lao động dồi dào, đặc biệt là lao động trẻ với trình độ học vấn và kỹ năng ngày càng cao. Điều này giúp doanh nghiệp dễ dàng tuyển dụng lao động mới để thay thế, từ đó giảm thiểu chi phí liên quan đến sa thải;

(iii) Mức lương tối thiểu thấp: Mức lương tối thiểu tại Việt Nam vẫn thấp so với các nước trong khu vực, dẫn đến chi phí sa thải nhân công cũng thấp hơn, góp phần làm giảm chỉ số này trong GII;

(iv) Thiếu các biện pháp hỗ trợ cho người lao động bị sa thải: Chính phủ Việt Nam chưa cung cấp nhiều

biện pháp hỗ trợ cho người lao động bị sa thải, như trợ cấp thất nghiệp hay hỗ trợ đào tạo nghề mới, dẫn đến khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm mới sau khi bị sa thải, làm gia tăng tỷ lệ thất nghiệp và tác động tiêu cực đến nền kinh tế.

Về trụ cột “Vốn con người và nghiên cứu”

Chỉ số “Chi cho giáo dục (% GDP)” đã giảm mạnh trong giai đoạn nghiên cứu. Nguyên nhân chính bao gồm:

(i) Mức chi cho giáo dục của Việt Nam còn thấp: Dù tỷ lệ chi tiêu cho giáo dục trong GDP của Việt Nam đã tăng trong những năm gần đây, nhưng vẫn ở mức thấp so với các nước trong khu vực và các quốc gia có thu nhập tương đương. Theo Ngân hàng Thế giới, tỷ lệ chi tiêu cho giáo dục của Việt Nam vào năm 2020 chỉ đạt 4,4% GDP, thấp hơn mức trung bình của khu vực Đông Á và Thái Bình Dương (5,2%) và các nước có thu nhập trung bình thấp (5,8%);

(ii) Chất lượng giáo dục chưa đồng đều: Ở Việt Nam, chất lượng giáo dục còn nhiều vấn đề, đặc biệt là ở các vùng sâu vùng xa và khu vực dân tộc thiểu số. Cơ sở vật chất trường học thiếu thốn, chất lượng giáo viên không đồng đều, chương trình giáo dục chưa đáp ứng được nhu cầu đổi mới sáng tạo;

(iii) Đầu tư cho giáo dục đại học còn hạn chế: Tỷ lệ học sinh theo học đại học ở Việt Nam còn thấp so với các nước trong khu vực. Việc đầu tư cho giáo dục đại học còn hạn chế, dẫn đến thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao cho nghiên cứu và đổi mới sáng tạo;

(iv) Hiệu quả sử dụng nguồn lực cho giáo dục chưa cao: Tình trạng lãng phí trong giáo dục vẫn cao, do nhiều nguyên nhân như quản lý chưa hiệu quả, sử dụng nguồn lực tài chính chưa hợp lý, và tình trạng học sinh bỏ học;

(v) Liên kết giữa giáo dục và doanh nghiệp còn yếu: Chương trình đào tạo tại các trường học chưa hoàn toàn đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, dẫn đến tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực có kỹ năng phù hợp. Sự liên kết giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp còn yếu, hạn chế khả năng ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tế sản xuất.

Về trụ cột “Cơ sở hạ tầng”

Chỉ số “Kết quả về môi trường” là chỉ số duy nhất bị giảm hạng, từ vị trí 102 vào năm 2018 xuống vị trí 130 vào năm 2023. Điều này cho thấy chỉ số này của Việt Nam rất thấp, khi xếp hạng 130 trong tổng số 132 quốc gia được đánh giá. Nguyên nhân của tình trạng này bao gồm: (i) Việt Nam đang đối mặt với nhiều vấn đề ô nhiễm môi trường, bao gồm ô nhiễm nguồn nước, không khí, đất đai và tiếng ồn; (ii) Tài nguyên thiên nhiên đang bị khai thác với tốc độ nhanh chóng, vượt quá khả năng tái tạo của tự nhiên, dẫn đến nguy cơ thiếu hụt tài nguyên; (iii) Ý thức bảo vệ môi trường của người dân còn hạn chế, gây ra nhiều hành vi làm gia tăng ô nhiễm môi trường.

Về trụ cột “Trình độ phát triển của doanh nghiệp”

Trụ cột này có 02 chỉ số có mức xếp hạng gần cuối trong số 132 quốc gia được xếp hạng, là “Việc làm trong các ngành dịch vụ thâm dụng tri thức (% tổng việc làm)” và “Nhập khẩu dịch vụ ICT (% tổng mật dịch)”. Phân tích nguyên nhân dẫn đến tình trạng nêu trên cho thấy:

Chỉ số “Việc làm trong các ngành dịch vụ thâm dụng tri thức (% tổng việc làm)” được đánh giá thấp, xuất phát từ các nguyên nhân sau: (i) Năng suất lao động thấp: Năng suất lao động trong các ngành dịch vụ thâm dụng tri thức ở Việt Nam, chẳng hạn như công nghệ thông tin, tài chính, giáo dục, và nghiên cứu phát triển, vẫn còn thấp so với các nước trong khu vực và toàn cầu. Nguyên nhân bao gồm trình độ kỹ năng của lực lượng lao động chưa cao, sự thiếu hụt cơ sở hạ tầng và sự liên kết yếu kém giữa các ngành công nghiệp; (ii) Thiếu hụt nguồn nhân lực trình độ cao: Việt Nam đang đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân lực có trình độ cao trong các lĩnh vực như khoa học, công nghệ, kỹ thuật, và toán học, gây khó khăn cho các doanh nghiệp trong việc tuyển dụng nhân viên có kỹ năng cần thiết để thúc đẩy đổi mới sáng tạo; (iii) Môi trường kinh doanh chưa thuận lợi: Môi trường kinh doanh ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, làm cho các doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc đầu tư vào nghiên cứu, phát triển và đổi mới sáng tạo.

Chỉ số “Nhập khẩu dịch vụ ICT (% tổng mật dịch)” được đánh giá thấp do các nguyên nhân sau: (i) Nhu cầu về dịch vụ ICT trong nước còn hạn chế, do nhiều doanh nghiệp và người dân chưa nhận thức đầy đủ về

lợi ích của việc sử dụng các dịch vụ này; (ii) Năng lực cung cấp dịch vụ ICT của Việt Nam còn yếu so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Điều này xuất phát từ trình độ kỹ năng chưa cao của lực lượng lao động, thiếu hụt cơ sở hạ tầng, và sự liên kết yếu giữa các doanh nghiệp trong ngành; (iii) Chi phí cho dịch vụ ICT ở Việt Nam tương đối cao so với mức thu nhập của người dân, khiến nhiều doanh nghiệp và người dân e ngại khi sử dụng; (iv) Ngành dịch vụ ICT ở Việt Nam đang phải đối mặt với sự cạnh tranh mạnh mẽ từ các nước khác trong khu vực và trên thế giới, gây khó khăn cho các doanh nghiệp Việt Nam trong việc thu hút khách hàng và mở rộng thị phần.

4. Kết luận và khuyến nghị

4.1. Kết luận

Qua quá trình nghiên cứu và phân tích các trụ cột đầu vào của đổi mới sáng tạo tại Việt Nam trong giai đoạn 2018-2023, bài viết đã xác định được những điểm mạnh và điểm yếu cơ bản trong từng lĩnh vực: (i) Thể chế của Việt Nam đã có những tiến bộ đáng kể trong việc tạo điều kiện thuận lợi cho đổi mới sáng tạo, tuy nhiên vẫn cần tiếp tục cải thiện hệ thống pháp lý và chính sách hỗ trợ để đáp ứng nhu cầu phát triển ngày càng cao;

(ii) Vốn con người và nghiên cứu đang được chú trọng với sự gia tăng về chất lượng và số lượng nguồn nhân lực, nhưng vẫn cần tăng cường đầu tư vào giáo dục và nghiên cứu khoa học để nâng cao khả năng sáng tạo và đổi mới;

(iii) Cơ sở hạ tầng đã đạt được mức độ phát triển nhất định, nhưng cần được mở rộng và hiện đại hóa hơn nữa để hỗ trợ tốt hơn cho các hoạt động đổi mới và ứng dụng công nghệ mới;

(iv) Trình độ phát triển của thị trường và doanh nghiệp cho thấy tiềm năng lớn nhưng cũng đối mặt với thách thức về khả năng cạnh tranh và đổi mới liên tục. Các doanh nghiệp cần được hỗ trợ hơn trong việc áp dụng các giải pháp sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

4.2. Khuyến nghị

Để cải thiện những điểm yếu trong các trụ cột đầu vào của đổi mới sáng tạo ở Việt Nam, bài viết đưa ra một số khuyến nghị với Chính phủ và với cộng đồng doanh nghiệp.

Đối với Chính phủ

Đề xuất Chính phủ tập trung cải thiện chất lượng thiết kế và triển khai các chính sách đổi mới sáng tạo. Hiệu quả của các chính sách này phụ thuộc lớn vào mức độ hoàn thiện trong khâu thiết kế và thực hiện. Nếu các nhà quản lý không xây dựng được các công cụ phù hợp với vấn đề cần giải quyết - chẳng hạn như áp dụng ưu đãi thuế khi cần hỗ trợ kỹ thuật, hoặc giảm bớt thủ tục hành chính khi đó là vấn đề chính - thì các can thiệp chính sách này sẽ khó đạt được kết quả mong muốn. Các lĩnh vực liên quan đến đổi mới sáng tạo cần nâng cao năng lực của các bộ/ngành liên quan, bao gồm: khả năng xây dựng khung logic cho các chương trình, phát triển các hệ thống giám sát và đánh giá (M&E) hiệu quả, và tích lũy kiến thức về các công cụ chính sách đổi mới sáng tạo (WIPO, 2023). Để đạt được điều này, Chính phủ cần đẩy mạnh đầu tư vào các lĩnh vực sau: (i) Phát triển nguồn nhân lực chuyên về chính sách chất lượng cao thông qua việc thu hút tài năng và đào tạo, bồi dưỡng; (ii) Tăng cường nguồn lực cho công tác hoạch định và triển khai các chính sách đổi mới sáng tạo; (iii) Cải thiện công tác giám sát và đánh giá việc thực hiện các chính sách đổi mới sáng tạo thông qua hệ thống chỉ tiêu đánh giá chất lượng.

Đề xuất Chính phủ nghiên cứu và hoàn thiện pháp luật về sở hữu trí tuệ, bảo vệ và khai thác tài sản trí tuệ do Việt Nam tạo ra, đồng thời khuyến khích thương mại hóa và chuyển giao quyền sở hữu trí tuệ. Hiện nay, việc thực thi quyền sở hữu trí tuệ phụ thuộc nhiều vào các thủ tục hành chính. Mặc dù pháp luật Việt Nam cho phép khởi kiện hình sự về sở hữu trí tuệ, nhưng việc thực thi gặp nhiều khó khăn do thiếu các quy định và thủ tục cụ thể hướng dẫn việc điều tra, truy tố và xét xử các vụ vi phạm theo thủ tục tố tụng hình sự. Điều này tạo ra thách thức trong việc buộc tội và xử lý hình sự các hành vi vi phạm quyền sở hữu trí tuệ, trong khi việc vi phạm bản quyền vẫn phổ biến. Thêm vào đó, các biện pháp xử phạt đối với những người vi phạm chưa đủ mạnh mẽ để răn đe và còn thiếu nhân sự chuyên trách sở hữu trí tuệ được đào tạo đầy đủ, kể cả tại các cơ quan hải quan. Nhìn chung, hệ thống thực thi của Việt Nam vẫn còn phức tạp và năng lực thực thi còn hạn chế, gây khó khăn cho các chủ sở hữu quyền khi muốn thực hiện các hành động hiệu quả để chống lại các hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ. Do đó, Việt Nam cần cải thiện các chuẩn mực trong việc thực

thi quyền sở hữu trí tuệ và các thủ tục liên quan, cũng như giải quyết các tranh chấp về sở hữu trí tuệ theo hướng đơn giản và dễ tiếp cận hơn để khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng (WIPO, 2023).

Đề xuất Chính phủ nghiên cứu và hoàn thiện các chính sách tài chính nhằm khuyến khích và huy động mọi nguồn lực xã hội đầu tư vào các hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Một khía cạnh khác cần thực hiện là rà soát và sửa đổi các quy định về đầu tư theo hướng tạo điều kiện thuận lợi hơn cho việc thu hút vốn từ các nhà đầu tư nước ngoài vào các doanh nghiệp khoa học công nghệ và khởi nghiệp sáng tạo.

Đề xuất Chính phủ mở rộng phạm vi đối tượng hưởng lợi từ các chính sách khuyến khích phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, đặc biệt chú trọng đến các doanh nghiệp nhỏ và vừa - nhóm doanh nghiệp chiếm đa số tại Việt Nam. Có nhiều công cụ có thể được sử dụng trực tiếp để nâng cao năng lực của doanh nghiệp trong việc sử dụng và/hoặc phát triển công nghệ, bao gồm các dịch vụ tư vấn kinh doanh (BAS), dịch vụ đổi mới công nghệ (TES), trung tâm công nghệ và văn phòng chuyển giao công nghệ. Cụ thể, dịch vụ tư vấn kinh doanh nhằm nâng cao khả năng tiếp thu và áp dụng công nghệ của doanh nghiệp, trong khi dịch vụ đổi mới công nghệ hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ và vừa trong việc ứng dụng công nghệ vào hoạt động kinh doanh.

Đề xuất Chính phủ hoàn thiện các chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, qua đó thúc đẩy sự phát triển của thị trường khoa học và công nghệ; hỗ trợ việc đánh giá công nghệ và tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyển giao kết quả nghiên cứu, bằng sáng chế và giải pháp hữu ích vào sản xuất. Cần xây dựng một hệ thống đánh giá độc lập và thiết lập bộ chỉ số để đánh giá giá trị của các giao dịch công nghệ và đổi mới công nghệ. Đặc biệt, cần phát triển việc trao đổi sở hữu trí tuệ, chuyển giao bằng sáng chế; và hình thành, phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, doanh nghiệp khoa học công nghệ theo quy định trong Đề án Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025 theo Quyết định số 844/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính (2016).

Đề xuất Chính phủ tăng cường xây dựng và triển khai các mô hình phát triển kinh tế xanh và kinh tế bền vững.

Đối với cộng đồng doanh nghiệp

Đề xuất doanh nghiệp cần thay đổi cách nhìn nhận về đổi mới sáng tạo trong các hoạt động tổ chức, quản lý, sản xuất, kinh doanh, nghiên cứu và phát triển. Các doanh nghiệp nên chủ động nghiên cứu, khám phá và áp dụng những quy trình mới trong quản lý, sản xuất và kinh doanh, đồng thời tiến tới việc ứng dụng các kiến thức công nghệ phức tạp hơn, phù hợp với bối cảnh của Cách mạng công nghiệp 4.0.

Đề xuất doanh nghiệp tăng cường đầu tư vào hạ tầng công nghệ số và hoạt động nghiên cứu và phát triển. Việc này sẽ giúp doanh nghiệp tận dụng công nghệ mới để thích nghi với các mô hình kinh doanh hiện đại.

Đề xuất doanh nghiệp phát triển kỹ năng đổi mới sáng tạo cho nhân viên. Đội ngũ nhân viên cần được trang bị một bộ kỹ năng đa dạng về nhận thức và chuyên môn để có thể tham gia vào các quy trình sản xuất ngày càng phức tạp và đổi mới hơn. Dù các kỹ năng kỹ thuật chuyên môn cho công việc là rất quan trọng, các kỹ năng nhận thức (như giải quyết vấn đề, giao tiếp bằng lời nói và văn bản) và khả năng đổi mới sáng tạo cũng đóng vai trò không thể thiếu.

Mặc dù bài viết đã cung cấp cái nhìn tổng quan về các trụ cột đầu vào của đổi mới sáng tạo tại Việt Nam trong giai đoạn 2018-2023, tuy nhiên vẫn tồn tại một số hạn chế nhất định. Thứ nhất, bài viết chủ yếu dựa trên dữ liệu của Chỉ số đổi mới toàn cầu và các nguồn thông tin có sẵn trong khoảng thời gian từ 2018 đến 2023. Do đó, các thay đổi gần đây về chính sách, hạ tầng hoặc chiến lược phát triển có thể chưa được phản ánh đầy đủ. Thứ hai, mặc dù bài viết đã nghiên cứu các trụ cột chung của đổi mới sáng tạo, nhưng chưa đi sâu vào các ngành cụ thể trong nền kinh tế Việt Nam. Thứ ba, bài viết đưa ra các khuyến nghị để cải thiện những điểm yếu hiện tại, nhưng các khuyến nghị này phần lớn mang tính tổng quát và chưa được kiểm chứng hoặc thử nghiệm trong thực tiễn. Việc áp dụng các khuyến nghị đề xuất cần có thêm nghiên cứu cụ thể hơn và các nghiên cứu trường hợp để đảm bảo tính khả thi.

Tài liệu tham khảo

- Cục Thông tin khoa học và công nghệ quốc gia (2012), *Tổng quan chính sách đổi mới sáng tạo toàn cầu năm 2012*, truy cập lần cuối từ ngày 10 tháng 6 năm 2024, từ < https://vista.gov.vn/vn-uploads/tong-luan/2012/tl07_2012.pdf>.
- OECD (2010), *The OECD Innovation Strategy: Getting a Head Start on Tomorrow*, retrieved on June 10th 2024, from <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264083479-enpdf?expires=1726552195&id=id&accname=guest&checksum=3320374E9858B20F1C2187B5C629C11C>>
- Quốc hội (2013), *Luật Khoa học và công nghệ số 29/2013/QH13*, ban hành ngày 18 tháng 6 năm 2013, Hà Nội.
- Thủ tướng Chính phủ (2016), *Quyết định số 844/QĐ-TTg ngày 18 tháng 05 năm 2016 về việc phê duyệt Đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025”*, Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê (2021), *Báo cáo Năng suất lao động của Việt Nam giai đoạn 2011- 2020: Thực trạng và giải pháp*, Hà Nội.
- WIPO (2018), *Global Innovation Index 2018 Energizing the World with Innovation*, retrieved on June 24th 2024, from < https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2018.pdf>.
- WIPO (2019), *Global Innovation Index 2019 Creating Healthy Lives - The Future of Medical Innovation*, retrieved on June 24th 2024 from < https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2019.pdf>.
- WIPO (2020), *Global Innovation Index 2020 Who Will Finance Innovation?*, retrieved on June 24th 2024, from <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf>.
- WIPO (2021), *Global Innovation Index 2021 Tracking Innovation through the COVID-19 Crisis*, retrieved on June 24th 2024, from < https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf>.
- WIPO (2022), *Global Innovation Index 2022 What is the future of innovation-driven growth?*, retrieved on June 24th 2024, from <<https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2022-en-main-report-global-innovation-index-2022-15th-edition.pdf>>.
- WIPO (2023), *Global Innovation Index 2023 Innovation in the face of uncertainty*, retrieved on June 24th 2024, from < <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2023-en-main-report-global-innovation-index-2023-16th-edition.pdf>>

ẢNH HƯỞNG CỦA THỂ CHẾ ĐẾN KẾT QUẢ ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CỦA CÁC QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI

Trần Lan Hương

Khoa Khoa học Quản lý, Trường Kinh tế và Quản lý công, Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: huongtl@neu.edu.vn

Lê Trí Tâm

Viện Quản trị Kinh doanh, Trường Kinh doanh, Đại học kinh tế Quốc dân
Email: 11225675@st.neu.edu.vn

Lê Tuấn Anh

Tổng Công ty Bưu chính Viettel
Email: anhlt8@viettel.com.vn

Mã bài: JED-2046

Ngày nhận bài: 08/10/2024

Ngày nhận bài sửa: 01/11/2024

Ngày duyệt đăng: 05/11/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.2046

Tóm tắt

Nghiên cứu này xác định ảnh hưởng của thể chế đến kết quả đổi mới sáng tạo của các quốc gia. Sử dụng khung chỉ số năng lực đổi mới sáng tạo toàn cầu (GII), thang đo sử dụng trong nghiên cứu là các yếu tố đầu vào như môi trường chính trị, môi trường pháp lý và môi trường kinh doanh và các đầu ra của năng lực đổi mới sáng tạo, bao gồm sản phẩm tri thức và công nghệ và sản phẩm sáng tạo. Dữ liệu được sử dụng là dữ liệu bảng đến từ 114 quốc gia quan sát từ năm 2013 đến 2022. Phương pháp ước lượng bình phương nhỏ nhất tổng quát khả thi (FGLS) được sử dụng. Kết quả cho thấy môi trường chính trị và môi trường pháp lý có ảnh hưởng tích cực đến cả sản phẩm tri thức và công nghệ và sản phẩm sáng tạo. Nghiên cứu cũng chỉ ra cơ chế tác động của môi trường kinh doanh đến sản phẩm tri thức và công nghệ và sản phẩm sáng tạo là mối quan hệ phi tuyến tính hình chữ U ngược.

Từ khóa: Chỉ số đổi mới toàn cầu, đổi mới sáng tạo, môi trường chính trị, môi trường pháp lý, môi trường kinh doanh, thể chế.

Mã JEL: E02, O32

The impact of institutions on innovation outcomes of countries in the world

Abstract

This study focuses on determining the influence of institutions on countries' innovation outcomes. Using the Global Innovation Index (GII) framework, the scales used in the study are input factors such as political environment, legal environment & business environment & innovation outcomes, including knowledge & technology products & creative products. The author uses panel data from 114 countries observed over 10 years from 2013 to 2022. The Feasible Generalized Least Square (FGLS) estimation method is used. The results show that the political environment & legal environment positively influence both innovation outcomes, knowledge & technology products & creative products. The research results also show that the impact mechanism of the business environment on knowledge and technology products and creative products is a non-linear relationship with an inverted U-shaped shape.

Keywords: Business environment, Global Innovation Index (GII), innovation, institutions, legal environment, political environment.

JEL Codes: E02, O32

1. Đặt vấn đề

Nhận thấy tầm quan trọng của đổi mới sáng tạo (ĐMST), hiện nay chính phủ của nhiều quốc gia đang cố gắng nghiên cứu hoặc áp dụng các khung chỉ số quốc tế để đo lường năng lực ĐMST ở phạm vi quốc gia hoặc các địa phương. Cho đến thời điểm hiện tại, chỉ số đổi mới toàn cầu (Global Innovation Index - GII), được công bố bởi Tổ chức Sở hữu Trí tuệ Thế giới (WIPO) là chỉ số có tiếng vang lớn nhất liên quan đến việc đánh giá và xếp hạng năng lực ĐMST của các quốc gia trên thế giới. GII được cấu thành bởi hai nhóm chỉ số được gọi là đầu vào và đầu ra của năng lực ĐMST cấp quốc gia. Nghiên cứu làm rõ mối quan hệ giữa đầu vào và đầu ra của năng lực ĐMST cấp quốc gia.

Trong phạm vi nghiên cứu của bài viết này, tác giả tập trung vào đầu vào thể chế trong mối quan hệ với đầu ra của năng lực ĐMST thay vì tất cả các đầu vào khác bởi tầm quan trọng của đầu vào thể chế trong mối quan hệ với kết quả ĐMST cấp quốc gia. Cho đến gần đây, hầu hết các tài liệu về nhân tố tác động đến kết quả ĐMST cấp quốc gia đều tập trung vào tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài, mở cửa thương mại, nguồn nhân lực và đầu tư cho hoạt động nghiên cứu và phát triển (Bate & cộng sự, 2023; Blackburn & cộng sự, 2000; Coutinho & Au-Yong-Oliveira, 2023; Tebaldi & Elmslie, 2008). Có rất ít thảo luận về tầm quan trọng của thể chế đến ĐMST. Bằng chứng thực nghiệm đã chỉ ra rằng môi trường thể chế có chất lượng cao sẽ làm giảm chi phí giao dịch và giảm bớt gánh nặng pháp lý một cách hiệu quả (Boudreaux & Nikolaev, 2019), từ đó thúc đẩy hoạt động ĐMST và cuối cùng là tác động tích cực trong việc hình thành kết quả ĐMST.

Phần còn lại của bài viết được trình bày với các mục như sau: Mục 2 trình bày tổng quan nghiên cứu và mô hình nghiên cứu đề xuất; Mục 3 mô tả phương pháp nghiên cứu; Mục 4 tóm tắt các kết quả nghiên cứu; và cuối cùng, kết luận của bài viết được trình bày ở Mục 5.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Thể chế và kết quả ĐMST cấp quốc gia

2.1.1. Thể chế

Thể chế là trụ cột đầu tiên trong khung chỉ số ĐMST quốc gia GII với các chỉ số thành phần liên quan gồm Môi trường chính trị (Đảm bảo ổn định và an ninh chính trị, Nâng cao hiệu lực của chính phủ), Môi trường pháp lý (Cải thiện chất lượng các quy định pháp luật, Nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật, Chi phí sa thải nhân công), Môi trường kinh doanh (Tạo điều kiện thuận lợi cho khởi sự kinh doanh, Tạo thuận lợi trong giải quyết phá sản doanh nghiệp). Trong đó, sự ổn định trụ cột thể chế là điều kiện thuận lợi cho các hoạt động ĐMST và có ảnh hưởng sâu sắc đến kết quả đổi mới. Các quy trình ra quyết định chính trị cần thiết để cải thiện mức độ đổi mới cần phải khác nhau đối với mỗi nhóm quốc gia (Crespo & Crespo, 2016).

2.1.2. Kết quả ĐMST

Kết quả ĐMST được hiểu là đầu ra trong khung chỉ số ĐMST quốc gia GII bao gồm sản phẩm tri thức và công nghệ và sản phẩm sáng tạo. Sản phẩm tri thức & công nghệ là thành quả của những sáng chế và ĐMST, liên quan đến các lĩnh vực nghiên cứu khoa học và kỹ thuật; trong khi đó sản phẩm sáng tạo là hướng tới các sản phẩm văn hóa và hoạt động trực tuyến cũng như đăng ký nhãn hiệu (Cornell University, INSEAD & WIPO, 2020; Sohn & cộng sự, 2016).

2.2. Mối quan hệ giữa thể chế và kết quả ĐMST

Các nghiên cứu về ảnh hưởng của thể chế đến ĐMST chỉ thực sự được quan tâm từ năm 2005, sau khi số lượng các nghiên cứu đã tăng lên một cách nhanh chóng và đáng kể (He & Tian, 2020). Nghiên cứu trước đây đã đặt ra câu hỏi nghiên cứu liệu thể chế có tác động và ảnh hưởng như thế nào đến ĐMST. Edquist & Johnson (1996) chỉ ra rằng thể chế ảnh hưởng cả tích cực lẫn tiêu cực đến ĐMST trong khi Tebaldi & Elmslie (2008) đã phát hiện ra rằng việc các thỏa thuận thể chế có thể ảnh hưởng tích cực đến ĐMST, đặc biệt là về mặt sản xuất bằng sáng chế.

Đổi mới sáng tạo là những hoạt động chứa đựng nhiều rủi ro và có độ trễ, đặc biệt đối với những quốc gia gặp bất lợi về nguồn lực do không có lợi thế về quy mô của khoa học công nghệ. Thể chế có thể làm giảm chi phí giao dịch (transaction costs) và sự không ổn định cũng như giải phóng quan hệ hợp tác giữa các chủ thể kinh tế. Vì thế sự ổn định trong chính sách sẽ kích thích đầu tư cho hoạt động nghiên cứu và phát triển tạo sản phẩm mới, đồng thời sự hỗ trợ của chính phủ có thể giúp ích rất nhiều cho việc ĐMST (Barasa & cộng sự, 2017). Ví dụ, các công cụ hỗ trợ tài chính của chính phủ như các chính sách ưu đãi tín dụng hoặc

hỗ trợ vốn đầu tư ban đầu hoặc trong quá trình triển khai dự án có thể giúp các doanh nghiệp trong nước tiếp cận được các nguồn vốn để đầu tư vào hoạt động nghiên cứu và phát triển, các chính sách miễn giảm thuế, phí có thể giúp doanh nghiệp giảm bớt gánh nặng tài chính và tăng cường đầu tư vào ĐMST. Ngoài ra, chất lượng quản trị và quyền sở hữu trí tuệ cũng là những công cụ hiệu quả để bảo vệ lợi ích của các nhà đổi mới địa phương (Berkowitz & cộng sự, 2015), có thể thúc đẩy một doanh nghiệp đầu tư vào nghiên cứu và phát triển (Carlin & Soskice, 2005). Trang & Matsunaga (2019) đã chỉ ra một số bằng chứng về các tác động của chính sách của chính phủ như đến ĐMST trong doanh nghiệp ở Việt Nam. Cụ thể, sự thay đổi liên tục của các chính sách của chính phủ có khả năng hạn chế sự ĐMST. Các doanh nghiệp phản ứng với các quy định không chắc chắn của chính phủ bằng cách tập trung vào định hướng kinh doanh ngắn hạn, điều này sẽ hạn chế hình thành sự đổi mới.

2.3. Mô hình đề xuất và giả thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng lý thuyết về quan điểm dựa trên thể chế (Institutional-Based View - IBV) nhằm làm cơ sở phân tích và đi sâu vào nghiên cứu tác động của ba loại môi trường thể chế đến đầu ra của năng lực ĐMST. Lý thuyết quan điểm dựa trên thể chế cũng được áp dụng trong nhiều nghiên cứu về ĐMST ở cấp độ quốc gia (Lee & Law, 2016) hay cấp độ doanh nghiệp như (Barasa & cộng sự, 2017; Caird, 1994; Saka-Helmhout & cộng sự, 2020; Zhu & cộng sự, 2012) trong đó nghiên cứu của Barasa & cộng sự (2017) tập trung làm rõ mối quan hệ của các nhân tố phản ánh thể chế tới ĐMST các quốc gia Đông Phi. Theo lý thuyết về quan điểm dựa trên thể chế, các yếu tố thành phần thuộc thể chế có thể ảnh hưởng đến ĐMST theo nhiều phương thức khác nhau, như thúc đẩy ĐMST bằng cách bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, môi trường pháp lý ổn định, mạng lưới hợp tác chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, hay tính ổn định về chính trị và kinh tế.

2.3.1. Môi trường chính trị

Môi trường chính trị có thể gia tăng sự hợp tác, giảm xung đột và tạo môi trường thuận lợi cho ĐMST (Wang & cộng sự, 2021). Do đó, nó ảnh hưởng đến đầu ra của năng lực ĐMST cấp quốc gia (Naqvi, 2011).

Thứ nhất, một chính phủ có môi trường chính trị ổn định có sự đáng tin cậy đối với các nhà đầu tư hơn đặc biệt là nhà đầu tư nước ngoài, tạo ra dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) dương vào nền kinh tế, trong đó có gia tăng đầu tư phục vụ cho hoạt động nghiên cứu và phát triển (Han & cộng sự, 2024; Mosconi & D'Ingiullo, 2023; Park & Kim, 2022; Radu, 2015; Yusuf & cộng sự, 2020). Môi trường chính trị hiệu quả cho phép thực hiện nhất quán các chính sách thúc đẩy đổi mới như chính sách về hỗ trợ tài chính, chuyển giao công nghệ, bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ... hỗ trợ tích cực cho các chủ thể trong hệ thống ĐMST quốc gia (Singh & cộng sự, 2024).

H1a: Tồn tại mối liên hệ tích cực và có ý nghĩa thống kê giữa môi trường chính trị và đầu ra sản phẩm tri thức và công nghệ.

Thứ hai, chính phủ ổn định và hiệu quả tạo điều kiện thuận lợi cho các chính sách phát triển hạ tầng thông tin và truyền thông, giúp đảm bảo thương mại hóa cho các ý tưởng mới, làm gia tăng các sản phẩm sáng tạo (Edquist, 2001; Gwee, 2009). Môi trường chính trị tốt tạo điều kiện phát triển các chính sách thu hút các nhà đầu tư vào việc thúc đẩy văn hóa sáng tạo như tổ chức các lễ hội nghệ thuật, lễ hội văn hóa, tổ chức các liên hoan phim quốc tế... từ đó gia tăng sản phẩm sáng tạo của quốc gia (Potts, 2009). Chính trị ổn định và chính phủ hiệu quả giúp tạo ra các mạng lưới như thành lập các hiệp hội thương mại, tạo điều kiện thuận lợi cho việc trao đổi ý tưởng và thúc đẩy hợp tác giữa các chủ thể trong hệ thống ĐMST quốc gia (Gwee, 2009).

H1b: Tồn tại mối liên hệ tích cực có ý nghĩa thống kê giữa môi trường chính trị và đầu ra sản phẩm sáng tạo.

2.3.2. Môi trường pháp lý

Thứ nhất, môi trường pháp lý là yếu tố quyết định hàng đầu đối với việc lựa chọn địa điểm đầu tư của các nhà đầu tư nước ngoài, vậy nên các quốc gia có môi trường pháp lý vững vàng thường nhận được nhiều đầu tư trực tiếp nước ngoài (Mariotti & Marzano, 2021). Dòng vốn đầu tư từ nước ngoài kéo theo sự cải thiện mạnh mẽ của hoạt động nghiên cứu và phát triển, giúp tạo ra nhiều sản phẩm đổi mới hơn. Môi trường pháp lý tạo sự tin tưởng đối với các cá nhân và doanh nghiệp vào hệ thống pháp luật, nên họ sẽ có xu hướng tham gia vào các hoạt động đổi mới, tạo ra nhiều sản phẩm đổi mới hơn. Các chính sách được xây dựng và thực thi tốt sẽ khuyến khích tinh thần thử nghiệm và đổi mới trong các doanh nghiệp và tổ chức nghiên cứu (Wales & cộng sự, 2021). Môi trường pháp lý với những quy định về đổi mới cụ thể, trong sáng, đã giúp hạn

chế rủi ro và xung đột về mặt lợi ích giữa các doanh nghiệp, cá nhân trong hoạt động ĐMST (OECD, 2014). Ngoài ra, quy định và pháp luật chặt chẽ đảm bảo việc thực thi hợp đồng (Haggard & cộng sự, 2008), từ đó thúc đẩy quan hệ đối tác và hợp tác trong đổi mới (Bhagat & Hubbard, 2021). Đồng thời, môi trường pháp lý rõ ràng còn giúp đơn giản hóa quy trình phê duyệt và đảm bảo các biện pháp bảo vệ pháp lý (như quyền sở hữu, giải quyết tranh chấp, v.v.), giúp tăng năng suất đổi mới, đóng góp tích cực trong việc tạo ra nhiều sản phẩm tri thức và công nghệ (Agostino & cộng sự, 2020). Môi trường pháp lý vững vàng tạo sự phối hợp hiệu quả giữa các cơ quan bộ máy tổ chức công trong việc đưa ra các quy định, chính sách, chương trình đổi mới (Srikandiati, 2019).

H2a: Tồn tại mối liên hệ tích cực và có ý nghĩa thống kê giữa môi trường pháp lý và đầu ra sản phẩm tri thức và công nghệ.

Thứ hai, Mariotti & Marzano (2021) cho rằng môi trường pháp lý tạo niềm tin cho các nhà đầu tư và doanh nghiệp trong việc tăng cường bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, từ đó khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư vào phát triển thương hiệu, sản phẩm và dịch vụ sáng tạo, củng cố đầu ra sản phẩm sáng tạo. Các luật sở hữu trí tuệ với đầy đủ khung pháp lý để bảo vệ quyền tác giả, tác phẩm, cho phép tác giả kiểm soát việc sử dụng tác phẩm và thu lợi từ nó, tác động tích cực trong việc thúc đẩy sản xuất các sản phẩm văn hóa sáng tạo và nghệ thuật (Stern, 2017).

H2b: Tồn tại mối liên hệ tích cực và có ý nghĩa thống kê giữa môi trường pháp lý và đầu ra sản phẩm sáng tạo.

2.3.3. Môi trường kinh doanh

Thứ nhất, môi trường kinh doanh hiệu quả khuyến khích tinh thần kinh doanh, tạo điều kiện phát triển cho các doanh nghiệp khởi nghiệp. Khi các thủ tục, chi phí, và thời gian để bắt đầu một doanh nghiệp trong một môi trường kinh doanh được tối ưu hợp lý sẽ tạo thuận lợi cho việc khởi nghiệp (Das & Das, 2021; Şipoş-Gug & Badulescu, 2015).

H3a: Tồn tại mối liên hệ tích cực và có ý nghĩa thống kê giữa môi trường kinh doanh và đầu ra sản phẩm tri thức và công nghệ.

Thứ hai, một hệ thống kinh doanh minh bạch và hiệu quả có thể làm tăng niềm tin và sức hấp dẫn đối với các nhà đầu tư và hoạt động sáng tạo. Các doanh nghiệp cũng có thể phân bổ nhiều nguồn lực hơn cho đầu tư về mặt sáng tạo, thương hiệu. Vì vậy, môi trường kinh doanh có thể khuyến khích văn hóa đổi mới, sáng tạo thúc đẩy đầu ra về sản phẩm sáng tạo của năng lực ĐMST.

H3b: Tồn tại mối liên hệ tích cực và có ý nghĩa thống kê giữa môi trường kinh doanh và đầu ra sản phẩm sáng tạo.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thu thập dữ liệu

Nhóm nghiên cứu sử dụng dữ liệu thứ cấp từ các nguồn dữ liệu uy tín. Các chỉ số liên quan đến năng lực ĐMST được lấy từ Báo cáo Chỉ số Đổi mới Toàn cầu (GII) của WIPO. Bên cạnh đó, các dữ liệu về GDP thực, tăng trưởng, dân số, thương mại, lạm phát được thu thập từ cơ sở dữ liệu của Ngân hàng thế giới World Bank. Các số liệu được thu thập từ năm 2013 đến năm 2022 cho 114 nền kinh tế trên thế giới. Trong báo cáo GII hàng năm từ 2013 – 2022, số lượng quốc gia thường dao động trong khoảng 120-130 quốc gia ở tất cả các khu vực trên thế giới, sẵn sàng cung cấp dữ liệu đáng tin cậy. Sau khi tiến hành thu thập và gộp thành dữ liệu bảng. Tác giả tiến hành sàng lọc và làm sạch dữ liệu. Các quốc gia bị loại khỏi mẫu nếu thiếu dữ liệu cho một số năm hoặc biến số quan trọng trong mô hình hay không có dữ liệu liên tục trong suốt giai đoạn nghiên cứu. Các quốc gia có tỷ lệ lạm phát hoặc FDI cực cao hoặc cực thấp (giá trị ngoại lai) sẽ bị loại khỏi mẫu nghiên cứu như Lebanon, Zimbabwe, Luxembourg, Cyprus, Cộng hòa Czech hay Hungary. Quy mô mẫu sau khi làm sạch còn 114 quốc gia, bao gồm 43 nước thuộc châu Âu, 21 quốc gia châu Á, 22 nước thuộc châu Phi, 28 quốc gia châu Mỹ. Xét theo nhóm thu nhập, có 37 nước thuộc quốc gia thu nhập cao, các đại diện là Thụy Sĩ, Thụy Điển hay Mỹ; có 35 quốc gia có thu nhập trung bình cao, điển hình là Brazil, Trung Quốc; 23 quốc gia thuộc nhóm thu nhập trung bình thấp; cuối cùng, 28 quốc gia được xếp vào nhóm thu nhập thấp, với các đại diện là Madagasca và Bangladesh.

3.2. Xử lý dữ liệu

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng dữ liệu bảng cân bằng bao gồm 114 quốc gia được quan sát trong thời gian 10 năm, từ 2013 đến 2022, Để xác định mô hình ước lượng phù hợp nhất cho bộ dữ liệu, tác giả thực hiện các kiểm định thống kê theo trình tự sau để lựa chọn mô hình phù hợp: Kiểm định Breusch và Pagan Lagrangian multiplier để lựa chọn giữa mô hình hồi quy gộp (Pooled OLS) và mô hình hồi quy dữ liệu dạng bảng (Panel). Kiểm định Hausman để quyết định giữa mô hình tác động cố định (FEM) và mô hình tác động ngẫu nhiên (REM). Nếu mô hình được lựa chọn còn thiếu sót thì nhóm tác giả sẽ chạy FGLS.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Bảng 1 mô tả giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, giá trị lớn nhất và giá trị nhỏ nhất của các biến số được sử dụng trong mô hình.

Bảng 2 phân tích tương quan của lần lượt hai biến phụ thuộc là sản phẩm tri thức và công nghệ và sản

Bảng 1. Thống kê mô tả các biến số

Biến	Số quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
SPTTCN	1132	27,185	13,824	2	82
SPST	1132	30,749	13,995	0,3	72,4
Moitruongchinhtri	1131	58,821	18,799	8,2	100
Moitruongphaply	1131	66,273	17,856	6,2	99,7
Moitruongkinhdoanh	1130	67,718	14,659	0,8	95,9
Vonconngui	1132	33,138	15,708	0,7	89,1
Cosohatang	1132	42,464	13,208	11,4	69,9
MDPTthitruong	1132	47,67	12,608	4,4	88,6
MDPTkinhdoanh	1132	33,888	12,501	12,5	94

Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm nghiên cứu.

Bảng 2. Ma trận hệ số tương quan của các biến số trong mô hình

Biến	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1) SPTTCN	1,000								
(2) SPST	0,746	1,000							
(3) Moitruongchinhtri	0,648	0,698	1,000						
(4) Moitruongphaply	0,591	0,638	0,770	1,000					
(5) Moitruongkinhdoanh	0,524	0,564	0,606	0,582	1,000				
(6) Vonconngui	0,804	0,729	0,765	0,672	0,606	1,000			
(7) Cosohatang	0,689	0,671	0,771	0,648	0,609	0,825	1,000		
(8) MDPTthitruong	0,645	0,672	0,600	0,552	0,652	0,666	0,606	1,000	
(9) MDPTkinhdoanh	0,827	0,726	0,694	0,642	0,540	0,774	0,699	0,644	1,000

Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm nghiên cứu.

phẩm sáng tạo, biến độc lập và các biến kiểm soát của các quốc gia trên thế giới. Có thể nhận thấy hầu hết các hệ số tương quan có hệ số tương quan khá cao. Điều này có thể gây ra những vấn đề về đa cộng tuyến. Để kiểm chứng chi tiết hơn, tác giả tiếp tục bổ sung phương pháp tính toán nhân tố phóng đại phương sai VIF có $VIF = 3,199 < 10$. Kết quả có thể kết luận rằng nghiên cứu này hiện nay không gặp phải hiện tượng đa cộng tuyến.

Thực hiện kiểm định Breusch và Pagan Lagrangian multiplier với kết quả $Prob > \chi^2_{(2)} = 0,0000 < 0,05$, cho thấy mô hình FEM phù hợp hơn mô hình Pooled OLS. Tiếp tục thực hiện Hausman test có kết quả $Prob > \chi^2_{(2)} = 0,000 < 0,05$, cho thấy mô hình hồi quy với tác động cố định FEM phù hợp hơn REM. Tuy nhiên, khi kiểm định lại mô hình FEM bằng kiểm định Wooldridge và kiểm định Modified Wald với phát hiện mô hình có hiện tượng phương sai sai số thay đổi và phần dư tự tương quan ($Prob > \chi^2_{(2)} = 0,000$). Vì vậy, FGLS được sử dụng để khắc phục các khuyết tật kể trên.

Từ kết quả trên, kết quả ước lượng lần lượt chỉ ra rằng môi trường chính trị ảnh hưởng tích cực đến cả sản phẩm tri thức và công nghệ và sản phẩm sáng tạo. Kết quả này giống với các nghiên cứu của Potts (2009), Yusuf & cộng sự (2020), Park & Kim (2022), Mosconi & D'Ingiullo (2023). Điều này cũng được Singh & cộng sự (2024) khẳng định trong nghiên cứu của mình với mẫu nghiên cứu 84 quốc gia khi họ kết luận rằng môi trường chính trị phát triển điển hình bởi sự ổn định chính trị và hiệu quả của chính phủ cao ảnh hưởng đáng kể đến đầu ra của năng lực ĐMST cấp quốc gia, thúc đẩy văn hóa ĐMST của quốc gia.

Bảng 3. Kết quả hồi quy mối quan hệ giữa đầu vào thể chế và đầu ra của năng lực ĐMST cấp quốc gia

	(1) SPTTCN	(2) SPST
Moitruongchinhtri	0,072*** (0,018)	0,049* (0,026)
Moitruongphaply	0,092*** (0,018)	0,138*** (0,026)
Moitruongkinhdoanh	-0,053*** (0,012)	0,019 (0,015)
Vonconnguai	0,241*** (0,024)	0,175*** (0,031)
Cosohatang	0,024 (0,023)	-0,006 (0,031)
MDPTthitruong	0,133*** (0,017)	0,263*** (0,024)
MDPTkinhdoanh	0,302*** (0,023)	0,174*** (0,023)
_cons	-5,416*** (0,984)	-5,879*** (1,459)
Observations	1130	1130

Nguồn: Kết quả phân tích của nhóm nghiên cứu.

Môi trường pháp lý cũng cho thấy ảnh hưởng tích cực đến sản phẩm tri thức và công nghệ và sản phẩm sáng tạo. Điều này cũng được chỉ ra trong nghiên cứu của Wales & cộng sự (2021) và họ nhận định rằng các quy định pháp luật có hiệu quả và thực thi tốt khuyến khích hoạt động đổi mới của các doanh nghiệp và tổ chức nghiên cứu. Nghiên cứu thực nghiệm của Srivati (2019) cũng cung cấp bằng chứng cho thấy tại Australia, các doanh nghiệp thụ động trong việc ĐMST bởi họ không hiểu các quy định hiện hành về ĐMST, dẫn đến việc không sẵn sàng chấp nhận rủi ro trong việc giải quyết các khía cạnh pháp lý.

Mô hình (1) và (2) chỉ ra rằng môi trường kinh doanh có ảnh hưởng tiêu cực đến sản phẩm tri thức và công nghệ và cũng cho thấy không có ý nghĩa đáng kể tới sản phẩm sáng tạo. Tuy nhiên để tìm hiểu kỹ hơn lý do dẫn việc bác bỏ giả thuyết H3a và H3b, tác giả tiếp tục kiểm tra mối quan hệ này và nhận thấy cơ chế tác động của môi trường kinh doanh đến sản phẩm tri thức và công nghệ và sản phẩm sáng tạo là các mối quan hệ phi tuyến tính hình chữ U ngược.

Khi môi trường kinh doanh được cải thiện, số lượng doanh nghiệp đăng ký kinh doanh tăng lên, tạo ra áp lực cạnh tranh tăng cao. Ban đầu, doanh nghiệp tăng cường ĐMST và sở hữu bằng sáng chế. Tuy nhiên, khi cạnh tranh quá cao, doanh nghiệp chuyển sang chiến lược cạnh tranh thông qua giảm chi phí, giảm tập trung vào sản phẩm tri thức và công nghệ. Điều này phù hợp với nghiên cứu của Tingvall & Poldahl (2006) về mối quan hệ phi tuyến tính hình chữ U ngược giữa cạnh tranh và ĐMST.

Sản phẩm sáng tạo được tạo ra bởi cả doanh nghiệp và cá nhân. Giai đoạn đầu, môi trường kinh doanh tốt giúp tăng số lượng và đa dạng sản phẩm sáng tạo. Tuy nhiên, khi cạnh tranh gay gắt, chi phí sản xuất tăng, doanh nghiệp tập trung vào lợi nhuận ngắn hạn, giảm đầu tư vào dự án sáng tạo rủi ro cao. Cá nhân sáng tạo cũng giảm nhu cầu tạo sản phẩm mới do chi phí đầu vào cao. Kết quả là tốc độ phát triển sản phẩm sáng tạo mới giảm.

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu chỉ ra môi trường chính trị, môi trường pháp lý đều có tác động tích cực đến cả sản phẩm tri thức và công nghệ và sản phẩm sáng tạo, môi trường kinh doanh tác động có mối quan hệ phi tuyến tính hình chữ U ngược với sản phẩm tri thức và công nghệ và sản phẩm sáng tạo. Môi trường chính trị có thể gia tăng sự hợp tác, giảm xung đột và tạo môi trường thuận lợi cho hoạt động đổi mới và sáng tạo. Trong bối cảnh ĐMST, môi trường pháp lý cho thấy khả năng của chính phủ trong việc xây dựng, cải thiện chất lượng và nâng cao hiệu quả thực thi các quy định pháp luật đồng thời thực hiện các chính sách tổng hợp nhằm thúc đẩy sự phát triển của ĐMST. Srikandiati (2019) khẳng định rằng môi trường pháp lý vững vàng tạo ra sự phối hợp hiệu quả giữa các cơ quan bộ máy tổ chức công trong việc đưa ra các quy định, chính sách, chương

trình đổi mới. Các quy định pháp lý về chuyển giao công nghệ cũng thúc đẩy sự lan tỏa tri thức và công nghệ giữa các doanh nghiệp và quốc gia. Môi trường kinh doanh cạnh tranh và hiệu quả thúc đẩy các doanh nghiệp đầu tư vào ĐMST để tạo lợi thế cạnh tranh. Tuy nhiên, cạnh tranh quá khốc liệt có thể dẫn đến việc các doanh nghiệp tập trung vào lợi nhuận ngắn hạn thay vì đầu tư dài hạn vào nghiên cứu và phát triển. Kết quả này cho thấy điểm tương đồng với nghiên cứu của Tingvall & Poldahl (2006).

5.2. Khuyến nghị

Hoạt động đổi mới sáng tạo cũng bị ảnh hưởng bởi những rủi ro và bất ổn trong nền kinh tế vì những rủi ro này làm tăng chi phí giao dịch. Do đó, thể chế của quốc gia và chất lượng của chúng không chỉ định hình cơ cấu khuyến khích cần thiết để đổi mới mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành kết quả đổi mới và sáng tạo.

Do đó, để thúc đẩy ĐMST mạnh mẽ hơn nữa đòi hỏi một hệ thống thể chế xã hội mới để phát triển, sử dụng công nghệ mới, cụ thể là việc ĐMST cần được thực hiện với tổng thể các biện pháp kinh tế, xã hội,... để có thể tham khảo, áp dụng, hợp tác và nâng cao chất lượng, lợi ích của các sản phẩm ĐMST. Bên cạnh đó, để thực hiện tốt ĐMST cần có sự thống nhất, nhất quán từ tư tưởng chỉ đạo đến sự vận hành của hệ thống chính sách, hệ thống quản trị công, thể chế hợp lý.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cạnh tranh ngày càng gay gắt, việc xây dựng một môi trường chính trị thuận lợi, môi trường pháp lý chặt chẽ và môi trường kinh doanh phù hợp là cực kỳ quan trọng cho sự phát triển kinh tế và ĐMST đối với mọi quốc gia.

Nhìn chung, các quốc gia nên duy trì và tăng cường sự ổn định chính trị cùng với nâng cao hiệu quả của chính phủ vì đó là nền tảng quan trọng để tiếp tục thúc đẩy văn hóa ĐMST. Chính phủ nên tiếp tục khuyến khích các chính sách hỗ trợ nghiên cứu và phát triển, nâng cao vốn con người cải thiện hiệu quả quản lý nhà nước, và tạo ra các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ trong việc ĐMST. Ngoài ra, chính phủ cần giải quyết các vấn đề cơ bản như nghèo đói, y tế và giáo dục trước khi đầu tư cho sản phẩm tri thức và công nghệ hay sản phẩm sáng tạo.

Đối với môi trường pháp lý, xây dựng một khung pháp lý vững mạnh, minh bạch và linh hoạt luôn là yếu tố cần thiết để thúc đẩy sự phát triển bền vững. Đồng thời, cần có sự cân nhắc kỹ lưỡng và điều chỉnh linh hoạt các chính sách pháp lý để đảm bảo sự phát triển hài hòa giữa các yếu tố kinh tế, xã hội và ĐMST. Khung pháp lý ở các quốc gia nên được hoàn thiện để bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, thực thi nghiêm ngặt các luật về bằng sáng chế, bản quyền và nhãn hiệu, cùng với các chính sách hỗ trợ tài chính và ưu đãi thuế cho các dự án công nghệ cao, hỗ trợ các doanh nghiệp vừa và nhỏ tiếp cận công nghệ mới để mở rộng sự phát triển của thị trường.

Cuối cùng, đối với môi trường kinh doanh các quốc gia cần đầu tư để phát triển kinh tế nhưng cần phải theo dõi xu hướng của môi trường này, vì nếu cạnh tranh quá mức có thể dẫn tới giảm sản phẩm tri thức và công nghệ. Cần phải có sự cân bằng giữa thúc đẩy cạnh tranh và ngăn chặn sự độc quyền của các doanh nghiệp lớn, điều này giúp tạo điều kiện cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ tham gia vào quá trình ĐMST để đảm bảo được mức độ phát triển của kinh doanh và duy trì sự đa dạng trong sản xuất sản phẩm tri thức và công nghệ. Ngoài ra, hỗ trợ các doanh nghiệp trong quá trình chuyển đổi từ sản xuất giá trị thấp sang sản xuất giá trị cao là một chiến lược quan trọng cho các quốc gia.

5.3. Hạn chế của nghiên cứu

Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu nhận ra vẫn còn một số hạn chế trong quá trình nghiên cứu. Thứ nhất, phạm vi nghiên cứu của nhóm rộng, trên 114 nền kinh tế trên thế giới, đặc biệt tập trung vào các nước phát triển và đang phát triển nên sự đề xuất và khuyến nghị có thể chưa phù hợp, cụ thể với một số quốc gia. Tuy vậy thì những khuyến nghị nhóm đưa ra là những đề xuất rộng và chung nhất cho cả một nhóm quốc gia. Trong những nghiên cứu sau, nhóm sẽ tập trung vào nhóm quốc gia đại diện trong từng khu vực nhất định để có thể đưa ra lời khuyến nghị cụ thể và chính xác hơn với thực trạng của các nước. Thứ hai, mặc dù kết quả nghiên cứu phát hiện mối quan hệ giữa môi trường kinh doanh đến đầu ra của năng lực đổi mới sáng tạo là phi tuyến tính hình chữ U mở xuống, tuy nhiên nghiên cứu vẫn chưa đi sâu vào tìm hiểu cơ chế tác động thực sự của nó. Đây là lưu ý quan trọng nhằm mở ra hướng nghiên cứu cho các nghiên cứu sau tiếp tục giải quyết và đưa ra được những khuyến nghị cụ thể hơn cho yếu tố thể chế quan trọng này.

Tài liệu tham khảo

- Agostino, M., Donati, C. & Trivieri, F. (2020), 'External knowledge flows and innovation capacity: the Italian service industries', *International Review of Applied Economics*, 34(3), 342–360, doi: 10.1080/02692171.2020.1735316.
- Barasa, L., Knoben, J., Vermeulen, P., Kimuyu, P. & Kinyanjui, B. (2017), 'Institutions, resources and innovation in East Africa: A firm-level approach', *Research Policy*, 46 (1), 280–291, doi: 10.1016/J.RESPOL.2016.11.008.
- Bate, A.F., Wachira, E.W. & Danka, S. (2023), 'The determinants of innovation performance: an income-based cross-country comparative analysis using the Global Innovation Index (GII)', *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 1–27, doi: 10.1186/s13731-023-00283-2.
- Berkowitz, D., Lin, C. & Ma, Y. (2015), 'Do property rights matter? Evidence from a property law enactment', *Journal of Financial Economics*, 116(3), 583–593, doi: 10.1016/j.jfineco.2015.04.003.
- Blackburn, K., Hung, V.T.Y. & Pozzolo, A. (2000), 'Research, Development and Human Capital Accumulation', *Journal of Macroeconomics*, 22(2), 189–206, doi: 10.1016/S0164-0704(00)00128-2.
- Boudreaux, C.J. & Nikolaev, B. (2019), 'Capital is not enough: opportunity entrepreneurship and formal institutions', *Small Business Economics*, 53(3), 709–738, doi: 10.1007/S11187-018-0068-7.
- Caird, S. (1994), 'How do Award Winners come up with Innovative Ideas?', *Creativity and Innovation Management*, 3(1), 3–10, doi: 10.1111/J.1467-8691.1994.TB00111.X.
- Carlin, W. & Soskice, D. (2005), *Macroeconomics: Imperfections, Institutions, and Policies*, Oxford University Press.
- Cornell University, INSEAD & WIPO (2020), *Global Innovation Index 2020: Who Will Finance Innovation?*, WIPO.
- Coutinho, E.M.O. & Au-Yong-Oliveira, M. (2023), 'Factors Influencing Innovation Performance in Portugal: A Cross-Country Comparative Analysis Based on the Global Innovation Index and on the European Innovation Scoreboard', *Sustainability*, 15, 10446, doi: 10.3390/SU151310446.
- Crafts, N. (2006), 'Regulation and Productivity Performance', *Oxford Review of Economic Policy*, 22(2), 186–202, doi: 10.1093/OXREP/GRJ012.
- Crespo, N.F. & Crespo, C.F. (2016), 'Global innovation index: Moving beyond the absolute value of ranking with a fuzzy-set analysis', *Journal of Business Research*, 69(11), 5265–5271, doi: 10.1016/j.jbusres.2016.04.123.
- Das, A. & Das, S. (2021), 'E-Government and Entrepreneurship: Online Government Services and the Ease of Starting Business', *Information Systems Frontiers*, 24, 1027–1039, doi: 10.1007/s10796-021-10121-z.
- Edquist, C. (2001), 'The Systems of Innovation Approach and Innovation Policy: An Account of the State of the Art', Lead paper presented at the DRUID Conference, Aalborg, June 12-15, 2001, under theme F: 'National Systems of Innovation, Institutions and Public Policies'
- Edquist, C. & Johnson, B. (1996). 'Institutions and Organizations in Systems of Innovation', in Edquist, C. (ed.), *Systems of Innovation: Technologies, Institutions and Organizations*, pp. 41–63. doi:10.4324/9780203357620.
- Gwee, J. (2009), 'Innovation and the creative industries cluster: A case study of Singapore's creative industries', *Innovation: Management, Policy & Practice*, 11, 240–252, doi: 10.5172/impp.11.2.240.
- Haggard, S., MacIntyre, A. & Tiede, L. (2008), 'The Rule of Law and Economic Development', *Annual Review of Political Science*, 11, doi: 10.1146/annurev.polisci.10.081205.100244.
- Han, P., Jiang, W. & Mei, D. (2024), 'Mapping U.S.–China Technology Decoupling: Policies, Innovation, and Firm Performance', *Management Science*, doi: <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.02057>.
- He, J. & Tian, X. (2020), 'Institutions and Innovation', *Annual Review of Financial Economics*, 12, 377–398, doi: 10.1146/annurev-financial-032820-083433.
- Lee, W.C. & Law, S.H. (2016), 'The roles of formal and informal institutions on innovations activity', *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 50(2), doi: 10.17576/JEM-2016-5001-14.
- Mannan, B. & Haleem, A. (2017), 'Understanding major dimensions and determinants that help in diffusion & adoption of product innovation: using AHP approach', *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7, 1–24, doi: 10.1186/s40497-017-0072-4.
- Mariotti, S. & Marzano, R. (2021), 'The effects of competition policy, regulatory quality and trust on inward FDI in host countries', *International Business Review*, 30(6), 101887, doi: 10.1016/j.ibusrev.2021.101887.

-
- Mosconi, F. & D'Ingiullo, D. (2023), 'Institutional quality and innovation: evidence from Emilia-Romagna', *Economics of Innovation and New Technology*, 32(2), 165–197, doi: 10.1080/10438599.2021.1893140.
- Naqvi, I.B. (2011), 'National innovation system in a least developing country: The case of Pakistan', *International Journal of Technology, Policy and Management*, 11(2), 139–154, doi: 10.1504/IJTPM.2011.040402.
- OECD (2014), *Measuring Innovation in Education: A New Perspective*, OECD Publishing.
- Park, T. & Kim, J.Y. (2022), 'An exploratory study on innovation policy in eight Asian countries', *Journal of Science and Technology Policy Management*, 13(2), 273–303, doi: 10.1108/JSTPM-03-2021-0036.
- Potts, J. (2009), 'Introduction: creative industries & innovation policy', *Innovation*, 11(2), 138–147, doi: 10.5172/impp.11.2.138.
- Radu, M. (2015), 'Political Stability - A Condition for Sustainable Growth in Romania?', *Procedia Economics and Finance*, 30, 751–757, doi: 10.1016/s2212-5671(15)01324-6.
- Saka-Helmhout, A., Chappin, M. & Vermeulen, P. (2020), 'Multiple Paths to Firm Innovation in Sub-Saharan Africa: How informal institutions matter', *Organization Studies*, 41(11), 1551–1575, doi: 10.1177/0170840619882971.
- Singh, S., Dhir, S., Vellupillai Mukunda Das & Sharma, A. (2024), 'Analyzing institutional factors influencing the national innovation system', *Journal of Science and Technology Policy Management*, doi: <https://doi.org/10.1108/jstpm-05-2023-0063>.
- Șipoș-Gug, S. & Badulescu, A. (2015), 'Macroeconomic factors of entrepreneurship in the European Union', *Economic Science Series*, 24(1), 601–611.
- Sohn, S.Y., Kim, D.H. and Jeon, S.Y. (2016), 'Re-evaluation of global innovation index based on a structural equation model', *Technology Analysis and Strategic Management*, 28(4), 492–505, doi: 10.1080/09537325.2015.1104412.
- Srikandiati, F. (2019), 'The effect of innovation on business performance of small and medium enterprises in Indonesia', *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(12), 198–213, doi: 10.37394/23207.2020.17.7.
- Stern, S. (2017), 'Catalyzing innovation: The promise of mission-oriented innovation policy', *Industrial and Corporate Change*, 26(5), 759–768, doi: 10.1017/9781108368445.
- Tebaldi, Edinaldo & Elmslie, Bruce, 2008. "Do Institutions Impact Innovation?," MPRA Paper 8757, University Library of Munich, Germany.
- Tingvall, P.G. & Poldahl, A. (2006), 'Is there really an inverted U-shaped relation between competition and R&D?', *Economics of Innovation and New Technology*, 15(2), 101–118, doi: 10.1080/10438590500129755.
- Trang, T.T.P. & Matsunaga, N. (2019), 'Product and Process Innovation of Micro, Small and Medium Manufacturing Enterprises in Vietnam', in *Innovation in Developing Countries: Lessons from Vietnam and Laos*, 23–51, doi: 10.1007/978-981-13-3525-9_2.
- Varsakelis, N.C. (2006), 'Education, political institutions and innovative activity: A cross-country empirical investigation', *Research Policy*, 35(7), 1083–1090, doi: 10.1016/j.respol.2006.06.002.
- Van Waarden, F. (2001), 'Institutions and innovation: The legal environment of innovating firms', *Organization Studies*, 22(5), 765–795, doi: 10.1177/0170840601225002.
- Wales, W., Shirokova, G., Beliaeva, T., Micelotta, E. & Marino, L. (2021), 'The impact of institutions on the entrepreneurial orientation-performance relationship', *Global Strategy Journal*, 11(4), 656–685, doi: 10.1002/gsj.1418.
- Wan, D., Ong, C.H. & Lee, F. (2005), 'Determinants of firm innovation in Singapore', *Technovation*, 25(3), doi: 10.1016/S0166-4972(03)00096-8.
- Wang, X., Wang, Z. & Jiang, Z. (2021), 'Configurational differences of national innovation capability: a fuzzy set qualitative comparative analysis approach', *Technology Analysis & Strategic Management*, 33(6), 599–611, doi: 10.1080/09537325.2020.1832211.
- Yusuf, H.A., Shittu, W.O., Akanbi, S.B., Umar, H.M. & Abdulrahman, I.A. (2020), 'The role of foreign direct investment, financial development, democracy and political (in)stability on economic growth in West Africa', *International Trade, Politics and Development*, 4(1), 27–46, doi: 10.1108/itpd-01-2020-0002.
- Zhu, Y., Wittmann, X. & Peng, M.W. (2012), 'Institution-based barriers to innovation in SMEs in China', *Asia Pacific Journal of Management*, 29(4), 1131–1142, doi: 10.1007/s10490-011-9263-7.
-

THỰC TRẠNG NỀN KINH TẾ TRI THỨC TẠI VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

Nguyễn Nguyệt Minh
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: minhnn@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1964
Ngày nhận: 03/09/2024
Ngày nhận bản sửa: 23/10/2024
Ngày duyệt đăng: 31/10/2024
DOI: 10.33301/JED.VI.1964

Tóm tắt:

Nền kinh tế tri thức đang trở thành một yếu tố quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế toàn cầu, và Việt Nam cũng không nằm ngoài xu hướng này. Nghiên cứu này phân tích thực trạng phát triển của nền kinh tế tri thức tại Việt Nam thông qua Chỉ số Tri thức Toàn cầu (Global Knowledge Index). Không chỉ đánh giá vị thế của Việt Nam so với các quốc gia khác trong khu vực từ 2020 đến 2023, bài viết còn phân tích chính sách và bối cảnh kinh tế, xã hội của những quốc gia này nhằm chỉ ra những cơ hội và thách thức mà Việt Nam đang đối mặt trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế tri thức. Cuối cùng, một số khuyến nghị chính sách được đưa ra nhằm cải thiện nền kinh tế tri thức của Việt Nam, bao gồm việc tăng cường đầu tư vào nghiên cứu và phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục, phát triển cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin và truyền thông, và cải thiện môi trường thuận lợi cho phát triển tri thức.

Từ khóa: Kinh tế tri thức, Tri thức, Chỉ số tri thức toàn cầu.

Mã JEL: D83, J24, I28

The current situation of knowledge economy in Vietnam and some recommendations

Abstract:

The knowledge economy is becoming an important determinant in the economic development process of countries around the world, including Vietnam. This study analyzes the status of the knowledge economy development in Vietnam by investigating the Global Knowledge Index. In addition to assessing Vietnam's position compared to other Asian countries from 2020 to 2023, the research considers the countries' policies and the economic-social context to point out the opportunities and challenges that Vietnam faces in transitioning to a knowledge economy. Finally, some policy recommendations are proposed for improving Vietnam's knowledge economy, including increasing investment in research and development, improving the quality of education, developing information and communication technology infrastructure, and improving the environment conducive to knowledge development.

Keywords: Knowledge economy, knowledge, global knowledge index.

JEL Codes: D83, J24, I28

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển vượt bậc của công nghệ thông tin và truyền thông (ICT), nền kinh tế tri thức đã trở thành một xu hướng phát triển tất yếu trong quá trình phát triển kinh tế xã hội. Việc tạo ra của cải thông qua việc áp dụng kiến thức và sự sáng tạo của con người đang dần vượt qua việc khai thác và chế biến tài nguyên thiên nhiên (Kefela, 2010). Kiến thức đã trở thành một mặt hàng thiết yếu đối với các quốc gia, doanh nghiệp và cá nhân trong thế kỷ 21 - thời đại của nền kinh tế tri thức. Việt Nam cũng không nằm ngoài xu hướng này. Bài viết này sẽ tập trung phân tích thực trạng phát triển của nền kinh tế tri thức tại Việt Nam thông qua Chỉ số Tri thức Toàn cầu (Global Knowledge Index - GKI), từ đó đề xuất một vài khuyến nghị chính sách nhằm giúp Việt Nam phát triển bền vững dựa trên tri thức.

Sau phần giới thiệu và cơ sở lý thuyết về nền kinh tế tri thức, bài viết sẽ phân tích thực trạng vị trí của Việt Nam trong Bảng xếp hạng GKI trong mối tương quan với các quốc gia trong khu vực, qua đó nhấn mạnh các cơ hội và thách thức mà Việt Nam cần đối mặt trong bối cảnh hiện nay. Cuối cùng, bài viết đưa ra một số khuyến nghị chính sách để cải thiện vị thế của Việt Nam trên bản đồ tri thức toàn cầu nhằm hướng tới phát triển nền kinh tế tri thức trong tương lai.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Kinh tế tri thức

Vai trò của tri thức đối với kinh tế đã được nhiều học giả đề cập tới từ đầu thế kỷ 20, ví dụ như công trình của J. Schumpeter về tầm quan trọng của đổi mới đối với sự phát triển (Schumpeter, 1934). Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế cho rằng kinh tế tri thức là một nền kinh tế dựa trực tiếp vào sản xuất, phân phối và sử dụng kiến thức và thông tin (OECD, 1996). Cùng với đó, nền kinh tế tri thức đã được Diễn đàn Hợp tác Kinh tế châu Á Thái Bình Dương (APEC, 2000) định nghĩa một cách cụ thể hơn là nền kinh tế mà trong đó quá trình sản xuất, phân phối và sử dụng tri thức trở thành động lực chính cho tăng trưởng, cho quá trình tạo ra của cải và việc làm trong tất cả các ngành kinh tế. Tại Việt Nam, thuật ngữ “kinh tế tri thức” xuất hiện đầu tiên trong Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2001). Đến Đại hội lần thứ XI, Đảng tiếp tục khẳng định công nghiệp hoá, hiện đại hoá cần gắn với phát triển kinh tế tri thức (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011). Gần đây, các khái niệm “chuyển đổi số”, “đổi mới sáng tạo”, “phát triển kinh tế” tiếp tục được nhấn mạnh trong văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021) cho thấy tầm quan trọng của kinh tế tri thức trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam.

Như vậy, kinh tế tri thức có thể được hiểu là một mô hình kinh tế mà tri thức được tiếp thu, tạo ra, phổ biến và sử dụng hiệu quả để thúc đẩy phát triển kinh tế. kinh tế tri thức được đặc trưng bởi sự phát triển của các ngành công nghiệp có hàm lượng tri thức cao, chẳng hạn như ICT, phần mềm, và dịch vụ kỹ thuật. Sự phát triển của nền kinh tế này còn đi kèm với xu hướng tăng cường đầu tư từ cả khu vực công và tư nhân vào các lĩnh vực tạo ra tri thức, như khoa học và công nghệ, nghiên cứu và phát triển, và giáo dục bậc cao.

Theo World Bank (1999), 4 trụ cột cốt lõi tạo nên một nền kinh tế tri thức gồm: (i) Môi trường kinh tế và thể chế xã hội; (ii) Giáo dục và đào tạo; (iii) Hệ thống sáng chế; (iv) Hạ tầng thông tin. Từ đây, các tổ chức kinh tế thế giới thảo luận về các chỉ số có thể đo lường tương đối cường độ kiến thức của các nền kinh tế. Chỉ số Kinh tế Tri thức (Knowledge Economy Index - KEI) được Ngân hàng Thế giới giới thiệu lần đầu vào năm 1999 nhằm đánh giá khả năng của các quốc gia trong việc chuyển đổi sang nền kinh tế tri thức. Tuy nhiên, đến năm 2012, chỉ số này không còn được cập nhật nữa và được thay thế bởi một chỉ số toàn diện hơn là Chỉ số Tri thức Toàn cầu (Global Knowledge Index - GKI) do Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) và Quỹ Tri thức MBRF phát triển. Chỉ số GKI cung cấp một khung đo lường cập nhật và mở rộng hơn so với Chỉ số KEI, phản ánh tốt hơn sự phát triển của nền kinh tế tri thức trong bối cảnh toàn cầu hiện đại. Hiện nay, Chỉ số Tri thức toàn cầu (GKI) được coi là bộ chỉ số toàn diện và quan trọng nhất để đánh giá mức độ phát triển kinh tế tri thức của các quốc gia trên thế giới (Katuščáková & cộng sự, 2023). Do đó, việc phân tích vị trí của Việt Nam trong Bảng xếp hạng GKI là cần thiết để hiểu rõ tiềm lực và mức độ phát triển kinh tế tri thức của Việt Nam so với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới.

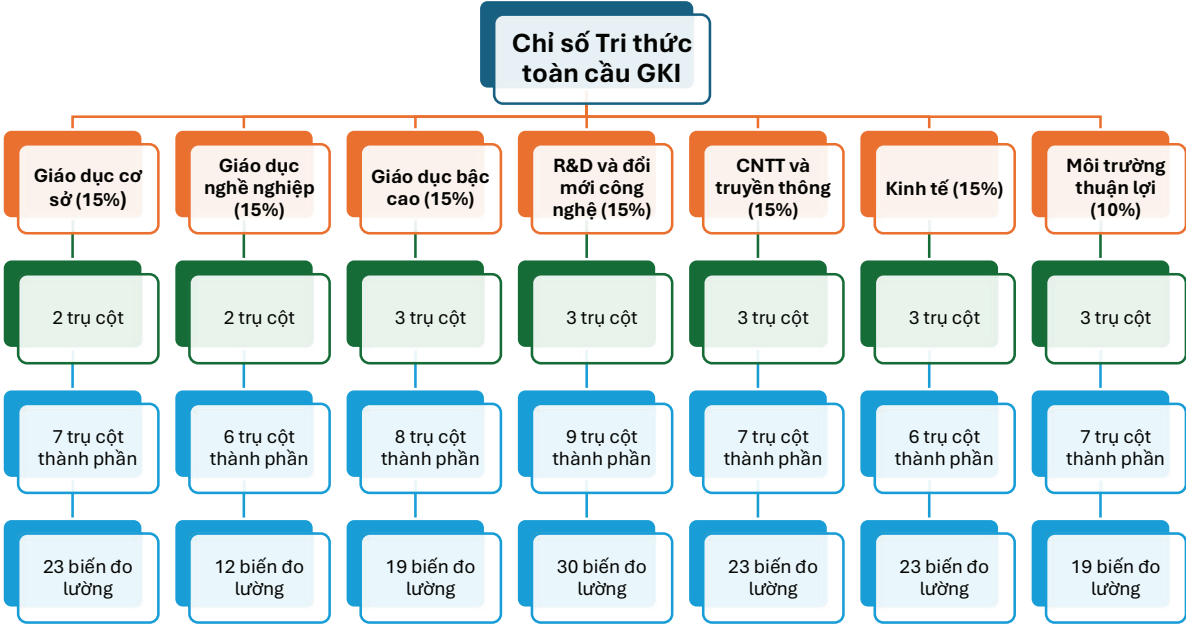
2.2. Chỉ số tri thức toàn cầu

Chỉ số Tri thức toàn cầu (GKI), được giới thiệu lần đầu năm 2017, là một nghiên cứu nằm trong dự án thúc đẩy sự phát triển tri thức giữa UNDP và Quỹ Tri thức MBRF. Đây được xem là một trong những nỗ lực tiên phong nhằm tạo ra một chỉ số tổng hợp đo lường khái niệm “tri thức” của 136 quốc gia trên thế giới, đáp ứng được các điều kiện phương pháp luận cần thiết để góp phần vào việc quản lý tri thức cũng như mức

độ hỗ trợ phát triển con người toàn diện và bền vững trên toàn thế giới. GKI đặc biệt có ích trong bối cảnh rất nhiều nền kinh tế thuộc nhóm thu nhập trung bình và thấp đang tìm cách bắt kịp với các nền kinh tế phát triển thông qua những cải cách về chính sách khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và giáo dục, làm nền tảng cho những mục tiêu tăng trưởng và phát triển bền vững (UNDP & MBRF, 2022).

Chỉ số Tri thức Toàn cầu GKI mới nhất năm 2023 (và vẫn đang tiếp tục được cập nhật) được cấu thành bởi 7 chỉ số thành phần, mỗi chỉ số này được xây dựng dựa trên các trụ cột, trụ cột thành phần và biến đo lường khác nhau (Hình 1). Tổng cộng, chỉ số tri thức GKI 2023 được xây dựng dựa trên 155 biến đo lường. Các chỉ số GKI luôn được đánh giá lại định kỳ để theo kịp sự phát triển của con người, của khoa học và đảm bảo các thách thức và mối quan tâm hiện tại được phản ánh chính xác nhất.

Hình 1: Cấu trúc chỉ số GKI 2023



Nguồn: UNDP & MBRF (2023).

3. Thực trạng phát triển kinh tế tri thức của Việt Nam và một số quốc gia trong khu vực theo chỉ số GKI

3.1. Mức độ cải thiện thứ hạng chung trong bảng xếp hạng GKI

Bảng 1: Thứ hạng GKI Việt Nam và một số quốc gia trong khu vực giai đoạn 2020-2023

Quốc gia	2020	2021	2022	2023	Chênh lệch 2020 – 2023
Nhóm các quốc gia có thu nhập cao					
Hàn Quốc	19	21	17	17	Tăng 2 bậc
Israel	21	18	15	14	Tăng 7 bậc
Singapore	7	6	12	12	Giảm 5 bậc
Nhóm các quốc gia có thu nhập trung bình cao					
Hong Kong, Trung Quốc	10	29	30	31	Giảm 21 bậc
Malaysia	33	51	45	43	Giảm 10 bậc
Thái Lan	53	68	59	52	Tăng 1 bậc
Indonesia	81	87	81	79	Tăng 2 bậc
Nhóm các quốc gia có thu nhập trung bình thấp					
Việt Nam	66	66	67	71	Giảm 5 bậc
Ấn Độ	75	97	91	95	Giảm 20 bậc
Philippin	60	64	77	80	Giảm 20 bậc
Campuchia	90	112	100	104	Giảm 14 bậc
Lào	105	121	102	109	Giảm 4 bậc

Nguồn: UNDP & MBRF (2020, 2021, 2022, 2023).

Số liệu từ Bảng xếp hạng GKI 2023 cho thấy Việt Nam đứng thứ 71/133 quốc gia về Chỉ số Tri thức Toàn cầu 2023 và thứ 11/28 quốc gia có mức phát triển con người cao. Thứ hạng tri thức của Việt Nam trong giai đoạn 2020 - 2023 không trải qua nhiều biến động, thậm chí còn có dấu hiệu chững lại và giảm nhẹ (Bảng 1).

Hàn Quốc và Israel tiếp tục là những quốc gia hàng đầu khu vực trong phát triển tri thức, với Israel tăng 7 bậc sau 4 năm. Malaysia và Thái Lan cũng có sự cải thiện nhẹ về thứ hạng GKI trong giai đoạn này. Tuy nhiên, một số quốc gia, đặc biệt là các nước có thu nhập trung bình thấp như Hongkong, Ấn Độ, Philippines, và Campuchia, đã giảm mạnh về thứ hạng GKI.

Việt Nam, mặc dù không có sự tiến bộ vượt bậc, nhưng vẫn duy trì được thứ hạng GKI tương đối ổn định so với các quốc gia khác trong khu vực sau COVID-19, trái ngược với sự sụt giảm mạnh ở nhiều quốc gia khác. UNDP đánh giá Việt Nam có thành tích trung bình về cơ sở hạ tầng tri thức, với thế mạnh trong thương mại hàng công nghệ cao và tỉ lệ việc làm trong ngành sản xuất, phản ánh khát vọng công nghiệp hoá, hiện đại hoá của đất nước thông qua đổi mới sáng tạo và phát triển tri thức của Việt Nam. Tuy nhiên, xu hướng giảm dần của GKI trong những năm gần đây đòi hỏi cần phân tích sâu hơn để cải thiện giáo dục và lan tỏa tri thức, đặc biệt trong lĩnh vực ICT và đổi mới sáng tạo (Bảng 2).

Bảng 2: Thứ hạng các chỉ số thành phần GKI của Việt Nam và một số quốc gia trong khu vực giai đoạn 2020-2023

Chỉ số thành phần		Nhóm các quốc gia có thu nhập cao			Nhóm các quốc gia có thu nhập trung bình cao				Nhóm các quốc gia có thu nhập trung bình thấp			
		Hàn Quốc	Israel	Singapore	Hong-kong	Malaysia	Thái Lan	Indonesia	Việt Nam	Philippin	Campuchia	Lào
GD cơ sở	2020	20	18	14	2	47	73	93	59	105	72	95
	2023	4	30	42	15	87	51	93	58	96	82	111
GD nghề nghiệp	2020	32	34	27	31	46	101	103	67	38	41	24
	2023	51	43	73	84	70	68	81	55	119	44	88
GD bậc cao	2020	45	38	14	16	43	84	88	109	70	72	122
	2023	62	14	31	45	58	95	68	109	106	57	111
R&D và đổi mới công nghệ	2020	5	3	13	20	34	48	102	57	44	58	112
	2023	6	1	12	18	34	50	105	79	54	98	112
CNTT và truyền thông	2020	8	19	2	5	30	53	67	84	76	71	89
	2023	4	15	1	16	39	51	70	76	83	93	94
Kinh tế	2020	10	25	1	3	18	29	52	45	75	62	76
	2023	5	14	2	1	34	33	51	45	57	67	73
Môi trường thuận lợi	2020	39	35	10	17	46	58	82	63	113	85	98
	2023	35	46	9	96	52	59	79	68	108	94	110

Nguồn: UNDP & MBRF (2020, 2021, 2022, 2023).

3.2. Thực trạng sự biến động các chỉ số thành phần trong chỉ số GKI

Thứ nhất, chỉ số thành phần Giáo dục cơ sở

Chỉ số thành phần Giáo dục cơ sở, bao gồm giai đoạn giáo dục mầm non cho đến hết giáo dục trung học, có thể được coi là một công cụ đo lường hiệu quả của hệ thống giáo dục tiên đại học ở các giai đoạn khác nhau. Sự tăng trưởng của hệ thống giáo dục cơ sở cho thấy sự chú trọng của quốc gia trong việc phát triển con người về cả nhân cách lẫn kiến thức, góp phần tạo nên sự phát triển bền vững của xã hội. Chỉ số này gồm hai trụ cột chính là: Vốn tri thức và Môi trường giáo dục, cùng với 7 trụ cột thành phần và 23 biến đo lường.

Trong giai đoạn 2020 đến 2023, hầu hết các quốc gia trong khu vực có sự biến động đáng kể về thứ hạng và điểm số, trong khi một số nước duy trì sự ổn định. Việt Nam có xu hướng ổn định với điểm số tăng nhẹ và thứ hạng tăng 1 bậc, phản ánh sự đầu tư vào cơ sở hạ tầng giáo dục và đào tạo giáo viên cấp cơ sở. Tuy nhiên, Việt Nam cần tiếp tục đầu tư để có những bước tiến vượt bậc hơn. Trong nhóm các quốc gia có thu nhập cao, Hàn Quốc có sự tăng trưởng đáng kể nhờ đầu tư mạnh vào hệ thống giáo dục cơ sở, trong khi Israel và Singapore giảm thứ hạng dù điểm số ổn định, có thể do những thách thức mới sau COVID-19 và sự vươn lên của các quốc gia khác. Nhóm các quốc gia có thu nhập trung bình cao và thấp cũng cho thấy sự phân hóa rõ rệt, phản ánh nỗ lực cải cách và các thách thức đặc thù của từng nước.

Thứ hai, chỉ số thành phần Giáo dục nghề nghiệp

Trong chỉ số GKI, Giáo dục nghề nghiệp được coi là một lĩnh vực thiết yếu, kết hợp đào tạo và đánh giá trình độ của nguồn nhân lực ở cấp độ chuyên gia và là một trong những lĩnh vực quan trọng nhất của thị trường lao động. Chỉ số này bao gồm hai trụ cột: Đào tạo nghề chuyên nghiệp, và Đặc điểm của thị trường

lao động, cùng với 6 trụ cột thành phần và 18 biến đo lường.

Từ năm 2020 đến năm 2023, điểm số và thứ hạng chỉ số Giáo dục nghề nghiệp của Việt Nam đã được cải thiện đáng kể từ hạng 67 lên hạng 55 (Bảng 2), cho thấy chất lượng ngày càng tăng của giáo dục nghề nghiệp nước ta. Điều này thể hiện hướng đi đúng đắn của Chính phủ khi triển khai một loạt các chính sách nhằm nâng cao chất lượng và tính cạnh tranh của hệ thống giáo dục nghề nghiệp như Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014, Quyết định số 2239/QĐ-TTg về Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Trong khi đó, điểm số và thứ hạng Giáo dục nghề nghiệp của các quốc gia khác trong khu vực phần lớn có xu hướng giảm mạnh trong giai đoạn 2020-2023, ngoại trừ Thái Lan và Indonesia tăng mạnh còn Lào và Philippines tương đối ổn định. Điều này cho thấy đại dịch COVID-19 đã làm xoay chuyển nhu cầu cũng như sự cạnh tranh của thị trường lao động tại các nước này. Đây là điều mà các nước này cần phải xem xét kỹ lưỡng để điều chỉnh và cải thiện chất lượng giáo dục nghề nghiệp trong tương lai.

Thứ ba, chỉ số thành phần Giáo dục bậc cao

Giáo dục bậc cao đóng vai trò then chốt trong việc phát triển kiến thức và đổi mới sáng tạo nhờ tạo ra nguồn nhân lực có đủ trình độ và kỹ năng để đáp ứng nhu cầu của các ngành thúc đẩy nền kinh tế tri thức toàn cầu. Chỉ số này bao gồm ba trụ cột: Đầu vào, Môi trường học tập và Đầu ra, cùng với 8 trụ cột thành phần và 19 biến đo lường.

Trong giai đoạn 2020-2023, Việt Nam ghi nhận một sự tăng nhẹ về điểm số từ 30,9 lên 34 đồng thời giữ vững thứ hạng ở vị trí 109. Hàng loạt chính sách cải cách đã được ban hành để tăng cường chất lượng giáo dục, bao gồm cả việc cải thiện quản lý giáo dục và đảm bảo tính minh bạch như Luật Giáo dục đại học sửa đổi 2018, Dự thảo Khung chiến lược phát triển giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045. Đầu tư công và tư vào cơ sở hạ tầng, cải thiện chất lượng giáo viên và cập nhật các chương trình học cũng được đẩy mạnh rõ rệt. Đặc biệt, Việt Nam đã thúc đẩy hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục để chia sẻ kinh nghiệm, tài trợ và tạo ra các cơ hội học tập và nghiên cứu tại nước ngoài cho sinh viên và giảng viên. Như vậy, mặc dù Việt Nam vẫn đứng ở một vị trí thấp trong bảng xếp hạng (Bảng 1), sự tăng điểm số từ năm 2020 đến năm 2023 cho thấy một sự cải thiện nhất định trong chất lượng giáo dục bậc cao.

So với các quốc gia trong khu vực, mặc dù Việt Nam có cải thiện về điểm số, nhưng sự cải thiện này không đủ để thúc đẩy thứ hạng cao hơn trong khu vực, đặc biệt là khi nhiều quốc gia khác như Israel, Indonesia, Campuchia có sự cải thiện đáng kể hơn cả về điểm số và thứ hạng thông qua những cải cách giáo dục đại học hiệu quả hơn như thay đổi phương thức thi đại học và quốc tế hoá giáo dục tại Indonesia. Bên cạnh đó, một số quốc gia như Ấn Độ, Hongkong, Hàn Quốc lại có sự tụt giảm mạnh về thứ hạng mặc dù điểm số giảm không nhiều hoặc thậm chí tăng, chứng minh cuộc cạnh tranh về giáo dục bậc cao đang ngày càng khốc liệt hơn trên toàn thế giới. Mặt khác, sự sụt giảm về thứ hạng của các quốc gia thu nhập cao và thu nhập trung bình cao - điểm đến của các du học sinh từ các nền kinh tế phát triển thấp hơn - cho thấy họ bị ảnh hưởng mạnh bởi đại dịch COVID-19 và bất ổn chính trị, khiến cho cả đầu vào (tỉ lệ nhập học và chi tiêu công cho giáo dục đại học) và đầu ra của giáo dục bậc cao đều bị ảnh hưởng.

Thứ tư, chỉ số thành phần Nghiên cứu phát triển (R&D) và đổi mới công nghệ

Nghiên cứu phát triển (R&D) và đổi mới là được xem là hoạt động sáng tạo dẫn đến việc phát triển các sản phẩm hoặc quy trình mới khác biệt đáng kể so với sản phẩm được người tiêu dùng biết tới trước đó, hoặc so với quy trình được công ty hoặc ngành sử dụng trước đây. Dựa trên cơ sở lý luận này, nghiên cứu khoa học, phát triển và đổi mới thể hiện khía cạnh trung tâm của nền kinh tế tri thức là quá trình tạo ra, phổ biến và ứng dụng tri thức nhằm hỗ trợ sự phát triển. Chỉ số này bao gồm ba trụ cột: Đầu vào, Đầu ra, và Tác động cùng với 9 trụ cột thành phần và 30 biến đo lường.

Từ năm 2020 đến năm 2023, điểm số của Việt Nam tăng trong khi thứ hạng lại giảm (Bảng 2). Điều này cho thấy mặc dù hiệu quả R&D và đổi mới công nghệ có sự cải thiện, Việt Nam chưa thể bắt kịp tốc độ và chất lượng tăng trưởng R&D so với các quốc gia khác trong khu vực. Về đầu vào cho R&D, Báo cáo Hệ sinh thái Đổi mới sáng tạo mở Việt Nam 2023 cho biết con số được ghi nhận về mức đầu tư R&D so với GDP của Việt Nam là 0,4%, thấp hơn mức trung bình của khu vực Đông Nam Á. Trong khi đó, các nước trong cùng khu vực đã có sự gia tăng mạnh mẽ về nguồn vốn đầu tư vào hoạt động này trong năm 2023: Hàn Quốc 4,6% GDP, Singapore 2,2% GDP, Thái Lan 1,3% GDP, Malaysia 1% GDP (BambuUp, 2004). Ngoài ra, mặc dù Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách khuyến khích đổi mới và khởi nghiệp nhưng những chính sách và

ưu đãi này chưa đủ “mạnh” để tạo ra một môi trường thuận lợi cho R&D và đổi mới sáng tạo. Số lượng và chất lượng nguồn nhân lực R&D chưa cao cũng là một lý do khiến Việt Nam bị tụt hạng so với các quốc gia trong khu vực. Về đầu ra, số lượng bằng sáng chế năm 2023 của Việt Nam đứng thứ 3 các nước ASEAN, tuy nhiên số lượng bằng sáng chế do người Việt Nam đăng ký và được cấp chỉ bằng 1/8 so với chủ thể nước ngoài, cho thấy thị trường còn thiếu nhiều sản phẩm chứa hàm lượng trí tuệ cao (Cục Sở hữu Trí tuệ, 2024).

Thứ năm, Chỉ số thành phần Công nghệ thông tin và truyền thông (ICT)

Khi nền kinh tế tri thức ngày càng phát triển và trở nên quan trọng hơn trong nền kinh tế toàn cầu, các ngành công nghiệp kỹ thuật số đang nỗ lực đáp ứng các yêu cầu của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đặc biệt là ICT cũng như các lĩnh vực tri thức khác. Để ICT phát huy hết tiềm năng của nó, việc sáng tạo tri thức không nên bị giới hạn ở một nhóm quốc gia hoặc một khu vực mà nên được bản địa hóa và chia sẻ toàn cầu vì lợi ích của mọi xã hội. Chỉ số này bao gồm ba trụ cột: Cơ sở hạ tầng, Sự tiếp cận và Ứng dụng cùng với 7 trụ cột thành phần và 23 biến đo lường.

Trong năm 2020, Việt Nam xếp thứ 84 với 49,2 điểm, nhưng đến năm 2023, thứ hạng tăng lên 76 dù điểm số giảm xuống còn 44,7. Điều này cho thấy mặc dù Việt Nam có tiến bộ về thứ hạng, nhưng ngành công nghiệp ICT toàn cầu hoặc khu vực có thể đang phát triển chậm lại. Nhiều nước trong khu vực, bao gồm cả các nước phát triển như Hàn Quốc, Israel, và Singapore, cũng chứng kiến sự giảm điểm, có thể do những thách thức chung từ bất ổn kinh tế - xã hội và tác động của COVID-19, dẫn đến việc cắt giảm đầu tư vào cơ sở hạ tầng ICT và tăng cường các quy định về an ninh mạng.

Mặc dù bị ảnh hưởng, ngành ICT của Việt Nam vẫn ghi nhận tín hiệu tích cực, với ưu tiên đầu tư của Chính phủ vào cơ sở hạ tầng CNTT trong các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội như “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia”, “Quy hoạch Hạ tầng thông tin và truyền thông thời kỳ 2021-2030 và tầm nhìn đến năm 2050”. Dịch vụ công trực tuyến đã mở rộng, với hơn 30% dân số sử dụng vào năm 2022. Theo báo cáo “e-Conomy SEA 2022”, Việt Nam dẫn đầu ASEAN về tốc độ phát triển kinh tế số, đạt 28% vào năm 2022 và dự kiến tăng trưởng kép hàng năm 31% giai đoạn 2022-2025, chủ yếu nhờ sự bùng nổ của ngành thương mại điện tử (Google, 2022).

Thứ sáu, chỉ số thành phần kinh tế

Trong Chỉ số GKI, các thành phần của nền kinh tế tri thức liên quan đến khả năng cạnh tranh về kinh tế, độ mở của nền kinh tế, tài chính và giá trị gia tăng nội địa. Đây là những chỉ số quan trọng thể hiện năng lực và khả năng phục hồi của các nền kinh tế trước những biến đổi và sự phát triển toàn cầu. Điều này đã được chứng minh qua đại dịch COVID-19, cho thấy các quốc gia có nền kinh tế dựa trên tri thức có khả năng thích ứng và phục hồi tốt hơn sau khủng hoảng. Chỉ số này bao gồm ba trụ cột: Khả năng cạnh tranh về kinh tế, Độ mở của nền kinh tế và Tài chính và giá trị gia tăng nội địa, cùng với 6 trụ cột thành phần và 23 biến đo lường.

Trong năm 2020, Việt Nam đứng ở vị trí thứ 45 với số điểm là 48,4. Đến năm 2023, thứ hạng của Việt Nam giữ nguyên là 45, tuy nhiên điểm số đã tăng lên đáng kể, đạt 56,7 điểm. Điều này cho thấy một sự cải thiện rõ rệt về điểm số kinh tế, dù cho thứ hạng không thay đổi. Các quốc gia khác trong khu vực cũng có những cải thiện điểm số tương tự hoặc nhanh hơn, giữ cho cuộc cạnh tranh về thứ hạng giữa các quốc gia không thay đổi nhiều.

Sự tăng điểm của Việt Nam phản ánh một số thực trạng đáng chú ý trong thời gian qua. Thứ nhất, kinh tế Việt Nam phục hồi mạnh mẽ sau đại dịch với mức tăng trưởng GDP 8% năm 2022 và 5,05% năm 2023 nhờ sự hỗ trợ các chương trình kích thích kinh tế như: Nghị quyết số 16/2020/QH14; Nghị định số 114/2020/NĐ-CP; Nghị quyết số 84/NQ-CP. Thứ hai, Việt Nam vẫn là điểm đến hấp dẫn của dòng vốn FDI với 36,61 tỉ USD đầu vào năm 2023, giải ngân đạt 23,18 tỉ USD - mức cao kỉ lục trong giai đoạn 2018 – 2023 và tăng 32,1% so với cùng kì (Cục Đầu tư nước ngoài, 2024). Đặc biệt dòng vốn FDI đăng ký mới đổ vào lĩnh vực sản xuất tăng mạnh, cho thấy sức hút của Việt Nam trong bối cảnh đa dạng hóa chuỗi cung ứng toàn cầu.

Thứ bảy, chỉ số thành phần Môi trường thuận lợi

Chỉ số Môi trường thuận lợi thể hiện các điều kiện cần thiết cho việc ươm tạo và hỗ trợ hoạt động kiến tạo, phát triển và sử dụng tri thức nhằm đạt được sự phát triển bền vững. Đây là yếu tố chính quyết định sự phát triển của các chỉ số kiến thức vì nó liên quan đến tất cả các lĩnh vực - các yếu tố tạo điều kiện về thể chế, xã hội, kinh tế và chính trị được coi là trụ cột chính cho việc nâng cao năng lực kiến thức. Chỉ số này bao gồm ba trụ cột: Quản trị nhà nước, Kinh tế - xã hội và Sức khỏe và môi trường tự nhiên, cùng với 7 trụ cột thành phần và 19 biến đo lường.

Trong giai đoạn 2020-2023, cả điểm số và thứ hạng của Việt Nam tuy đều giảm nhưng không biến động mạnh so với các quốc gia trong khu vực do có ưu thế về sự ổn định chính trị và hiệu quả của Chính phủ. Các quốc gia khác trong khu vực cũng có sự biến động, với Hàn Quốc và Singapore duy trì ổn định, trong khi Israel và Hongkong sụt giảm mạnh. Những bất ổn chính trị trong khu vực và tác động của đại dịch Covid-19 có thể là nguyên nhân chính dẫn đến sự suy giảm này. Xung đột chính trị giữa Israel và phong trào Hamas, hay sự can thiệp chính trị từ Trung Quốc tới Hongkong thông qua Luật An ninh Quốc gia năm 2020 đã khiến tình hình chính trị trong khu vực chịu nhiều bất ổn. Đại dịch COVID-19 gây ra gián đoạn chuỗi cung ứng, ảnh hưởng đến xuất khẩu và nhập khẩu, tăng tỷ lệ thất nghiệp, đặt gánh nặng lớn lên hệ thống y tế và môi trường tự nhiên trong khu vực.

4. Cơ hội và thách thức của Việt Nam trong việc phát triển nền kinh tế tri thức

4.1. Cơ hội

Thứ nhất, Việt Nam có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và độ mở nền kinh tế lớn với GDP bình quân 6,8% giai đoạn 2016-2019 cùng 19 Hiệp định tự do thương mại (Báo Điện tử Chính phủ, 2020). Năm 2023, lợi thế về ổn định chính trị và vốn lao động đã khiến dòng vốn FDI vào Việt Nam ngày càng tăng, mở ra cơ hội hợp tác và phát triển nền kinh tế tri thức cho Việt Nam.

Thứ hai, môi trường chính trị và thể chế xã hội của Việt Nam hiện nay tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát triển kinh tế tri thức. Đại hội lần thứ XIII, Đảng ta tiếp tục nhấn mạnh tri thức, công nghệ, và đổi mới sáng tạo là động lực của phát triển kinh tế xã hội (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Nhiều chương trình, chính sách được ban hành nhằm thúc đẩy quá trình chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo, góp phần thúc đẩy kiến tạo và phát triển tri thức trong xã hội.

Thứ ba, ngành công nghiệp Công nghệ thông tin - Điện tử viễn thông ở nước ta đã có những bước tiến vượt bậc sau hơn ba thập kỷ đổi mới. Đây là nền tảng cơ bản của quá trình chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo, tạo tiền đề để Việt Nam tiếp tục tạo ra và đẩy mạnh kinh tế tri thức.

4.2. Thách thức

Thứ nhất, nguồn nhân lực của Việt Nam tuy trẻ và dồi dào về số lượng nhưng yếu về chất lượng. Đặc biệt, nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực ICT vẫn còn thiếu và yếu cả về số lượng và chất lượng. Báo cáo về thị trường IT Việt Nam 2023 của TopDev cho biết Việt Nam sẽ thiếu hụt từ 150.000 đến 200.000 lập trình viên/kỹ sư mỗi năm trong giai đoạn 2023 – 2025 (TopDev, 2023).

Thứ hai, đầu tư cho R&D và chất lượng đội ngũ nhân lực R&D vẫn chưa tương xứng với nhu cầu phát triển tri thức hiện tại. Mức đầu tư công và tư cho hoạt động R&D của Việt Nam còn quá ít, dãn trải và thiếu hiệu quả, kém xa các nước trong khu vực. Đồng thời, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực R&D cũng chưa đáp ứng được các yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Điều này khiến Việt Nam đối mặt với sự cạnh tranh từ các nước ASEAN khác, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục và R&D, nơi mà nhiều quốc gia đã có những bước tiến lớn.

Thứ ba, giáo dục bậc cao của Việt Nam còn nhiều hạn chế về chất lượng đào tạo, năng lực nghiên cứu và tính liên kết với thị trường lao động. Liên kết giữa khu vực kinh doanh và khu vực nghiên cứu còn lỏng lẻo, sự tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo, đặc biệt là trong việc thiết kế chương trình đào tạo, vẫn còn hạn chế (Trần Thị Minh Tuyết, 2022).

5. Khuyến nghị chính sách

Từ những cơ hội và thách thức nêu trên, một số khuyến nghị chính sách được đưa ra nhằm nhằm giúp Việt Nam cải thiện năng lực cạnh tranh và thúc đẩy sự phát triển nền kinh tế tri thức trong tương lai.

Một là, tăng cường đầu tư vào R&D và đổi mới sáng tạo: Chính phủ và các doanh nghiệp cần tăng cường đầu tư vào R&D, đặc biệt là trong các lĩnh vực công nghệ cao. Các doanh nghiệp khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo, đặc biệt là trong lĩnh vực ICT, cũng cần được khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi thông qua các chính sách hỗ trợ tài chính, thuế, và môi trường pháp lý thuận lợi. Bên cạnh đó, ứng dụng công nghệ và đổi mới sáng tạo vào thực tiễn hoạt động của doanh nghiệp cũng là điều cần được chú trọng đẩy mạnh trong thời gian tới.

Hai là, cải thiện chất lượng giáo dục và đào tạo: Chất lượng giáo dục bậc cao cần được nâng cao thông qua cải thiện chương trình đào tạo tại các trường đại học và cao đẳng, tập trung vào việc nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu, đẩy mạnh hợp tác quốc tế và trao đổi sinh viên, giảng viên để học hỏi kinh

nghiệm và nâng cao trình độ tại các nước phát triển. Bên cạnh đó, giáo dục nghề nghiệp cần được đổi mới theo hướng sát với thực tiễn của thị trường lao động, tích hợp các yêu cầu thực tế của doanh nghiệp vào chương trình giảng dạy, đồng thời Chính phủ cần ban hành các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo nghề để cung cấp cơ hội thực tập và việc làm cho sinh viên.

Tiếp đến, phát triển cơ sở hạ tầng ICT: Nâng cao cơ sở hạ tầng ICT bằng cách đẩy mạnh phát triển mạng 5G, trung tâm dữ liệu, các dịch vụ điện toán đám mây; tăng cường tỷ lệ phủ sóng Internet và cải thiện chất lượng dịch vụ Internet ở các vùng nông thôn. Chương trình chuyển đổi số quốc gia cũng cần được chú trọng thúc đẩy, khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng công nghệ số trong quản lý và sản xuất, đặc biệt tăng cường giáo dục và đào tạo về kỹ năng số cho người lao động.

Bốn là, cải thiện môi trường thuận lợi cho phát triển tri thức thông qua xây dựng và hoàn thiện các khung pháp lý hỗ trợ đổi mới sáng tạo và phát triển tri thức, đảm bảo quyền sở hữu trí tuệ và khuyến khích các hoạt động R&D. Bên cạnh đó, chất lượng dịch vụ y tế và môi trường sống chung cũng cần được cải thiện để đảm bảo sức khỏe và năng suất lao động của người dân.

Năm là, tăng cường hợp tác quốc tế: Thúc đẩy hợp tác nghiên cứu quốc tế thông qua các dự án, các nguồn tài trợ và công nghệ tiên tiến từ nước ngoài là rất quan trọng để phát triển nguồn tri thức trong nước. Bên cạnh hợp tác nghiên cứu, hợp tác giáo dục thông qua tăng cường trao đổi sinh viên và giảng viên với các trường đại học hàng đầu thế giới, mở rộng các chương trình học bổng và liên kết đào tạo cũng là một biện pháp cần được đẩy mạnh trong thời gian tới.

Như vậy, thông qua quá trình đánh giá và phân tích Chỉ số Tri thức Toàn cầu (GKI) của Việt Nam so với các quốc gia trong khu vực, có thể thấy rằng mặc dù Việt Nam đã có những bước tiến đáng kể trong việc phát triển nền kinh tế tri thức, chúng ta vẫn còn đối mặt với nhiều thách thức trong việc nâng cao năng lực tri thức toàn diện. Để Việt Nam có thể tận dụng tốt nhất các cơ hội từ tri thức toàn cầu để phát triển kinh tế, một chiến lược đa chiều là rất cần thiết. Điều này bao gồm việc tăng cường đầu tư vào giáo dục và đào tạo, cải thiện chất lượng nghiên cứu và đổi mới công nghệ, và thúc đẩy ứng dụng công nghệ trong nền kinh tế. Đồng thời, cần phải chú trọng đến việc xây dựng một môi trường học tập và làm việc linh hoạt, sáng tạo, qua đó khuyến khích sự tham gia của tất cả các thành phần xã hội trong việc xây dựng và phát triển tri thức.

Việt Nam cũng nên mở rộng hợp tác quốc tế, tăng cường trao đổi kiến thức và kỹ năng với các quốc gia có chỉ số tri thức cao, đồng thời thu hút các khoản đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực giáo dục và nghiên cứu. Việc áp dụng các chính sách linh hoạt và phù hợp sẽ giúp Việt Nam không chỉ đáp ứng được yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 mà còn tạo dựng được một nền tảng tri thức vững chắc, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống và thúc đẩy phát triển kinh tế bền vững. Bằng cách này, Việt Nam không chỉ có thể cải thiện vị thế trong chỉ số GKI mà còn phát triển nền kinh tế tri thức một cách bền vững.

Tài liệu tham khảo

APEC (2000), *Báo cáo của Ủy ban kinh tế APEC, tháng 11/2000*.

BambuUp (2004), *Báo cáo Hệ sinh thái Đổi mới sáng tạo mở Việt Nam năm 2023*, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

Báo Điện tử Chính phủ (2020), *Kinh tế Việt Nam 2016-2019 và định hướng 2020*, truy cập ngày 20/7/2024, <https://baochinhphu.vn/kinh-te-viet-nam-2016-2019-va-dinh-huong-2020-102267523.htm>

Cục Đầu tư nước ngoài (2024), *Tình hình thu hút đầu tư nước ngoài tại Việt Nam năm 2023*, truy cập ngày 20/7/2024, <https://fia.mpi.gov.vn/Detail/CatID/f3cb5873-74b1-4a47-a57c-a491e0be4051/NewsID/00689952-458e-417a-bf12-896d853e1276>.

Cục Sở hữu Trí tuệ (2024), *Báo cáo thường niên Hoạt động sở hữu trí tuệ 2023*, Nhà xuất bản Thanh Niên, Hà Nội.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

-
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- Google (2022), *E-Conomy SEA 2022*, Accessed on 20 April 2024, https://economysea.withgoogle.com/intl/ALL_vn/report
- Katuščáková, M., Capková, E., & Grečnár, J. (2023), 'How to measure knowledge economy', *Electronic Journal of Knowledge Management*, 21(2), 87-102.
- Kefela, G. T. (2010), 'Knowledge-based economy and society has become a vital commodity to countries', *International NGO Journal*, 5(7), 160-166.
- OECD (1996), *The knowledge-based economy*, OECD/STI, Accessed on 20 April 2024, <https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OCDE/GD%2896%29102&docLanguage=En>
- Schumpeter, J. A. (1934), *The theory of economic development*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- TopDev (2023), *Báo cáo thị trường IT Việt Nam 2023 - Vietnam Tech Talents Report*, truy cập ngày 20/4/2024, <https://topdev.vn/bao-cao-thi-truong-it-viet-nam-topdev-2023>
- Trần Thị Minh Tuyết (2022), *Đổi mới giáo dục đại học ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp*, truy cập ngày 20/4/2024, https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/825408/doi-moi-giao-duc-dai-hoc-o-viet-nam--thuc-trang-va-giai-phap.aspx
- UNDP & MBRF (2020), *Global Knowledge Index 2020*, Al Ghurair Printing Press, Dubai.
- UNDP & MBRF (2021), *Global Knowledge Index 2021*, Al Ghurair Printing Press, Dubai.
- UNDP & MBRF (2022), *Global Knowledge Index 2022*, Al Ghurair Printing Press, Dubai.
- UNDP & MBRF (2023), *Global Knowledge Index 2023*, Al Ghurair Printing Press, Dubai.
- World Bank (1999), *Knowledge for Development: World Development Report 1998–99*, Washington, DC: The World Bank and Oxford University Press.

XU THẾ PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ VÀ SỰ THAM GIA CỦA CỘNG ĐỒNG DOANH NGHIỆP VÀO PHÁT TRIỂN KHOA HỌC, CÔNG NGHỆ VÀ ĐỔI MỚI SÁNG TẠO Ở VIỆT NAM

Lê Thị Anh Vân

Khoa Khoa học quản lý – Trường Kinh tế và Quản lý công – Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: vanla@neu.edu.vn

Dương Thùy Linh

Khoa Khoa học quản lý – Trường Kinh tế và Quản lý công – Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: linhthuy@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1978

Ngày nhận bài: 04/09/2024

Ngày nhận bài sửa: 24/10/2024

Ngày duyệt đăng: 05/11/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1978

Tóm tắt

Bài viết này phân tích các xu hướng phát triển của nền kinh tế số và vai trò của doanh nghiệp trong thúc đẩy khoa học, công nghệ, và đổi mới sáng tạo tại Việt Nam. Trên cơ sở đánh giá mức độ tác động của bảy xu thế phát triển kinh tế số đến sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo ở Việt Nam, nghiên cứu khảo sát đại diện của 100 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Kết quả chính cho thấy rằng nền kinh tế số đang phát triển mạnh mẽ và cộng đồng doanh nghiệp cần phải tham gia sâu rộng hơn vào việc thúc đẩy công nghệ và đổi mới sáng tạo để duy trì sự cạnh tranh. Từ đó, nghiên cứu kiến nghị chính phủ cần tạo ra môi trường pháp lý và chính sách thuận lợi, trong khi doanh nghiệp phải chú trọng hơn vào nghiên cứu và phát triển cũng như áp dụng công nghệ số để tạo đà phát triển bền vững trong kỷ nguyên số.

Từ khóa: Doanh nghiệp, đổi mới sáng tạo, kinh tế số, khoa học công nghệ, Việt Nam.

Mã JEL: M48, L38

Trends in digital economic development and the participation of the business community in science, technology, and innovation development in Vietnam

Abstract

This paper analyzes the digital economy's development trends and enterprises' role in promoting science, technology, and innovation in Vietnam. Based on assessing the impact of seven digital economic development trends on the business community's participation in developing science, technology, and innovation in Vietnam. The study surveys representatives of 100 enterprises in Hanoi. The main results show that the digital economy is growing strongly, and the business community needs to participate more deeply in promoting technology and innovation to maintain competitiveness. Therefore, the study recommends that the government create a favorable legal and policy environment. At the same time, businesses must focus more on research and development and apply digital technology to build momentum for sustainable development in the digital age.

Keywords: Digital economy, enterprise, innovation, science and technology, Vietnam.

JEL Codes: M48, L38

1. Đặt vấn đề

Sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo chịu ảnh hưởng từ nhiều nhân tố khác nhau. Các yếu tố nội tại của doanh nghiệp bao gồm ngành nghề kinh doanh, chiến lược kinh doanh, năng lực tài chính, nguồn nhân lực, và văn hóa doanh nghiệp. Theo nghiên cứu của Barney (1991), năng lực tài chính và nguồn nhân lực chất lượng cao là những tài sản vô hình có thể tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp. Bên cạnh đó, các yếu tố bên ngoài như môi trường kinh doanh, thị trường, và môi trường công nghệ cũng đóng vai trò quan trọng. Porter (1990) đã chỉ ra rằng, môi trường cạnh tranh quốc tế và sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ là những yếu tố then chốt thúc đẩy doanh nghiệp đầu tư vào đổi mới sáng tạo.

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và sự bùng nổ của Cách mạng công nghiệp 4.0, phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo trở thành một trong những giải pháp quan trọng giúp doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững (Schwab, 2017). Tuy nhiên, quá trình này đòi hỏi sự đầu tư lớn về tài chính và công nghệ, điều mà không phải doanh nghiệp nào cũng có thể thực hiện hiệu quả. Tác giả (Tidd & Bessant, 2021) nhấn mạnh rằng, đổi mới sáng tạo là một quá trình phức tạp, cần sự hỗ trợ từ chính sách nhà nước và môi trường kinh doanh thuận lợi.

Trong vòng 5 năm trở lại đây, đóng góp của kinh tế số vào tăng trưởng kinh tế của Việt Nam đã gia tăng mạnh mẽ (Dang, 2022). Tuy nhiên, các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp trong việc chủ động tham gia vào cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 còn khá mới mẻ. Điển hình là Nghị quyết số 52-NQ/TW của Bộ Chính trị (ban hành ngày 27/09/2019) và Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt theo Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/06/2020.

Vì vậy, việc nghiên cứu tác động của xu thế phát triển kinh tế số đến sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo là cần thiết, nhằm từ đó đề xuất và hoàn thiện các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào những lĩnh vực này trong bối cảnh hiện nay của Việt Nam. Phần tiếp theo của bài viết sẽ nêu lên tổng quan nghiên cứu về những yếu tố ảnh hưởng đến sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo ở Việt Nam. Tiếp theo, bài viết đề xuất mô hình kiểm định và dữ liệu được sử dụng. Cuối cùng, bài viết sẽ phân tích một số kết quả của mô hình và đưa ra những hàm ý chính sách nhằm tăng cường sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp trong bối cảnh kinh tế số ngày càng phát triển.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Nghiên cứu trong nước

Kinh tế số đã trở thành một trong những yếu tố quan trọng định hình sự phát triển kinh tế toàn cầu trong những năm gần đây. Theo OECD (2017), kinh tế số là một hệ thống kinh tế dựa trên việc sử dụng công nghệ số để thúc đẩy các hoạt động thương mại thông qua các nền tảng số, tạo thuận lợi cho giao dịch thông tin, hàng hóa và dịch vụ. Trong bối cảnh này, các doanh nghiệp đóng vai trò chủ chốt trong việc thúc đẩy khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, đặc biệt là trong nền kinh tế số tại Việt Nam.

G20 (2016) nhấn mạnh rằng kinh tế số không chỉ liên quan đến sự áp dụng công nghệ thông tin và truyền thông mà còn là một động lực quan trọng cho tăng trưởng kinh tế và tối ưu hóa cơ cấu kinh tế. Tại Việt Nam, sự phát triển của kinh tế số đã đạt được những thành tựu đáng kể với sự tham gia ngày càng tích cực của cộng đồng doanh nghiệp. Cụ thể, theo Ngân hàng Thế giới, tỷ lệ các doanh nghiệp sử dụng các công cụ số để quản lý, vận hành và tiếp cận thị trường đã tăng nhanh, đóng góp quan trọng vào tăng trưởng GDP của quốc gia (Lê Duy Bình & Trần Thị Phương, 2020). Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng đã đầu tư mạnh mẽ vào nghiên cứu và phát triển, coi đây là yếu tố chiến lược để duy trì cạnh tranh và phát triển bền vững trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0.

Tuy nhiên, sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo vẫn còn đối mặt với nhiều thách thức. Những thách thức này bao gồm việc thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao, hạn chế về tài chính cho các hoạt động nghiên cứu và phát triển, và cơ sở hạ tầng công nghệ chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu phát triển của doanh nghiệp (Lê Duy Bình & Trần Thị Phương, 2020). Ngoài ra, mối liên kết giữa các doanh nghiệp với các viện nghiên cứu và trường đại học cũng chưa thực sự hiệu quả, dẫn đến việc chuyển giao công nghệ còn nhiều hạn chế.

Trong tương lai, việc thúc đẩy sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công

nghệ và đổi mới sáng tạo sẽ là một yếu tố then chốt để Việt Nam có thể bắt kịp và tận dụng các cơ hội từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, đồng thời góp phần nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế.

2.2. Nghiên cứu quốc tế

Sự phát triển của kinh tế số trên toàn cầu đã mở ra những cơ hội lớn cho các doanh nghiệp trong việc thúc đẩy khoa học, công nghệ, và đổi mới sáng tạo. Kinh tế số, theo định nghĩa của (OECD, 2017), bao gồm các hoạt động kinh tế dựa trên nền tảng công nghệ số nhằm tối ưu hóa các quy trình sản xuất và kinh doanh. Trong bối cảnh này, vai trò của các doanh nghiệp trong việc dẫn dắt sự đổi mới và phát triển công nghệ ngày càng trở nên quan trọng.

Một số nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra mối quan hệ chặt chẽ giữa sự tham gia của doanh nghiệp vào kinh tế số và khả năng đổi mới sáng tạo của họ. Köse (2016) lập luận rằng các công nghệ số không chỉ cải thiện hiệu suất kinh doanh mà còn tạo ra những mô hình kinh doanh hoàn toàn mới, thúc đẩy sự đổi mới liên tục. Đặc biệt, các công ty trong lĩnh vực công nghệ cao đã sử dụng các nền tảng số như một công cụ để phát triển sản phẩm và dịch vụ sáng tạo, giúp họ duy trì lợi thế cạnh tranh trong thị trường toàn cầu. Bughin & cộng sự (2019) đã chỉ ra rằng việc áp dụng các công nghệ số mới nổi như trí tuệ nhân tạo và dữ liệu lớn không chỉ giúp doanh nghiệp cải thiện hiệu suất mà còn tạo ra các cơ hội mới cho hoạt động nghiên cứu và phát triển. Nghiên cứu nhấn mạnh rằng các doanh nghiệp cần đầu tư mạnh mẽ vào công nghệ số nếu muốn duy trì lợi thế cạnh tranh và tham gia vào các xu hướng đổi mới sáng tạo toàn cầu.

Tuy nhiên, nghiên cứu của Bessen (2017) chỉ ra rằng không phải doanh nghiệp nào cũng tận dụng được cơ hội từ kinh tế số. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa thường gặp khó khăn trong việc đầu tư vào các công nghệ mới do hạn chế về nguồn lực và năng lực công nghệ. Điều này tạo ra một khoảng cách lớn giữa các doanh nghiệp lớn và nhỏ trong khả năng đổi mới sáng tạo, từ đó ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế tổng thể.

Ngoài ra, cộng đồng doanh nghiệp tại các quốc gia đang phát triển, như Ấn Độ và Indonesia, cũng đã bắt đầu tham gia mạnh mẽ vào lĩnh vực kinh tế số. Nghiên cứu của Cahyono & cộng sự (2022) chỉ ra rằng việc áp dụng các công nghệ số tại Malaysia đã giúp các doanh nghiệp cải thiện hiệu quả hoạt động và tăng cường năng lực cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Tương tự, nghiên cứu của Tambunan (2008) cũng cho thấy rằng các doanh nghiệp vừa và nhỏ đã đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo thông qua việc áp dụng công nghệ thông tin và truyền thông.

Tuy nhiên, các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng sự thành công của các doanh nghiệp trong nền kinh tế số phụ thuộc rất nhiều vào chính sách hỗ trợ của chính phủ. Theo Mazzucato (2013), sự can thiệp của nhà nước thông qua các chính sách công nghiệp và đổi mới sáng tạo có thể đóng vai trò quyết định trong việc tạo ra môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp tham gia vào kinh tế số.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong Báo cáo “Tương lai nền kinh tế số Việt Nam: Hướng tới năm 2030 và 2045”, được phối hợp thực hiện bởi Cơ quan nghiên cứu khoa học và công nghiệp Khối thịnh vượng chung Úc (CSIRO) và Bộ Khoa học và Công nghệ Việt Nam năm 2019, đã xác định bảy xu thế chủ đạo trong phát triển kinh tế số tại Việt Nam (Cameron & cộng sự, 2019). Các xu thế này bao gồm:

- Công nghệ số mới nổi: Các công nghệ như chuỗi khối (blockchain), trí tuệ nhân tạo (AI), phân tích dữ liệu lớn (big data) và Internet vạn vật (IoT) đang mở ra những bước tiến vượt bậc trong hạ tầng công nghiệp, đơn giản hóa chuỗi cung ứng và logistics, giúp doanh nghiệp hoạt động hiệu quả hơn. Đây là những công nghệ đang làm thay đổi cách thức kinh doanh và sản xuất (Javaid & cộng sự, 2024).
- Quốc tế hóa - thế giới thu nhỏ hơn: Nền kinh tế số có thể được hưởng lợi từ quá trình hội nhập quốc tế, mở ra những thị trường xuất khẩu mới, cơ hội chuyển giao tri thức và kỹ năng, cũng như thu hút đầu tư nước ngoài (Dang, 2022).
- Tăng nhu cầu an ninh mạng và bảo mật cá nhân: Sự gia tăng sử dụng nền kinh tế số đồng nghĩa với việc cần thiết phải đảm bảo an ninh mạng và bảo mật cá nhân, đặc biệt khi các hệ thống tài chính và Chính phủ ngày càng được số hóa (Ha, 2020).
- Cơ sở hạ tầng số hiện đại: Một nền kinh tế số vững mạnh đòi hỏi phải có hạ tầng số hiện đại và ổn định, đặc biệt là với những công nghệ tiêu tốn nhiều năng lượng như IoT hay AI. Việc phát triển mạng lưới viễn thông mới cũng là cần thiết để đảm bảo băng thông rộng phục vụ cho các ứng dụng đòi hỏi dữ liệu lớn.

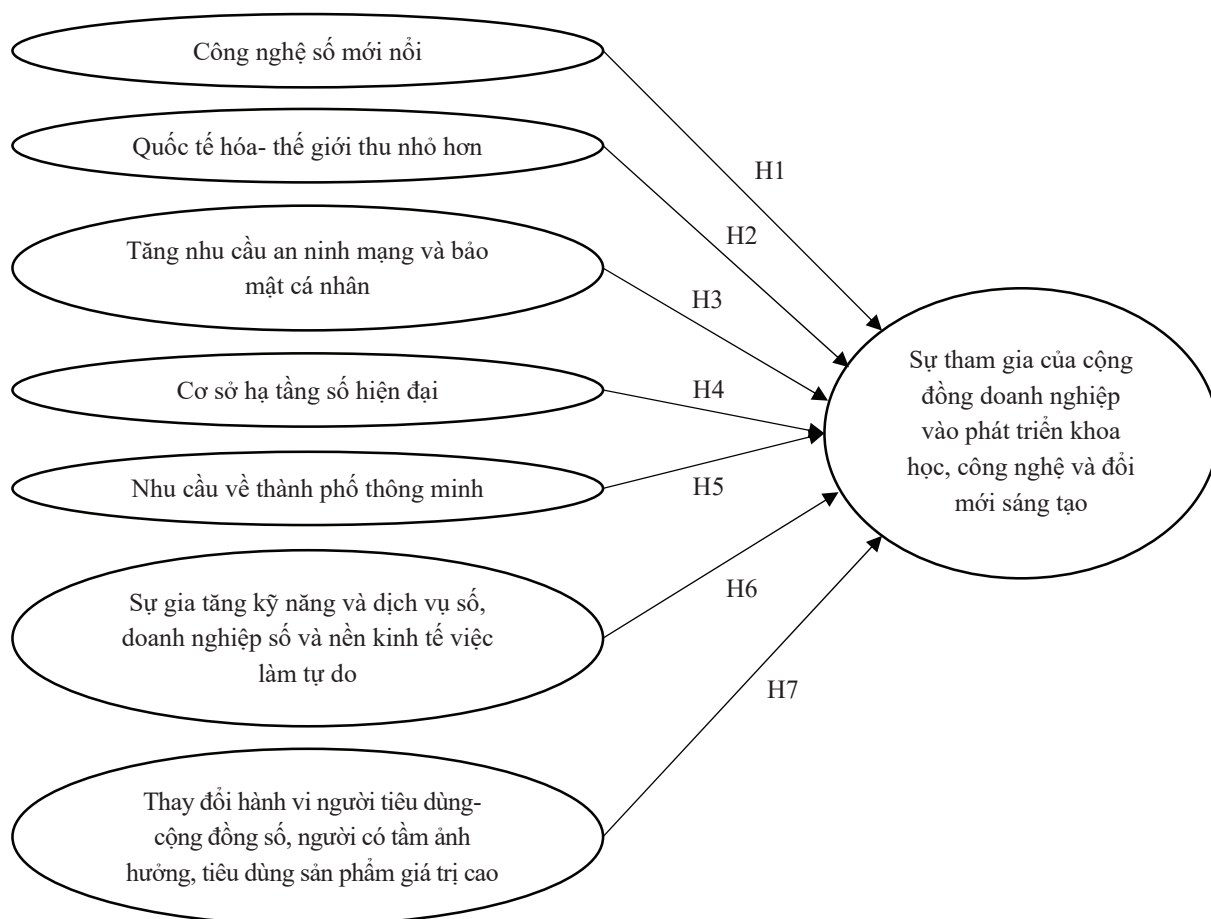
- Nhu cầu về thành phố thông minh: Với tốc độ đô thị hóa nhanh và dân số già hóa, thành phố thông minh trở thành giải pháp hiệu quả để tối ưu hóa hạ tầng và nguồn lực, giảm thiểu rác thải, ô nhiễm, và tắc nghẽn giao thông.

- Sự gia tăng kỹ năng và dịch vụ số, doanh nghiệp số, và nền kinh tế việc làm tự do: Cùng với sự gia tăng nhu cầu về dịch vụ và sản phẩm số, đòi hỏi phải đầu tư nhiều hơn vào giáo dục đại học, phát triển kỹ năng số, và hỗ trợ hệ sinh thái đổi mới sáng tạo của Việt Nam. Sự xuất hiện của các nền tảng số cũng thúc đẩy việc sử dụng lao động và sản phẩm trên các nền tảng này để tạo ra thu nhập và đổi mới trong ngành lao động.

- Thay đổi hành vi người tiêu dùng: Hành vi của người tiêu dùng đang thay đổi mạnh mẽ khi tầng lớp trung lưu tại Châu Á phát triển, hướng tới các sản phẩm và dịch vụ có giá trị cao, trong đó bao gồm cả các sản phẩm từ nền kinh tế số. Sự gia tăng ứng dụng số cũng làm tăng tầm ảnh hưởng của các cộng đồng số và những người có tầm ảnh hưởng đến hành vi của cả nhà cung cấp lẫn người tiêu dùng.

Tác giả đồng tình với đánh giá về 07 xu thế chủ đạo trong phát triển kinh tế số trong báo cáo này, và sử dụng các xu thế đó để xây dựng mô hình nghiên cứu (xem Hình 1).

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả đề xuất.

Nghiên cứu đưa ra một số giả thuyết như sau:

H1: Công nghệ số mới nổi có tác động tích cực đến sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (+).

H2: Quốc tế hóa-thế giới thu nhỏ hơn có tác động tích cực đến sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (+).

H3: Tăng nhu cầu an ninh mạng và bảo mật cá nhân có tác động tích cực đến sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (+).

H4: Cơ sở hạ tầng số hiện đại có tác động tích cực đến sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (+).

H5: Nhu cầu về thành phố thông minh có tác động tích cực đến sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (+).

H6: Sự gia tăng kỹ năng và dịch vụ số, doanh nghiệp số và nền kinh tế việc làm tự do có tác động tích cực đến sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (+).

H7: Thay đổi hành vi người tiêu dùng - cộng đồng số, người có tầm ảnh hưởng, tiêu dùng sản phẩm giá trị cao có tác động tích cực đến sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (+).

Dữ liệu sơ cấp sử dụng cho nghiên cứu được thu thập với tổng cộng 250 phiếu khảo sát đối với đại diện của 100 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Thời gian thực hiện cuộc khảo sát từ tháng 01/2024 đến hết tháng 02/2024 thông qua phát phiếu trực tiếp và sử dụng công cụ Google Forms. Thang đo được sử dụng là thang Likert 05 bậc (mức độ từ 1 đến 5 tương ứng là: Rất không đồng ý, Không đồng ý, Đồng ý một phần, Đồng ý, Rất đồng ý). Kết quả thu về 212 phiếu hợp lệ được sử dụng cho phân tích.

Dữ liệu sơ cấp được làm sạch, được phân tích bằng công cụ phân tích dữ liệu thống kê SPSS 26. Các nhân tố được mã hóa như sau: (1) Công nghệ số mới nổi - CNS; (2) Quốc tế hóa - thể giới thu nhỏ hơn - QTH; (3) Tăng nhu cầu an ninh mạng và bảo mật cá nhân - TAB; (4) Cơ sở hạ tầng số hiện đại - HTS; (5) Nhu cầu về thành phố thông minh - TPT; (6) Sự gia tăng kỹ năng và dịch vụ số, doanh nghiệp số và nền kinh tế việc làm tự do - KDN; (7) Thay đổi hành vi người tiêu dùng - cộng đồng số, người có tầm ảnh hưởng, tiêu dùng sản phẩm giá trị cao - THV; và (8) Sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo - STG.

Trước khi tiến hành các phân tích sâu hơn, chỉ số Cronbach Alpha được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy của các thang đo trong bảng câu hỏi. Chỉ số này giúp xác định mức độ nhất quán nội tại của các biến quan sát, đảm bảo rằng các câu hỏi trong cùng một thang đo đều phản ánh đúng khái niệm mà chúng đo lường. Một thang đo có độ tin cậy tốt khi hệ số này lớn hơn 0,7. Sau khi đảm bảo thang đo đáng tin cậy, phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng để xác định cấu trúc các nhóm nhân tố tiềm ẩn trong dữ liệu. Kỹ thuật này giúp giảm số lượng biến quan sát thành các nhóm yếu tố đại diện (nhân tố) nhằm rút ra những mô hình quan hệ giữa các biến. Cuối cùng, phân tích hồi quy tuyến tính được sử dụng để xác định mối quan hệ giữa các nhân tố chính (biến độc lập) và kết quả nghiên cứu (biến phụ thuộc). Phân tích này cho phép đánh giá mức độ tác động của từng nhân tố đến sự phát triển của kinh tế số và sự tham gia của doanh nghiệp vào khoa học, công nghệ, và đổi mới sáng tạo.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo

Bảng 1 cho thấy, tất cả các hệ số Cronbach Alpha đều > 0,7; tất cả hệ số độ tin cậy tổng hợp > 0,7; tất cả các phương sai trích trung bình (AVE) > 0,5. Như vậy, dữ liệu phân tích đảm bảo độ tin cậy.

Hệ số tải nhân tố của các biến đều > 0,7 (xem Bảng 2). Như vậy, các biến trong mô hình đều đáp ứng yêu cầu, không có biến nào phải loại bỏ khỏi mô hình.

Bảng 3 cho thấy, tất cả giá trị trên đường chéo đều lớn hơn giá trị trong cột tương ứng. Như vậy các thông số phân tích đảm bảo yêu cầu thống kê, không có biến độc lập nào không tương quan với biến phụ thuộc (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Bảng 4 cho thấy, Hệ số xác định R bình phương = 0,716 > 0,5. Như vậy, sự biến thiên của các biến độc lập giải thích được 71,6% sự biến thiên của biến phụ thuộc.

Bảng 5 cho thấy, hệ số phóng đại phương sai VIF < 10. Như vậy, không có đa cộng tuyến.

Từ Bảng 5, rút ra được phương trình hồi quy tuyến tính như sau:

$$STG = 2,236 + 0,381CNS + 0,255QTH + 0,178TAB + 0,193HTS + 0,185TPT + 0,287KDN + 0,314THV + \varepsilon$$

Bảng 1: Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Nhân tố	Số biến quan sát	Cronbach Alpha	Hệ số độ tin cậy tổng hợp	Phương sai trích trung bình
CNS	4	0,772	0,757	0,544
QTH	4	0,780	0,760	0,565
TAB	4	0,801	0,788	0,581
HTS	4	0,754	0,733	0,538
TPT	4	0,794	0,746	0,619
KDN	4	0,813	0,791	0,603
THV	4	0,819	0,802	0,586
STG	4	0,822	0,807	0,564

Bảng 2: Ma trận hệ số tải nhân tố

	Hệ số							
	1	2	3	4	5	6	7	8
CNS1	0,811							
CNS2	0,796							
CNS3	0,740							
CNS4	0,745							
QTH1		0,738						
QTH2		0,749						
QTH3		0,759						
QTH4		0,720						
TAB1			0,814					
TAB2			0,846					
TAB3			0,785					
TAB4			0,708					
HTS1				0,815				
HTS2				0,774				
HTS3				0,719				
HTS4				0,703				
TPT1					0,722			
TPT2					0,810			
TPT3					0,753			
TPT4					0,746			
KDN1						0,771		
KDN2						0,714		
KDN3						0,857		
KDN4						0,781		
THV1							0,830	
THV2							0,744	
THV3							0,763	
THV4							0,808	
STG1								0,712
STG2								0,849
STG3								0,821
STG4								0,833

Bảng 3: Giá trị phân biệt của thang đo

	CNS	QTH	TAB	HTS	TPT	KDN	THV	STG
CNS	0,692							
QTH	0,529	0,713						
TAB	0,496	0,611	0,667					
HTS	0,538	0,577	0,504	0,684				
TPT	0,573	0,502	0,479	0,554	0,652			
KDN	0,517	0,488	0,561	0,511	0,480	0,708		
THV	0,566	0,474	0,575	0,591	0,515	0,618	0,670	
STG	0,659	0,680	0,639	0,660	0,636	0,671	0,647	0,634

Bảng 4: Đánh giá mức độ phù hợp của mô hình hồi quy với tập dữ liệu

Mô hình	R	R bình phương	R bình phương điều chỉnh	Sai số chuẩn	Hệ số Durbin-Watson
1	,864 ^a	,716	,710	,33148	2,028
a. Các yếu tố dự báo: (Hàng số), CNS, QTH, TAB, HTS, TPT, KDN, THV					
b. Biến phụ thuộc: STG					

Bảng 5: Kiểm định đa cộng tuyến

Mô hình	Hệ số không chuẩn hóa		Hệ số chuẩn	t	Sig.	Đa cộng tuyến	
	Beta	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
(Hàng số)	2,236	,195		12,981	,000		
CNS	0,381	,023	,351	10,898	,000	,846	1,712
QTH	0,255	,022	,238	8,680	,000	,657	1,609
TAB	0,178	,025	,166	5,539	,000	,615	1,374
HTS	0,193	,028	,178	5,717	,000	,688	1,310
TPT	0,185	,024	,172	5,146	,000	,705	1,227
KDN	0,287	,023	,260	9,825	,000	,712	1,464
THV	0,314	,021	,310	10,373	,000	,613	1,625
a. Biến phụ thuộc: STG							

Phương trình hồi quy tuyến tính cho thấy, tất cả 07 biến độc lập đều có tác động cùng chiều với biến phụ thuộc. Dựa theo độ lớn của các hệ số cho thấy, biến CNS (Công nghệ số mới nổi) có tác động lớn nhất, tiếp đến là các biến THV (Thay đổi hành vi người tiêu dùng- cộng đồng số, người có tầm ảnh hưởng, tiêu dùng sản phẩm giá trị cao), KDN (Sự gia tăng kỹ năng và dịch vụ số, doanh nghiệp số và nền kinh tế việc làm tự do), QTH (Quốc tế hóa- thế giới thu nhỏ hơn), HTS (Cơ sở hạ tầng số hiện đại), TPT (Nhu cầu về thành phố thông minh) và biến TAB (Tăng nhu cầu an ninh mạng và bảo mật cá nhân) có tác động nhỏ nhất đến biến phụ thuộc STG (Sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo).

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Xu thế phát triển của kinh tế số đã và đang mở ra nhiều cơ hội cũng như thách thức mới đối với nền kinh tế toàn cầu nói chung và Việt Nam nói riêng. Sự chuyển dịch từ nền kinh tế truyền thống sang nền kinh tế số đòi hỏi các doanh nghiệp không chỉ nhanh chóng thích nghi mà còn phải tích cực tham gia vào quá trình đổi mới và phát triển khoa học, công nghệ.

Cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam, với vai trò là động lực chính trong sự phát triển của nền kinh tế, cần tận dụng tối đa những lợi thế mà kinh tế số mang lại. Điều này đòi hỏi sự cam kết mạnh mẽ từ phía chính phủ trong việc xây dựng và hoàn thiện các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, thúc đẩy đầu tư vào nghiên cứu và phát triển, đào tạo nhân lực chất lượng cao, và đảm bảo an ninh mạng.

Sự hợp tác giữa chính phủ, doanh nghiệp và các tổ chức nghiên cứu không chỉ giúp nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam trên thị trường quốc tế mà còn góp phần quan trọng vào việc xây dựng một nền kinh tế số phát triển bền vững, sáng tạo và toàn diện. Việc nắm bắt và thúc đẩy xu thế này sẽ tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển kinh tế của Việt Nam trong tương lai.

Phân tích mô hình kinh tế lượng cho thấy nhiều xu hướng phát triển kinh tế số ảnh hưởng đến mức độ tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, với các mức độ tác động khác nhau. Để tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp trong các lĩnh vực này, Chính phủ cần tập trung vào việc xây dựng, hoàn thiện và nâng cao chất lượng tổ chức thực thi các chính sách khuyến khích và hỗ trợ doanh nghiệp:

5.1. Ưu tiên số 1

Hoàn thiện hệ thống pháp luật: Chính phủ cần ban hành các quy định pháp luật phù hợp nhằm tạo ra một môi trường thuận lợi cho sự phát triển của công nghệ số và các doanh nghiệp công nghệ. Những quy định này phải linh hoạt để có thể khuyến khích các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp khởi nghiệp, đầu tư vào công nghệ mới mà không bị ràng buộc bởi những quy định quá khắt khe. Đồng thời, việc đảm bảo an

ninh mạng và an toàn dữ liệu là điều cần thiết để bảo vệ doanh nghiệp và người tiêu dùng trước những rủi ro trong không gian mạng.

Đầu tư vào nghiên cứu và phát triển: Nhà nước cần cung cấp hỗ trợ tài chính cho các doanh nghiệp và tổ chức nghiên cứu trong việc phát triển các công nghệ số mới. Điều này có thể bao gồm việc cấp ngân sách cho các dự án nghiên cứu, hỗ trợ đào tạo nhân lực chuyên môn cao trong lĩnh vực công nghệ số, và đầu tư vào cơ sở hạ tầng cần thiết. Những chính sách này không chỉ thúc đẩy sáng tạo mà còn giúp doanh nghiệp tiếp cận với những công nghệ tiên tiến, từ đó tăng cường khả năng cạnh tranh trên thị trường.

5.2. Ưu tiên số 2

Thực hiện các chính sách hỗ trợ đào tạo về marketing kỹ thuật số, bán hàng trực tuyến, quản lý khách hàng quan hệ; chính sách hỗ trợ tài chính cho các dự án nghiên cứu và phát triển về hành vi người tiêu dùng trong nền kinh tế số. Cụ thể, chính phủ cần tổ chức các khóa học, hội thảo và chương trình đào tạo về marketing kỹ thuật số, quản lý quan hệ khách hàng, và bán hàng trực tuyến. Điều này đặc biệt quan trọng đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ và các cá nhân. Ngoài ra, cung cấp các khoản vay ưu đãi hoặc trợ cấp cho các doanh nghiệp đầu tư vào giải pháp marketing kỹ thuật số sẽ giúp họ nâng cao năng lực kinh doanh trong nền kinh tế số. Chính phủ cũng nên khuyến khích các trường đại học và viện nghiên cứu hợp tác với doanh nghiệp để nghiên cứu hành vi người tiêu dùng, từ đó phát triển các sản phẩm và dịch vụ phù hợp với nhu cầu thị trường.

5.3. Ưu tiên số 3

Cung cấp các khoản hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp chuyển đổi số, bao gồm cả các khoản vay ưu đãi, các khoản trợ cấp và các ưu đãi thuế. Cụ thể, các khoản vay với lãi suất thấp và không yêu cầu bảo đảm sẽ giúp giảm gánh nặng tài chính, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng cần được hỗ trợ tài chính khi triển khai các giải pháp tự động hóa, quản lý doanh nghiệp và phân tích dữ liệu. Ưu đãi thuế cho các khoản đầu tư vào công nghệ số cũng là một cách hiệu quả để thúc đẩy doanh nghiệp tham gia vào chuyển đổi số.

5.4. Ưu tiên số 4

Tận dụng các cơ hội và lợi ích do quốc tế hóa mang lại để thúc đẩy phát triển kinh tế số thông qua: Chính phủ cần tạo điều kiện thuận lợi để thu hút vốn đầu tư từ các quốc gia khác và tham gia vào các tổ chức quốc tế. Việc này không chỉ giúp chia sẻ lợi ích và cùng phát triển mà còn nâng cao năng lực cạnh tranh của quốc gia trên thị trường quốc tế. Đồng thời, nâng cao trình độ học vấn, kỹ năng và kiến thức của người lao động cũng là một yếu tố quan trọng để đáp ứng yêu cầu của quốc tế hóa.

5.5. Ưu tiên số 5

Tập trung đầu tư vào các hạ tầng số trọng điểm: Để phát triển kinh tế số, việc đầu tư vào các hạ tầng số trọng điểm như mạng 5G, trung tâm dữ liệu, điện toán đám mây và trí tuệ nhân tạo là cần thiết. Chính phủ nên khuyến khích đầu tư tư nhân vào hạ tầng số và tạo ra môi trường cạnh tranh bình đẳng. Các chính sách như giảm thuế và hỗ trợ tài chính sẽ giúp tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp phát triển. Bên cạnh đó, cần có sự công nhận và hỗ trợ cho các doanh nghiệp tư nhân có những đóng góp đáng kể trong lĩnh vực này.

5.6. Ưu tiên số 6

Hỗ trợ thuế và tài chính cho các doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực phát triển thành phố thông minh sẽ khuyến khích họ tham gia nhiều hơn vào lĩnh vực này. Chính phủ có thể giảm thuế thu nhập doanh nghiệp cho các công ty nghiên cứu và phát triển các giải pháp công nghệ phục vụ thành phố thông minh, và cung cấp ưu đãi thuế giá trị gia tăng cho các sản phẩm và dịch vụ liên quan đến công nghệ thành phố thông minh. Đồng thời, việc thành lập quỹ hỗ trợ các dự án nghiên cứu và phát triển công nghệ trong lĩnh vực này sẽ tạo động lực cho sự đổi mới và hợp tác giữa các doanh nghiệp và chính quyền địa phương.

5.7. Ưu tiên số 7

Để bảo vệ cơ sở hạ tầng quan trọng và dữ liệu cá nhân, chính phủ cần đầu tư vào các công nghệ và chương trình mới. Nâng cao nhận thức của cộng đồng về rủi ro an ninh mạng và cách bảo vệ bản thân là rất quan trọng. Bên cạnh đó, việc thúc đẩy hợp tác quốc tế để chia sẻ thông tin và phối hợp các nỗ lực chống lại các mối đe dọa an ninh mạng sẽ giúp củng cố khả năng bảo vệ và đối phó với các thách thức an ninh mạng toàn cầu.

Nghiên cứu được thực hiện dựa trên khảo sát 100 doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội nên chưa phản ánh được hết về đặc điểm của các doanh nghiệp ở các địa phương khác nhau, cũng như sự khác biệt nguồn lực giữa các doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp nhỏ. Vì vậy, các nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng phạm vi đối tượng nghiên cứu và bổ sung đánh giá tác động của sự khác biệt về nguồn lực và mức độ số hóa nền kinh tế đến sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp vào phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Tài liệu tham khảo

- Barney, J. (1991), 'Firm Resources and Sustained Competitive Advantage', *Journal of Management*, 17(1), 99-120, DOI: <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>.
- Bessen, James E. (2017), 'AI and Jobs: The Role of Demand', Boston Univ. School of Law, Law and Economics Research Paper No. 17-46, DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3078715>.
- Bughin, J., Hazan, E., Ramaswamy, S., Chui, M., Allas, T., Dahlström, P., & Trench, M. (2019), *The future of work in America: People and places, today and tomorrow*, McKinsey Global Institute.
- Cahyono, B., Nurcholis, L., & Nugroho, M. (2022), 'Information Technology Implementation in SMEs: A Comparison of Indonesia and Malaysia', *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 15(1), DOI: 10.20473/jmtt.v15i1.30182.
- Cameron, A., Pham, T. H., Atherton, J., Nguyen, D. H., Nguyen, T. P., Tran, S. T., & Hajkowicz, S. (2019), Tương lai nền kinh tế số Việt Nam-Hướng tới năm 2030 và 2045, CSIRO, Brisbane.
- G20 (2016), *G20 Digital Economy Development and Cooperation Initiative*, last retrived on 01/07/2024, from <<https://globalgovernanceprogram.org/g20/2016/160905-digital.html>>.
- Ha, Nguyen Thi Vu (2020), 'The Development of the Digital Economy in Vietnam', *VNU Journal of Economics and Business*, 36(5E), DOI: <https://doi.org/10.25073/2588-1108/vnueab.4462>.
- Javaid, M., Haleem, A., Singh, R.P., & Sinha, A.K. (2024), 'Digital economy to improve the culture of industry 4.0: A study on features, implementation and challenges', *Green Technologies and Sustainability*, 2(2), 100083, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.grets.2024.100083>.
- Köse, U. (2016), 'Book Review: "The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies" (E. Brynjolfsson & A. McAfee)', *Journal of Multidisciplinary Developments*, 1, 7-8, DOI: 10.1080/14697688.2014.946440.
- Lê Duy Bình & Trần Thị Phương (2020), 'Kinh tế số và chuyển đổi số tại Việt Nam', Tài liệu chuẩn bị cho chuỗi Hội nghị bàn tròn về EVFTA, EVIPA và Hồi phục kinh tế sau COVID 19 tại Việt Nam, Economica Vietnam, Hà Nội.
- Mazzucato, M. (2013), *The Entrepreneurial State: Debunking Public vs. Private Sector Myths*, Anz. Anthem Press, London, UK.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 và 2*, Nhà xuất bản Hồng Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.
- OECD (2017), *OECD Digital Economy Outlook 2017*, last retrived on 01/07/2024, from <https://www.oecd.org/en/publications/2017/10/oecd-digital-economy-outlook-2017_g1g7aa8d.html>.
- Porter, M.E. (1990), *The Competitive Advantage of Nations*, Free Press, New York, USA.
- Schwab, K. (2017), *The Fourth Industrial Revolution*, Crown Currency, New York, USA.
- Tambunan, T. (2008), 'Development of SME in ASEAN with Reference to Indonesia and Thailand', *Southeast Asian Journal Economics*, 20(1), 53-83.
- Dang, Thi Viet Duc (2022), 'Digital Economy Model in Vietnam', *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies*, 38(2), DOI: <https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4345>.
- Tidd, Joe & Bessant, John. (2021), *Managing Innovation Integrating Technological, Market and Organizational Change*, John Wiley & Sons.

TÁC ĐỘNG CỦA SẴN SÀNG THAY ĐỔI ĐẾN HIỆU SUẤT CÔNG VIỆC NHÂN VIÊN: NGHIÊN CỨU TẠI CÁC DOANH NGHIỆP ĐANG THAY ĐỔI CÔNG NGHỆ TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Thị Lệ Thúy

Khoa Khoa học quản lý, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: thuykhoahocquanly@neu.edu.vn

Lê Thị Hoài Thu

Khoa Công nghệ thông tin, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: thulh@neu.edu.vn

Nguyễn Thị Hồng Minh

Khoa Khoa học quản lý, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: minhnhong@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1958

Ngày nhận: 31/08/2024

Ngày nhận bản sửa: 14/10/2024

Ngày duyệt đăng: 06/11/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1958

Tóm tắt:

Cải thiện hiệu suất công việc là một đầu ra quan trọng của các tổ chức khi thực hiện các thay đổi. Nghiên cứu này xem xét tác động của sự sẵn sàng cá nhân cho thay đổi và hiệu suất công việc dựa trên việc đo lường tác động của mỗi thành phần phản ánh sự sẵn sàng cho thay đổi và hiệu suất công việc. Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) dựa trên dữ liệu từ 210 người trả lời tại các doanh nghiệp sản xuất đang thực hiện thay đổi về công nghệ, đã ủng hộ 9 trong 15 giả thuyết nghiên cứu được đề nghị. Kết quả nghiên cứu đã khẳng định vai trò của sự sẵn sàng cho thay đổi trong việc thúc đẩy hiệu suất công việc của cá nhân, đồng thời chỉ rõ từng tác động riêng lẻ của nhận thức với thay đổi và cảm xúc với thay đổi và hiệu suất công việc.

Từ khóa: Sự sẵn sàng của cá nhân cho thay đổi, hiệu suất công việc, hiệu suất theo bối cảnh, hiệu suất theo nhiệm vụ, hành vi cản trở công việc.

Mã JEL: M12.

The impact of readiness for change on employee performance: The case of manufactory firms implementing technological change in Vietnam

Abstract:

Improving employee performance is an important outcome for organizations when implementing change efforts. This research examines the impact of individual readiness for change and job performance based on measuring the impact of each component of readiness for change on job performance. A survey study with SEM analysis basing on data from 210 respondents in Vietnam manufactory firms implementing technological change, shows 9 out of 15 hypotheses empirically supported. The findings confirm the role of readiness for change in promoting employee performance. Thereby, the research establishes the influence of two components of readiness for change (cognition and affective) and employee performance.

Keywords: Individual readiness for change, employee performance, context performance, task performance, counterproductive work behavior.

JEL Code: M12

1. Giới thiệu

Trong kỷ nguyên cạnh tranh toàn cầu hiện nay, thay đổi tổ chức là điều không thể thiếu. Nhiều sáng kiến mới về thay đổi và chuyển đổi đã được đưa ra để nâng cao hiệu suất tổ chức và đảm bảo lợi thế cạnh tranh lâu dài (Wanberg & Banas, 2000). Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra tỷ lệ thất bại cao trong việc thực hiện thay đổi (Klein & Sorra, 1996; Choi & Ruona, 2011). Sự sẵn sàng thay đổi của cá nhân (IRFC - *individual readiness for change*) được xem là một trong những yếu tố quan trọng nhất để thực hiện thành công thay đổi tổ chức (Armenakis & cộng sự, 1993; Week & cộng sự, 2004; Holt & cộng sự, 2007; Sikh & Gls, 2011). Sự sẵn sàng thay đổi có thể được định nghĩa là mức độ mà nhân viên có quan điểm tích cực về nhu cầu thay đổi tổ chức, cũng như mức độ mà nhân viên tin rằng những thay đổi như vậy có khả năng có tác động tích cực đến bản thân họ và toàn bộ tổ chức (Armenakis & cộng sự, 1993).

Nghiên cứu về các kết quả của sự sẵn sàng cho thay đổi, theo Rafferty & cộng sự (2013), sự sẵn sàng thay đổi của cá nhân đối với tổ chức như trạng thái tâm lý độc lập có thể dẫn đến các hành vi tích cực như hành vi hỗ trợ tổ chức hoặc cam kết. Sự sẵn sàng thay đổi cũng đã được chứng minh là giúp vượt qua được sự kháng cự và hỗ trợ việc thực hiện thay đổi thành công (Self & Schraeder, 2009), Holt & cộng sự (2007) xác nhận rằng sẵn sàng cho thay đổi làm giảm ý định nghỉ việc của nhân viên. Các tác giả khác thì chứng minh rằng sự sẵn sàng thay đổi về mặt cảm xúc và nhận thức làm tăng cường các hành vi ủng hộ của họ (Badrinarayanan & cộng sự, 2024). Dù thế, nghiên cứu về các kết quả cụ thể có được từ sự sẵn sàng thay đổi vẫn thiếu bằng chứng đáng tin cậy.

Tại Việt Nam, Báo cáo của Tổng cục Thống kê (2023) cho thấy khu vực công nghiệp và xây dựng (bao gồm cả sản xuất) đóng góp 28,87% vào tăng trưởng GDP năm 2023, chỉ đứng sau khu vực dịch vụ. Để thúc đẩy tăng trưởng bền vững, chính sách gần đây của Chính phủ trong lĩnh vực sản xuất tập trung vào các chiến lược đổi mới, đặc biệt là về công nghệ. Các thay đổi về công nghệ thường dẫn tới thay đổi về hiệu suất công việc (HSCV) cả ở cấp độ tổ chức và cấp độ cá nhân (Badrinarayanan & cộng sự, 2024). Tuy nhiên, khi các doanh nghiệp (DN) sản xuất phải đối mặt với những thay đổi về công nghệ, không phải mọi nỗ lực thay đổi đều dẫn đến thành công (Holt & cộng sự, 2007). Nghiên cứu này tập trung vào việc khám phá mối quan hệ giữa sự sẵn sàng cho thay đổi (bao gồm khía cạnh nhận thức và tình cảm) và hiệu suất của nhân viên như là một cách thức tìm kiếm giải pháp để thúc đẩy thay đổi của tổ chức thành công. Cụ thể các câu hỏi nghiên cứu của bài viết bao gồm: (1) Cảm xúc của cá nhân đối với thay đổi của tổ chức ảnh hưởng tới hiệu suất công việc như thế nào?; (2) Nhận thức của cá nhân về thay đổi của tổ chức ảnh hưởng tới hiệu suất công việc như thế nào?

2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Hiệu suất công việc

Hiệu suất làm việc của nhân viên hay hiệu suất công việc (employee performance/job performance) được định nghĩa theo nhiều cách. Campbell & cộng sự (1990) đề cập đến hiệu suất công việc như là thái độ phù hợp với các mục tiêu tổ chức của nhân viên. Viswesvaran & Ones (2000) coi hiệu suất làm việc của cá nhân là các hành động, hành vi và kết quả mà nhân viên tham gia hoặc tạo ra có liên quan và đóng góp vào các mục tiêu của tổ chức. Koopmans & cộng sự (2014), Eliyana & Ma'arif (2019) coi hiệu suất công việc là cách thức thực hiện công việc và thành tích của công việc. Tương tự, Gupta & Sharma (2016) coi hiệu suất của nhân viên là sự thành công của một cá nhân trong việc hoàn thành công việc, từ đó định hình khả năng hoàn thành sứ mệnh của tổ chức. Hiệu suất làm việc của nhân viên là một thành phần quan trọng trong một tổ chức vì nó liên quan đến cam kết của tổ chức; nhân viên có cam kết cao sẽ tác động đến thành công và sự phát triển của toàn bộ tổ chức (Gupta & Sharma, 2016), nó cũng có vai trò quan trọng trong việc đạt được mục tiêu của công ty (Koopmans & cộng sự, 2014).

Có một số chỉ số phản ánh hiệu suất của nhân viên: khối lượng công việc, chất lượng công việc, kiến thức về công việc, tính sáng tạo, sự hợp tác, sự đáng tin cậy, chủ động và phẩm chất cá nhân (tổng hợp của Viswesvaran & Ones, 2000). Ở góc độ tâm lý, Campbell & cộng sự (1990) đo lường hiệu suất công việc dựa vào khả năng cá nhân thực hiện nhiệm vụ cốt lõi. Trong khi Belogolovsky & Somech (2010), Koopmans & cộng sự (2014) lại cho rằng hiệu suất của nhân viên còn bao gồm hiệu suất và hành vi theo ngữ cảnh của họ. Mô hình của Viswesvaran & Ones (2000) thì đề cập đến hành vi gây tiêu cực cho tổ chức, gây cản trở công việc như là một biểu hiện của hiệu suất công việc. Để tích hợp các điều này, Koopmans & cộng sự (2014) đề xuất khái niệm về hiệu suất công việc cá nhân, bao gồm ba khía cạnh: hiệu suất thực hiện nhiệm vụ, hiệu

suất theo ngữ cảnh và hành vi cản trở công việc.

Cụ thể, hiệu suất nhiệm vụ (*task performance*) đề cập đến trình độ mà cá nhân thực hiện các nhiệm vụ cốt lõi mang tính thực chất hoặc kỹ thuật quan trọng đối với công việc của mình (Campbell & cộng sự, 1990). Hiệu suất theo ngữ cảnh (*context performance*) bao gồm các hành động góp phần vào môi trường tổ chức, xã hội và tâm lý chung mà nhân viên thực hiện nhiệm vụ của mình. (Belogolovsky & Somech, 2010). Hành vi cản trở công việc (*counterproductive work behavior*) được định nghĩa là hành vi tự nguyện vi phạm các chuẩn mực quan trọng của tổ chức và khi làm như vậy, đe dọa đến phúc lợi của tổ chức hoặc các thành viên của tổ chức (Viswesvaran & Ones, 2000).

2.2. Sự sẵn sàng của cá nhân cho thay đổi tổ chức

Phá vỡ trạng thái đông cứng ban đầu của tổ chức là giai đoạn đầu quan trọng (Lewin, 1947), tập trung vào việc chuẩn bị cho tổ chức chấp nhận những thay đổi, là giai đoạn chuẩn bị thái độ đối với sự thay đổi. Thái độ này sẽ có tác động mạnh mẽ đến sự thành công của quá trình thay đổi tiếp theo (Kotter, 1996). Theo Armenakis & cộng sự (1993) sự sẵn sàng là nhận thức tiền đề dẫn tới các hành vi, cả kháng cự và ủng hộ của các thành viên tổ chức với một nỗ lực thay đổi. Trạng thái này cũng được chứng minh là có thể giúp tổ chức vượt qua được những kháng cự (Self & Schraeder, 2009). Phát triển thái độ cởi mở với thay đổi có thể dẫn tới kết quả là chấp nhận thay đổi dễ dàng hơn.

Armenakis & cộng sự (1993) định nghĩa sự sẵn sàng cho thay đổi (*readiness for change*) là niềm tin, thái độ và ý định của một cá nhân về nhu cầu thay đổi và khả năng thực hiện thành công sự thay đổi đó của tổ chức. Các nghiên cứu sau này của Holt & cộng sự (2007), Weiner (2009), Self & Schraeder (2009), Vakola (2014) đã tạo ra một xu hướng nghiên cứu sâu về sự sẵn sàng của cá nhân khi tổ chức thực hiện các thay đổi phát triển. Khi trạng thái sẵn sàng được thiết lập sẽ giúp giải quyết các xung đột trong quá trình thay đổi và làm cho các thành viên tổ chức có niềm tin và nhận thức phù hợp (Van de Ven & Poole, 1995).

Holt & cộng sự (2007) cho rằng phạm trù “sẵn sàng cho thay đổi” được phản ánh qua 4 khía cạnh nhận thức của cá nhân với thay đổi. Cụ thể là nhận thức về: (1) sự phù hợp của thay đổi, (2) sự ủng hộ của lãnh đạo, (3) khả năng thực hiện được, và (4) lợi ích cá nhân bị tác động. Tuy nhiên khi đề cập đến “sẵn sàng cho thay đổi” như là một thái độ với thay đổi thì nó phải bao gồm cả khía cạnh cảm xúc và hành vi (Metselaar, 1997; Wanberg & Banas, 2000; Sikh & Gls, 2011). Rafferty & cộng sự (2013) nhận xét rằng cảm xúc với thay đổi phải được xem là một biểu hiện của sự sẵn sàng cho thay đổi. Vì thế, nghiên cứu này đề xuất xem xét sự sẵn sàng của cá nhân cho thay đổi tổ chức dưới cả khía cạnh nhận thức và cảm xúc với thay đổi.

2.3. Sự sẵn sàng cho thay đổi và hiệu suất thực hiện công việc

Trạng thái tâm lý của cá nhân thường sẽ có ảnh hưởng đến hiệu suất công việc của cá nhân đó (Gable & Harmon-Jones, 2010; Allen & McCathy, 2016). Trạng thái tâm lý tích cực có thể làm gia tăng hiệu suất công việc (Gable & Harmon-Jones, 2010). Khi gặp phải những thay đổi theo kế hoạch của tổ chức, nhân viên thường sẽ nảy sinh các trạng thái cảm giác khác nhau và sẽ tác động đến hiệu suất công việc, Lin & cộng sự (2021) cho rằng phát triển một thái độ tích cực sẽ giúp cải thiện hiệu suất công việc.

Nghiên cứu về sự sẵn sàng cho thay đổi, Rafferty & cộng sự (2013) cho rằng kết quả của sự sẵn sàng cho thay đổi ngoài tạo ra sự ủng hộ đối với thay đổi còn tạo ra các trạng thái tích cực như là hành vi ủng hộ tổ chức, cam kết với tổ chức hay hiệu suất công việc. Nghiên cứu của Badrinarayanan & cộng sự (2024) cho thấy sự sẵn sàng thay đổi sẽ dẫn tới hành vi ủng hộ tích cực khi làm việc. Nghiên cứu của Week & cộng sự (2004) phát hiện thấy các quản lý bán hàng có sự sẵn sàng cho thay đổi cao hơn thì hiệu suất công việc cũng tích cực hơn. Đối doanh nghiệp sản xuất, muốn cạnh tranh và có lợi nhuận thì nhân viên nên được đào tạo và tham gia vào việc quản lý thay đổi công nghệ, nhưng hầu hết các tổ chức có xu hướng làm suy yếu sự đóng góp của nhân viên trong việc quản lý này, kết quả là lợi nhuận và hiệu suất làm việc thấp (Dauda & Akingbade, 2011). Những dẫn chứng trên cho thấy, sự sẵn sàng của cá nhân có thể dẫn tới các tác động tích cực đối với hiệu suất công việc của họ khi tổ chức tiến hành thay đổi. Để đánh giá được tác động của sẵn sàng cho thay đổi và hiệu suất công việc một cách toàn diện, nghiên cứu này xem xét tất cả các mối quan hệ giữa các thành phần của sẵn sàng cho thay đổi và hiệu suất công việc.

H1: Nhận thức của cá nhân về sự phù hợp của thay đổi tác động tới hiệu suất công việc ở cả 3 khía cạnh là tác động tích cực đối với (a) thực hiện theo nhiệm vụ, (b) thực hiện theo bối cảnh và tác động tiêu cực với (c) hành vi cản trở công việc.

H2: Nhận thức của cá nhân về sự ủng hộ của lãnh đạo với thay đổi có tác động đối với hiệu suất công

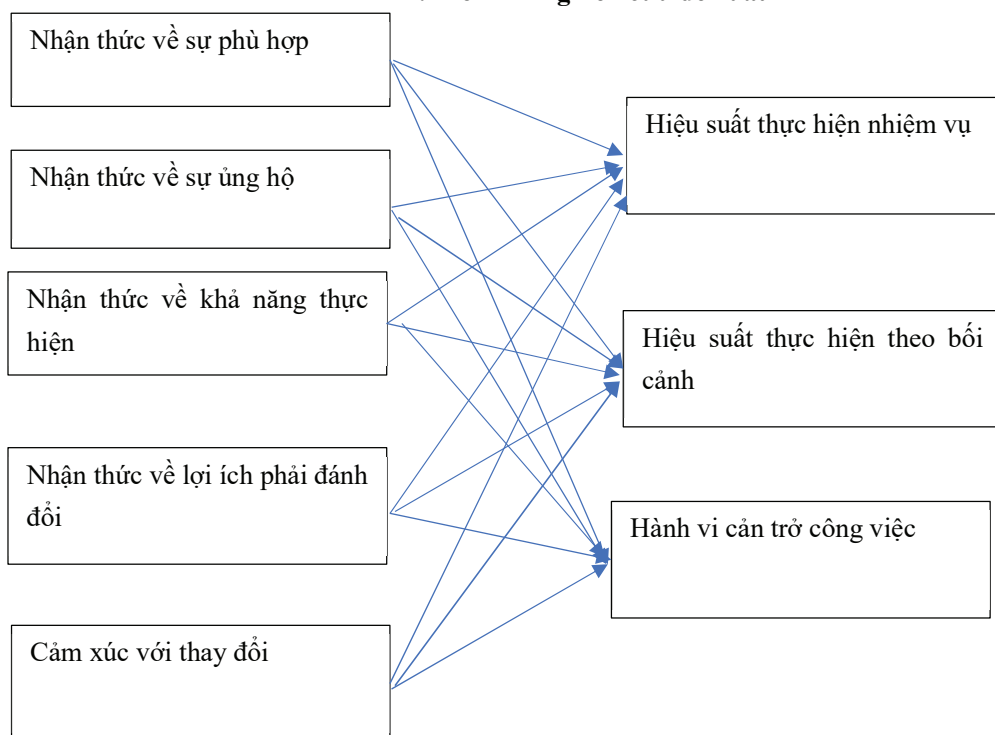
việc ở cả 3 khía cạnh là tác động tích cực đối với (a) thực hiện theo nhiệm vụ, (b) thực hiện theo bối cảnh và tác động tiêu cực với (c) hành vi cản trở công việc.

H3: Nhận thức của cá nhân về khả năng thực hiện thay đổi có tác động đối với hiệu suất công việc ở cả 3 khía cạnh là tác động tích cực đối với (a) thực hiện theo nhiệm vụ, (b) thực hiện theo bối cảnh và tác động tiêu cực với (c) hành vi cản trở công việc.

H4: Nhận thức của cá nhân về lợi ích phải đánh đổi có tác động với hiệu suất công việc ở cả 3 khía cạnh là tác động tích cực đối với (a) thực hiện theo nhiệm vụ, (b) thực hiện theo bối cảnh và tác động tiêu cực với (c) hành vi cản trở công việc.

H5: Cảm xúc của cá nhân với thay đổi có tác động tích cực đối với hiệu suất công việc ở cả 3 khía cạnh là tác động tích cực đối với (a) thực hiện theo nhiệm vụ, (b) thực hiện theo bối cảnh và tác động tiêu cực với (c) hành vi cản trở công việc.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua việc khảo sát bằng bảng hỏi với người lao động tại một số doanh nghiệp sản xuất đang thực hiện thay đổi về công nghệ. Thời gian thực hiện khảo sát là từ tháng 10 năm 2022 đến tháng 3 năm 2023. Bộ câu hỏi được tham khảo từ các nghiên cứu trước với một số điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh thay đổi tại các doanh nghiệp sản xuất ở Việt Nam. Cụ thể là thang đo về *sự sẵn sàng cho thay đổi* sử dụng từ nghiên cứu của Holt & cộng sự (2007), bổ sung, phát triển thêm nhân tố cảm xúc với thay đổi trong đo lường sự sẵn sàng với thay đổi theo nghiên cứu của Lê Thị Hoài Thu (2022). Các biến quan sát dạng phủ định được mã hóa lại để thuận lợi cho việc phân tích. Thang đo về hiệu suất công việc được kế thừa từ thang đo của Koopman & cộng sự (2013), các biến quan sát được điều chỉnh về ngôn ngữ để phù hợp với việc đo lường hiệu suất công việc.

3.2. Mẫu nghiên cứu

Dữ liệu cho nghiên cứu định lượng được thu thập bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện tại các doanh nghiệp sản xuất đang thực hiện thay đổi công nghệ. Nghiên cứu lựa chọn hai lĩnh vực thay đổi công nghệ đang có nhiều ảnh hưởng tới các doanh nghiệp hiện nay là ứng dụng công nghệ thông tin và ứng dụng công nghệ sản xuất xanh giảm thiểu tác động với môi trường (Gerbert & cộng sự, 2015). Khảo sát được thực hiện tại 2 doanh nghiệp thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý kho bãi và vận chuyển và 2

doanh nghiệp thực hiện thay đổi công nghệ (1 doanh nghiệp sản xuất phân bón, 1 doanh nghiệp sản xuất xi măng) theo hướng tiết kiệm nhiên liệu và giảm tác động môi trường. Trong số 359 phản hồi, sau khi loại bỏ các phiếu không hợp lệ, có 210 bảng hỏi phù hợp để đưa vào phân tích. Thống kê mẫu cho thấy độ tuổi trung bình của người tham gia khảo sát là 30,92, số năm làm việc trung bình là 6,9 năm. Tỷ lệ nam và nữ tham gia khảo sát lần lượt là 29,5% và 70,5%. Trong số 210 quan sát có 73 người (34,8%) có trình độ cao đẳng, 137 người (65,2%) có trình độ đại học, 14,3% giữ vị trí quản lý, còn lại là chuyên viên (65,2%) và công nhân (20,5%).

3.3. Phân tích dữ liệu

Nghiên cứu này đi theo tiếp cận phổ biến gồm hai bước trong phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM) với hai mô hình đo lường và mô hình cấu trúc lần lượt được đánh giá (Hair & cộng sự, 2010). Với mô hình đo lường, trước hết là kiểm định độ tin cậy Cronbach Anpha và nhân tố khám phá EFA để đánh giá sơ bộ thang đo. Kiểm định độ tin cậy tổng hợp, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt và mức độ phù hợp chung của thang đo bằng phân tích nhân tố khẳng định CFA (đặc biệt kiểm định sự phù hợp của thang đo cảm xúc với thay đổi trong đo lường sự sẵn sàng của cá nhân đối với thay đổi). Mô hình cấu trúc, kỹ thuật SEM với ước lượng ML (Maximum Likelihood) được dùng để đánh giá độ phù hợp tổng thể của mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu đã phát biểu. Phần mềm được lựa chọn là AMOS 20.0.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kiểm tra độ tin cậy và phân tích nhân tố khám phá

Trong phân tích nhân tố EFA, sau khi loại bỏ các biến có hệ số tải thấp, cấu trúc nhân tố của mô hình đều phù hợp với các hệ số tải nhân tố từ 0,603 đến 0,915 (đều lớn hơn 0,5). Tiếp theo kiểm định độ tin cậy, Cronbach's Alpha, các thang đo đều đạt độ tin cậy với hệ số tin cậy từ 0,702 đến 0,950 đều thỏa mãn theo Hair & cộng sự (2010). Trong phân tích CFA, các chỉ số về mức độ phù hợp của mô hình đều thỏa mãn các tiêu chuẩn, cho thấy mô hình đề xuất phù hợp với dữ liệu khảo sát thực tế, cụ thể là: CMIN/df=1.595 (<3); TLI=0,946 (>0,9); GFI= 0,839 (>0,8 đạt tiêu chuẩn chấp nhận được); CFI=0,953 (>0,9); RMSEA= 0,043(<0,05).

Độ giá trị hội tụ của thang đo thỏa mãn với các hệ số tin cậy tổng hợp từ 0,759 đến 0,944 (đều >0,6) và tổng phương sai trích từ 0,513 đến 0,757 (thỏa mãn >= 0,5) (Bảng 1). Các tên, khái niệm được mã hóa trong bảng như sau: AFF=Cảm xúc với thay đổi; CAP= Nhận thức về sự phù hợp của thay đổi; CMS= Nhận thức về sự ủng hộ của lãnh đạo; CEF= Nhận thức về khả năng thực hiện thay đổi; CVA=Nhận thức về lợi ích phải đánh đổi; Task_P= Hiệu suất công việc theo nhiệm vụ; Text_P= Hiệu suất công việc theo ngữ cảnh; B_P= Hành vi cản trở công việc. Độ giá trị phân biệt của các nhân tố cũng phù hợp khi phương sai trích trung bình (AVE) đều lớn hơn phương sai riêng lớn nhất (MSV) và phương sai trích trung bình cũng lớn hơn bình phương hệ số tương quan giữa các khái niệm.

Bảng 1: Thang đo các biến quan sát trong mô hình nghiên cứu

Các thang đo	Hệ số tải nhân tố chuẩn hóa
<i>Cảm xúc với thay đổi - AFF (CR=0,837, AVE=0,570)</i>	
Tôi thích sự thay đổi này	0,868
Tôi rất mong chờ sự thay đổi này của tổ chức	0,816
Tôi thấy hào hứng về sự thay đổi này	0,803
Tôi thấy lo lắng về thay đổi này	0,603
<i>Nhận thức về lợi ích bị đánh đổi – CVA (CR=0,903, AVE=0,757)</i>	
Tương lai công việc của tôi sẽ bị hạn chế bởi sự thay đổi này	0,882
Thay đổi này sẽ phá vỡ nhiều mối quan hệ mà tôi đã phát triển	0,870
Tôi lo lắng sẽ mất một số quyền lợi của mình khi thay đổi này diễn ra	0,832
<i>Nhận thức về sự phù hợp – CAP (CR= 0,869, AVE= 0,626)</i>	
Thay đổi này được thực hiện là có lý do hợp lý	0,884
Sự thay đổi này sẽ cải thiện hiệu lực tổng thể của tổ chức của chúng tôi	0,847
Sẽ có giá trị với tôi nếu công ty đi theo sự thay đổi này	0,769

Tôi nghĩ rằng công ty sẽ có lợi từ sự thay đổi này	0,718
<i>Nhận thức về khả năng thực hiện - CEF (CR=0,802, AVE=0,577)</i>	
Tôi có các kĩ năng cần thiết để thực hiện thay đổi này	0,845
Tôi có thể học mọi thứ mà sẽ được yêu cầu khi thay đổi này diễn ra	0,794
Kinh nghiệm quá khứ của tôi sẽ giúp tôi làm việc thành công sau thay đổi	0,647
<i>Nhận thức về sự ủng hộ của lãnh đạo - CMS (CR= 0,807, AVE=0,515)</i>	
Các lãnh đạo cấp cao đã khuyến khích nắm lấy sự thay đổi này	0,828
Những người có quyền ra quyết định cao nhất đều ủng hộ thay đổi này	0,793
Hầu hết lãnh đạo cấp cao của tổ chức cam kết với sự thay đổi này	0,719
<i>Hiệu suất công việc theo nhiệm vụ – Task_P (CR=0,914, AVE=0,728)</i>	
Tôi có thể thực hiện tốt công việc của mình với sự cố gắng và thời gian ít nhất	0,938
Tôi luôn sắp đặt thứ tự ưu tiên trong các công việc của mình	0,912
Tôi luôn hiểu rõ những kết quả công việc mà tôi cần đạt được	0,796
Tôi luôn lập kế hoạch làm việc của mình và hoàn thành đúng thời hạn	0,644
<i>Hiệu suất công việc theo ngữ cảnh – Text_P (CR=0,944, AVE=0,739)</i>	
Khi cần thiết tôi luôn nhận thêm những nhiệm vụ có tính thách thức	0,915
Tôi luôn cập nhật các kỹ năng mới trong quá trình làm việc	0,862
Tôi luôn cập nhật các kiến thức mới trong quá trình làm việc	0,862
Tôi luôn tìm kiếm các giải pháp sáng tạo trong quá trình làm việc	0,852
Tôi đã đảm nhiệm thêm các trách nhiệm trong công việc	0,829
Tôi chủ động bắt đầu thực hiện các nhiệm vụ mới ngay khi nhiệm vụ cũ đã hoàn thành	0,825
<i>Hành vi cản trở công việc – B_P (CR=0,759, AVE=0,513)</i>	
Tôi hay phàn nàn với các đồng nghiệp về những khía cạnh tiêu cực trong công việc	0,802
Tôi hay tập trung vào các khía cạnh tiêu cực trong công việc, thay vì các mặt tích cực	0,720
Tôi hay nói với người bên ngoài công ty về những khía cạnh tiêu cực trong công việc của mình	0,715

Bảng 2: Độ giá trị phân biệt của các thang đo kết quả

	MSV	B_P	Text_P	Task_P	AFF	CAP	CMS	CVA	CEF
B_P	0,248	0,716							
Text_P	0,270	0,316	0,859						
Task_P	0,270	0,439	0,520	0,853					
AFF	0,295	0,169	0,290	0,449	0,755				
CAP	0,406	0,418	0,484	0,499	0,543	0,791			
CMS	0,334	0,352	0,327	0,485	0,402	0,576	0,718		
CVA	0,315	0,467	0,338	0,337	0,352	0,561	0,493	0,870	
CEF	0,406	0,498	0,417	0,430	0,469	0,637	0,578	0,550	0,760

4.2. Kiểm định mô hình nghiên cứu

Các chỉ số phù hợp của mô hình cấu trúc đều đáp ứng yêu cầu (Hair & cộng sự, 2010), cụ thể: CMIN/df=1,599 (<0,3); TLI=0,955 (>0,9); CFI=0,955 (>0,9); p=0,000 (<0,005); RMSEA= 0,05; GFI=0,842. Về các giả thuyết nghiên cứu có 9 trong số tổng số 15 giả thuyết đề xuất được ủng hộ (p<0,05), 6 giả thuyết bị bác bỏ (p>0,05).

Nhóm giả thuyết H1 phản ánh tác động của nhận thức về sự phù hợp của thay đổi với hiệu suất công việc theo nhiệm vụ, hiệu suất công việc theo ngữ cảnh và hành vi cản trở công việc. Tất cả các giả thuyết trong nhóm H1 đều được ủng hộ, pvalue nhận các giá trị lần lượt 0,009; 0,004 và 0,026. Điều này cho thấy nhận thức về sự phù hợp của thay đổi có tác động tích cực đến hiệu suất công việc của cá nhân xét về cả hiệu suất thực hiện theo nhiệm vụ và hiệu suất thực hiện theo ngữ cảnh. Trong đó, tác động của nhận thức về sự phù hợp của thay đổi với hiệu suất công việc theo ngữ cảnh là mạnh nhất ($\beta=0,303$). Tương tự thế với nhóm H3,

khí nhận thức về khả năng thực hiện thay đổi của cá nhân tăng lên thì hiệu suất công việc của cá nhân cũng tăng lên, đặc biệt là hiệu suất thực hiện theo bối cảnh ($\beta=0,345$). Bên cạnh đó, khi nhân viên cảm thấy tự tin với thay đổi, thực hiện thay đổi dễ dàng thì một cách tự nhiên sẽ làm giảm các hành vi tiêu cực với tổ chức hay các hành vi cản trở công việc ($\beta=0,25$). Hành vi gây cản trở công việc hay hành vi tiêu cực cho tổ chức là biến phụ định đã được mã hóa lại cho cùng chiều với thang đo sẵn sàng cho thay đổi. Giả thuyết về mối quan hệ giữa nhận thức về khả năng thực hiện thay đổi và hiệu suất công việc theo nhiệm vụ không được ủng hộ. Với nhóm giả thuyết H2, sự ủng hộ của lãnh đạo có thể tác động làm tăng hiệu suất công việc theo nhiệm vụ ($\beta=0,337$, $p=0,002<0,005$). Mối quan hệ giữa sự ủng hộ của lãnh đạo với hiệu suất công việc theo nhiệm vụ và hành vi cản trở công việc không được ủng hộ. Nhóm giả thuyết H4 chỉ có 1 giả thuyết H4c được chấp nhận ($\beta=0,172$, $p\text{ value} = 0,015$). Nhóm giả thuyết H5 đo lường mối quan hệ giữa cảm xúc với thay đổi và hiệu suất công việc. Trong đó, cảm xúc với thay đổi tác động đáng kể lên hiệu suất công việc theo nhiệm vụ và hành vi cản trở công việc ($\beta=0,197$) và ($\beta=0,12$). Trong giả thuyết được kiểm chứng, tác động của nhận thức về khả năng thực hiện với hiệu suất công việc theo bối cảnh là mạnh nhất, thấp nhất là tác động của cảm xúc về thay đổi và hiệu suất công việc. Sự biến thiên mức độ sẵn sàng cho thay đổi của cá nhân giải thích (thông qua 5 thành tố nhận thức và cảm xúc) giải thích được 43,6% sự thay đổi về hiệu suất công việc theo ngữ cảnh, 51,7% hiệu suất công việc theo nhiệm vụ và 42,8% hành vi cản trở công việc.

Bảng 3: Kết quả kiểm định các giả thuyết

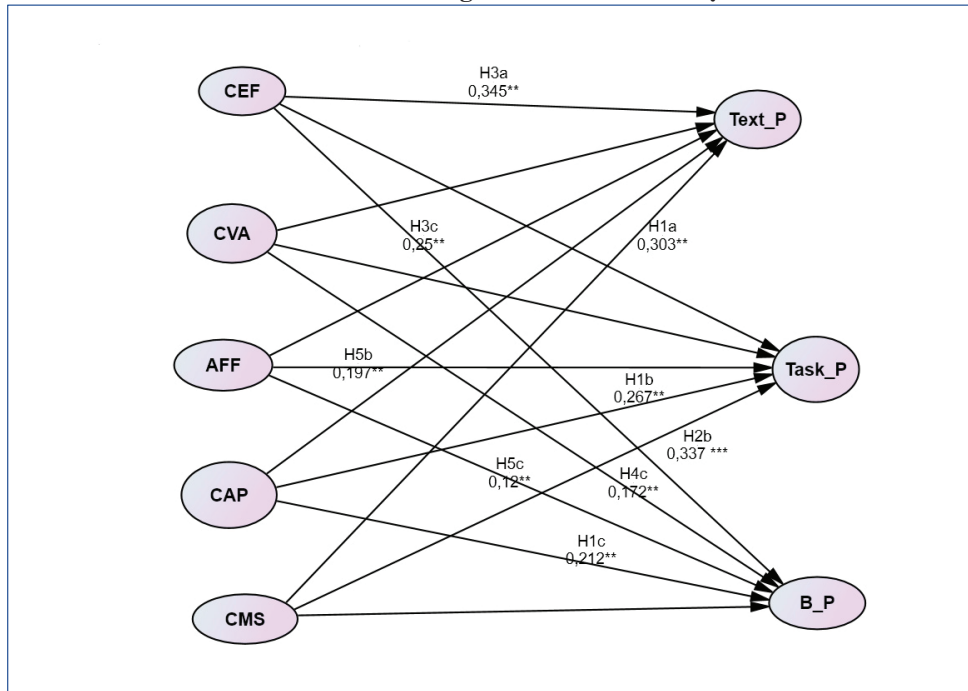
Giả thuyết	Quan hệ	Ước lượng chuẩn hóa	p	Kết quả kiểm định
H1a	Sự phù hợp của thay đổi → Hiệu suất theo bối cảnh	0,303	0,004	Chấp nhận
H1b	Sự phù hợp của thay đổi → Hiệu suất theo nhiệm vụ	0,267	0,009	Chấp nhận
H1c	Sự phù hợp của thay đổi → Hành vi cản trở công việc	0,212	0,026	Chấp nhận
H2a	Sự ủng hộ của lãnh đạo với thay đổi → Hiệu suất theo bối cảnh	0,089	0,42	Bác bỏ
H2b	Sự ủng hộ của lãnh đạo với thay đổi → Hiệu suất theo nhiệm vụ	0,337	0,002	Chấp nhận
H2c	Sự ủng hộ của lãnh đạo với thay đổi → Hành vi cản trở công việc	0,11	0,273	Bác bỏ
H3a	Khả năng thực hiện thay đổi → Hiệu suất theo bối cảnh	0,345	0,012	Chấp nhận
H3b	Khả năng thực hiện thay đổi → Hiệu suất theo nhiệm vụ	0,197	0,145	Bác bỏ
H3c	Khả năng thực hiện thay đổi → Hành vi cản trở công việc	0,25	0,046	Chấp nhận
H4a	Lợi ích bị đánh đổi → Hiệu suất theo ngữ cảnh	0,055	0,476	Bác bỏ
H4b	Lợi ích bị đánh đổi → Hiệu suất theo nhiệm vụ	0,008	0,916	Bác bỏ
H4c	Lợi ích bị đánh đổi → Hành vi cản trở công việc	0,172	0,015	Chấp nhận
H5a	Cảm xúc với thay đổi → Hiệu suất theo Bối cảnh	0,056	0,423	Bác bỏ
H5b	Cảm xúc với thay đổi → Hiệu suất theo nhiệm vụ	0,197	0,004	Chấp nhận
H5c	Cảm xúc với thay đổi → Hành vi cản trở công việc	0,12	0,05	Chấp nhận

4.3. Thảo luận kết quả

Trước đây, nghiên cứu của Holt & cộng sự (2007) kế thừa quan điểm của Armenakis & cộng sự (1993) về sẵn sàng của cá nhân cho thay đổi tổ chức và đã xây dựng thang đo về sự sẵn sàng cho thay đổi gồm có 4 thành phần phản ánh nhận thức của cá nhân đối với thay đổi. Nhưng các phân tích của Metselaar (1997), Wanberg & Banas (2000), Rafferty & cộng sự (2013), Le Thi Hoai Thu (2022) đã cho thấy việc bổ sung thêm nhân tố cảm xúc trong đo lường sự sẵn sàng cho thay đổi là phù hợp. Bộ thang đo cảm xúc với thay đổi này cũng đã được nghiên cứu chứng minh là có độ tin cậy và phù hợp để đo lường sự sẵn sàng cho thay đổi. Các phân tích EFA và CFA với chỉ số độ phù hợp của mô hình ($CFI>0,9$) và tính phân biệt và hội tụ của các quan sát đã cho thấy 3 quan sát của thang đo cảm xúc với thay đổi là khác biệt so với các thang đo về nhận thức theo Holt & cộng sự (2007).

Nghiên cứu này đã xem xét mối quan hệ giữa sẵn sàng cho thay đổi và hiệu suất công việc của cá nhân trên nhiều phương diện thể hiện sự sẵn sàng cho thay đổi và cả 3 phương diện thể hiện của hiệu suất công việc. Đây là góc nhìn khá mới mẻ trong nghiên cứu. Việc xem xét hiệu suất công việc dưới cả 3 khía cạnh (nhiệm vụ, ngữ cảnh và hành vi) đã được nhiều nghiên cứu thực hiện như Viswesvaran & Ones (2000),

Hình 2: Mô hình nghiên cứu sau kiểm định



Ghi chú: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Cheng-Liang & Hwang (2014), Shahzadi & cộng sự (2014), Habeeb (2020). Tuy nhiên xem xét hiệu suất công việc trong bối cảnh tổ chức có thay đổi và đánh giá tác động của sự sẵn sàng cho thay đổi với cả 3 khía cạnh phản ánh hiệu suất công việc thì vẫn là một hướng nghiên cứu mới. Vì thế có thể hiểu được một số giả thuyết đặt ra không được ủng hộ.

Các thành phần của sự sẵn sàng cho thay đổi tác động khác nhau đối với các khía cạnh đo lường hiệu suất công việc. Với nhóm H1, các thay đổi về công nghệ thường liên quan đến áp dụng kiến thức và kỹ năng mới vì thế khi cá nhân nhận thức được sự thay đổi của tổ chức là cần thiết, là mục tiêu của tổ chức thì hiệu suất công việc của họ sẽ tăng lên. Tương tự thế với nhóm giả thuyết H3, theo Holt & cộng sự (2007), sự sẵn sàng của cá nhân với thay đổi tổ chức thể hiện thông qua việc cá nhân cảm thấy tự tin khi thực hiện thay đổi, nhất là với những thay đổi về công nghệ. Dauda & Akingbade (2011) xác nhận trong công trình của mình rằng thay đổi về công nghệ trong tổ chức có tác động mạnh đến các kỹ năng của nhân viên từ đó làm tác động đến hiệu suất công việc. Vì thế, nếu người nhân viên cảm thấy họ tự tin với những thay đổi mới của công ty thì hiệu suất công việc của họ sẽ tăng lên, nói cách khác sự sẵn sàng tăng lên có thể tác động tích cực đến hiệu suất công việc theo bối cảnh của nhân viên. Mặc dù còn một số giả thuyết chưa được chấp nhận, nghiên cứu vẫn có ý nghĩa khi cho thấy sự sẵn sàng cho thay đổi có tác động đến hiệu suất công việc theo cả 3 khía cạnh hiệu suất theo ngữ cảnh ($R^2=0,436$), theo nhiệm vụ ($R^2=0,517$) và theo hành vi ($R^2=0,428$), từ đó khẳng định đề xuất của Rafferty & cộng sự (2013) xem hiệu suất công việc như là kết quả của sự sẵn sàng thay đổi là có cơ sở.

5. Kết luận và hàm ý

Các kết quả nghiên cứu đã hoàn thiện và mở rộng thang đo về sự sẵn sàng của cá nhân với thay đổi tổ chức, nhân tố cảm xúc đã được bổ sung để đo lường sự sẵn sàng cho thay đổi. Kết quả kiểm định xác nhận sự sẵn sàng cho thay đổi được đo lường với cả thành tố cảm xúc và thành tố nhận thức là hoàn toàn phù hợp. Ngoài ra, nghiên cứu cũng khẳng định sự sẵn sàng cho thay đổi là một trạng thái tâm lý độc lập, đầu ra của sự sẵn sàng cho thay đổi là hiệu suất công việc ở cả ba khía cạnh đo lường hiệu suất. Nhận thức về sự phù hợp của thay đổi là nhân tố có tác động đáng kể nhất và với cả ba thành phần của hiệu suất công việc.

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy, sự sẵn sàng của cá nhân là một nhân tố quan trọng nên được phát triển và củng cố khi tổ chức có thay đổi. Điều này gợi ý một số kiến nghị cho các nhà quản lý tại các doanh nghiệp đang thực hiện thay đổi không chỉ về công nghệ. Theo đó, làm cho người lao động cảm thấy thay đổi là phù hợp, thể hiện rõ sự ủng hộ của lãnh đạo, tạo ra sự tự tin của cá nhân khi thực hiện thay đổi và cân bằng lợi

ích phải đánh đổi của cá nhân và lợi ích của thay đổi là tiền đề để xuất hiện các kết quả tích cực như tăng hiệu suất công việc và giảm thiểu các hành vi tiêu cực cản trở công việc.

Nghiên cứu này mới dừng ở việc đo lường mức độ ảnh hưởng của sự sẵn sàng về cảm xúc và nhận thức với thay đổi và hiệu suất công việc của cá nhân. Trong bối cảnh tổ chức thực hiện thay đổi, có thể có các nhân tố khác ảnh hưởng đến hiệu suất công việc của cá nhân, như các nhân tố về đặc điểm cá nhân hoặc các nhân tố về bối cảnh tổ chức (Cheng-Liang & cộng sự, 2014). Vì thế một nghiên cứu đầy đủ về ảnh hưởng của các nhóm yếu tố này cùng với tác động của sự sẵn sàng cho thay đổi có thể sẽ thu được kết quả có ý nghĩa hơn trong tương lai. Hạn chế về số lượng đối tượng khảo sát cũng có thể là nguyên nhân của một số giả thuyết không được chấp nhận.

Tài liệu tham khảo

- Allen, M. S., & McCarthy, P. J. (2016), 'Be happy in your work: The role of positive psychology in working with change and performance', *Journal of Change Management*, 16(1), 55-74.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993), 'Creating readiness for organizational change' *Human Relations*, 46(6), 681-703.
- Badrinarayanan, V., Rangarajan, D., Lai-Bennejean, C., Bowen, M. and Kaski, T.A. (2024), 'Digital transformation in sales organizations: antecedents of sales managers' change readiness and championing behaviors', *Journal of Business & Industrial Marketing*, 39(13), 181-199.
- Belogolovsky, E., & Somech, A. (2010), 'Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents', *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 914-923.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990), 'Modeling job performance in a population of jobs', *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575.
- Cheng-Liang Yang & Mark Hwang, (2014) 'Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction', *Chinese Management Studies*, 8(1), 6-26.
- Choi, M., & Ruona, W. E. (2011), 'Individual readiness for organizational change and its implications for human resource and organization development', *Human Resource Development Review*, 10(1), 46-73.
- Dauda, Y. A., & Akingbade, W. A. (2011), 'Technological change and employee performance in selected manufacturing industry in Lagos state of Nigeri', *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(5), 32-43.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019), 'Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance', *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Gable, P. A., & Harmon-Jones, E. (2010), 'The motivational dimensional model of affect: Implications for breadth of attention, memory, and cognitive categorisation', *Cognition & Emotion*, 24, 322-337.
- Gerbert, P., Lorenz, M., Rüßmann, M., Waldner, M., Justus, J., Engel, P., & Harnisch, M. (2015), 'Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries', *Boston Consulting Group Report*, 9(1), 54-89.
- Gupta, N., & Sharma, V. (2016), 'Exploring employee engagement—A way to better business performance', *Global Business Review*, 17(3_suppl), 45S-63S.
- Habeeb, S. (2020), 'Assessment of behavior-based performance in banking and insurance sector', *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1345-1371.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010), *Multivariate Data Analysis*, Pearson New International Edition 7th, p574.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007), 'Readiness for organizational change: The systematic development of a scale', *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255.
- Klein, K. J., & Sorra, J. S. (1996), 'The challenge of innovation implementation', *Academy of Management Review*, 21(4), 1055-1080.

-
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2014), 'Construct validity of the individual work performance questionnaire', *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.
- Kotter, J. P. (1996), *Leading change*, Boston, MA: Havard Business School Press
- Lewin, K. (1947), *Field theory in social science*, New York: Harper & Row.
- Lin, C.-Y. and Huang, C.-K. (2021), 'Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction', *International Journal of Manpower*, 42(3), 409-423.
- Metselaar, E. E. (1997), 'Assessing the willingness to change: Construction and validation of the DINAMO', *Amsterdam: Vrije Universiteit*, p187.
- Rafferty A, Nerina L. Jimmieson, Achilles A. Armenakis (2013), 'Change Readiness: A Multilevel Review', *Journal of Management*, 39(1), 110-135.
- Self, D. R., & Schraeder, M. (2009), 'Enhancing the success of organizational change: Matching readiness strategies with sources of resistance', *Leadership & Organization development journal*, 30(2), 167-182.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014), 'Impact of employee motivation on employee performance', *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Sikh, G., & Gls, N. (2011), 'Analysis of attitudes and behaviours of employees towards organizational change', *International Journal of Human Resource Management and Research*, 1(1), 1-13.
- Thu, L.H.T. (2022), 'Cảm nhận về công bằng tổ chức và sự ủng hộ của cá nhân đối với thay đổi của tổ chức: Vai trò trung gian của sự sẵn sàng cho thay đổi', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 302(2), 111-120.
- Tổng cục Thống kê, (2023), *Tình hình kinh tế xã hội năm 2023*, Hà Nội.
- Vakola, M (2014), 'What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change', *Leadership & Organization Development Journal*, 35(3), 195-209.
- Van de Ven, A. H., & Poole, M. S. (1995), 'Explaining development and change in organizations', *Academy of Management Review*, 20(3), 510-540.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000), 'Perspectives on models of job performance', *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000), 'Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace', *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132-141.
- Weeks, W. A., Roberts, J., Chonko, L. B., & Jones, E. (2004), 'Organizational readiness for change, individual fear of change, and sales manager performance: An empirical investigation', *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 24(1), 7-17.
- Weiner, B (2009), 'A theory of organizational readiness for change', *Implementation Science*, 4(67), 1-9, DOI: 10.1186/1748-5908-4-67.

TÁC ĐỘNG CỦA FINTECH ĐẾN SỨC MẠNH THỊ TRƯỜNG VÀ HIỆU QUẢ TÀI CHÍNH CỦA CÁC NGÂN HÀNG TẠI VIỆT NAM

Trần Thị Kim Nhung (tác giả liên hệ)

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nhungtk.neu@gmail.com

Nguyễn Thị Nguyệt Ánh

Sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nguyetanh4040@gmail.com

Ngô Thị Hạ Vi

Sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: havy1192003@gmail.com

Dương Hồng Ngọc

Sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: hongngoc.0603@gmail.com

Phạm Linh Ngân

Sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nganplinh@gmail.com

Tăng Thị Thảo Nhung

Sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: tangthithaonhung14022003glhd@gmail.com

Phạm Thị Hạnh

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: phamhanh1511@gmail.com

Mã bài: JED-1967

Ngày nhận: 03/09/2024

Ngày nhận bản sửa: 03/11/2024

Ngày duyệt đăng: 07/11/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1967

Tóm tắt:

Nghiên cứu này đánh giá tác động của sự phát triển số lượng các công ty Fintech tới sức mạnh thị trường và hiệu quả tài chính của các ngân hàng thương mại Việt Nam, bài báo dựa vào mô hình phân tích hồi quy tuyến tính (POLS) dựa trên dữ liệu theo năm của 22 Ngân hàng thương mại Việt Nam trong giai đoạn 2013-2022. Kết quả hồi quy cho thấy sự phát triển của Fintech ảnh hưởng tiêu cực lên cả sức mạnh thị trường của các ngân hàng và cả hiệu quả tài chính của ngân hàng trong giai đoạn này. Những phát hiện này có ý nghĩa quan trọng trong việc đưa ra các đề xuất chính sách nhằm khuyến khích ngân hàng đổi mới công nghệ và các chính sách trong phát triển, hợp tác của các công ty Fintech với ngân hàng thương mại.

Từ khóa: Fintech, hiệu quả tài chính hoạt động, ngân hàng thương mại, sức mạnh thị trường

Mã JEL: F65, P47, C12, G21.

Fintech's impact on market power and financial performance of banks in Vietnam

Abstract:

This study evaluates the impact of Fintech firms on the market power and financial performance of Vietnamese commercial banking system. This research employs a linear regression analysis model based on annual data of 22 Vietnamese commercial banks from 2013-2022. The results reveal that the development of Fintech negatively affects both the market power of banks and the financial performance of banks. These findings are important in making policy recommendations to encourage banks for innovating technology and issuing policies in the development and cooperation with Fintech firms.

Keywords: Fintech, financial performance, joint-stock commercial banks, market power

JEL Codes: F65, E44, G23, G21

1. Giới thiệu

Trong thời đại số hóa, sự bùng nổ của công nghệ tài chính (Fintech) đã làm thay đổi bối cảnh trong lĩnh vực ngân hàng tài chính trên toàn cầu, và Việt Nam không phải là ngoại lệ. Theo báo cáo của Hiệp hội Fintech Singapore, số lượng công ty Fintech tại Việt Nam đã tăng từ 42 vào năm 2015 lên hơn 176 vào năm 2022, tương đương với một mức tăng gấp 4 lần trong vòng 7 năm, đánh dấu sự tăng trưởng mạnh mẽ trong thời gian ngắn. Bên cạnh đó, nhiều ngân hàng tại Việt Nam cũng đang tham gia vào Fintech thông qua các dịch vụ số như ngân hàng số, ví điện tử, và thanh toán trực tuyến, nhằm nâng cao trải nghiệm người dùng và tối ưu hóa chi phí (Alt & cộng sự, 2018; Kerényi & Molnár, 2017). Khái niệm Fintech được hiểu là các ứng dụng, quy trình, sản phẩm và mô hình kinh doanh cải tiến mà các ngân hàng và các công ty công nghệ sử dụng để cải thiện hiệu quả và trải nghiệm trong ngành tài chính (Gomber & cộng sự, 2017).

Với sự gia tăng cạnh tranh từ cả các công ty Fintech độc lập và chính các ngân hàng thương mại, các nhà nghiên cứu đã đặt ra câu hỏi liệu sự phát triển của Fintech có ảnh hưởng đến sức mạnh thị trường và hiệu quả hoạt động của ngân hàng hay không. Sức mạnh thị trường của ngân hàng thường được hiểu là khả năng giữ và mở rộng thị phần của ngân hàng trong bối cảnh cạnh tranh (Restoy, 2021). Như vậy, sự phát triển của công nghệ tài chính (Fintech) và sự xuất hiện của các công ty Fintech đang làm thay đổi sâu sắc mô hình hoạt động và dịch vụ của các ngân hàng và cũng có thể ảnh hưởng đến sức mạnh thị trường của các ngân hàng này (Restoy, 2021). Nghiên cứu về mối quan hệ giữa Fintech và ngân hàng, đa số nghiên cứu kết luận rằng sức mạnh thị trường của ngân hàng bị suy giảm đáng kể trước sự hiện diện của các đối thủ mới trong ngành (Niu & Min, 2015; Vives, 2019; Bilotta & Romano, 2022; Hodula, 2022). Ngược lại, có những nghiên cứu cho rằng sức mạnh thị trường của ngân hàng không bị ảnh hưởng đáng kể bởi sự phát triển của Fintech (Kerényi & Molnár, 2017; Alt & cộng sự, 2022). Ngoài sức mạnh thị trường, hiệu quả hoạt động của ngân hàng cũng là một yếu tố quan trọng cần xem xét. Tuy nhiên, các nghiên cứu về mối quan hệ giữa Fintech và hiệu quả hoạt động của ngân hàng vẫn còn khá hạn chế. Hiệu quả hoạt động có thể bao gồm hiệu quả tài chính, như tỷ lệ lợi nhuận trên tài sản (ROA) và lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu (ROE), và còn mở rộng đến các khía cạnh khác như hiệu quả trong quản trị vốn lưu động, tính thanh khoản, và quản lý rủi ro (Ky & cộng sự, 2019; Rega, 2017). Mối quan hệ giữa Fintech và các yếu tố như sức mạnh thị trường và hiệu quả hoạt động của ngân hàng chưa có kết luận thống nhất. Do đó, nghiên cứu này tập trung vào việc phân tích tác động của Fintech lên sức mạnh thị trường và hiệu quả hoạt động của ngân hàng thương mại cổ phần tại Việt Nam.

Do đó, việc nghiên cứu về tác động của Fintech đến sức mạnh thị trường và hiệu quả hoạt động của ngân hàng thương mại cổ phần tại Việt Nam không chỉ có ý nghĩa lý thuyết mà còn rất cần thiết trong thực tiễn. Việc tìm ra các cơ chế và chiều hướng tác động của Fintech đến các yếu tố này sẽ giúp các ngân hàng định hình rõ hơn về chiến lược của mình trong cuộc đua với Fintech, không chỉ để giành được thị phần lớn trong ngành, mà còn để nâng cao hiệu quả hoạt động.

Phần còn lại của bài báo như sau: Phần 2 trình bày tổng quan kết luận các kết quả nghiên cứu trước đó; Phần 3 xây dựng mô hình nghiên cứu dựa trên các lý thuyết liên quan; Các chỉ số được sử dụng và phương pháp phân tích dữ liệu được trình bày ở Phần 4; Phần 5 mô tả kết ước lượng, tính toán và khẳng định giả thuyết; Cuối cùng, tác giả thảo luận về mối quan hệ Fintech và ngân hàng, cũng như đưa ra một số khuyến nghị cho các bên liên quan ở Phần 6.

2. Tổng quan nghiên cứu

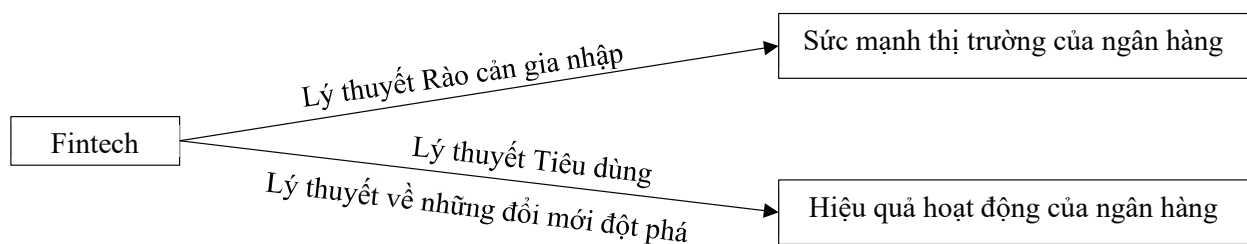
Về tác động của Fintech tới sức mạnh thị trường của ngân hàng, đã có khá nhiều quan điểm được đưa ra. Tuy nhiên trong một số nghiên cứu gần đây cho thấy rằng sự phát triển của Fintech có thể tác động tiêu cực đến sức mạnh thị trường của các ngân hàng truyền thống, đặc biệt qua việc gia tăng cạnh tranh và giảm lợi nhuận từ các hoạt động tài chính cốt lõi của ngân hàng. Có nhiều nghiên cứu cho rằng Fintech đang thúc đẩy sự cạnh tranh trong lĩnh vực ngân hàng, dẫn đến việc giảm sức mạnh thị trường của các ngân hàng truyền thống và làm cho các công ty Fintech chiếm lĩnh thị trường từ chính các ngân hàng này (Niu & Min, 2015; Vives, 2019). Fintech không chỉ giảm sức hấp dẫn của các sản phẩm ngân hàng truyền thống mà còn tăng rủi ro khi các ngân hàng buộc phải áp dụng các công nghệ mới để theo kịp xu thế. Điều này làm suy yếu “giá trị giấy phép” của các ngân hàng, ảnh hưởng tiêu cực đến năng lực cạnh tranh và lợi nhuận của họ (Naceur & cộng sự, 2023). Bên cạnh đó, các ông lớn công nghệ như Alibaba và Amazon đã chiếm thị phần từ các tổ chức ngân hàng trong các lĩnh vực thanh toán và tín dụng thông qua các đổi mới công nghệ, quản lý thông

tin khách hàng, kiểm soát giao diện người dùng, và các lợi thế khác (Feyen & cộng sự, 2021). Đồng ý với quan điểm này, Bilotta & Romano (2022) cho rằng công nghệ Fintech có thể thay đổi bản chất của việc tiếp cận dịch vụ ngân hàng và nhiều tổ chức mới đã được thành lập dựa trên công nghệ này để cạnh tranh với các ngân hàng truyền thống. Ndwiga (2020) cũng có cùng quan điểm khi đưa ra kết luận sự xuất hiện của Fintech đã làm giảm sức mạnh thị trường của các ngân hàng.

Trong khía cạnh hiệu quả hoạt động, sự xuất hiện của Fintech không chỉ gây ra sự cạnh tranh trong thị trường tài chính mà còn mở ra nhiều cơ hội cho các ngân hàng truyền thống cải thiện hiệu quả hoạt động của họ từ việc áp dụng công nghệ tài chính hiện đại. Khi công nghệ Fintech phát triển, các hiệu ứng lan tỏa đã gia tăng, Fintech có thể tạo ra một môi trường cạnh tranh lành mạnh, trong đó các ngân hàng được khuyến khích cải thiện quy trình làm việc và cung cấp dịch vụ tốt hơn. Hơn nữa khi ngân hàng hợp tác với các công ty Fintech có thể tận dụng các giải pháp công nghệ tiên tiến để nâng cao khả năng phân tích dữ liệu và quản lý rủi ro, từ đó cải thiện hiệu quả hoạt động chung (Hwang & Shin, 2020). Đồng tình với quan điểm đó, Wang & cộng sự (2021) cho rằng việc ứng dụng công nghệ tài chính giúp các ngân hàng giảm thiểu chi phí vận hành, nâng cao khả năng kiểm soát rủi ro, và cải thiện hiệu quả cung cấp dịch vụ cho khách hàng. Bên cạnh đó các công nghệ cụ thể trong Fintech như AI, blockchain, dữ liệu lớn (Big Data) và điện toán đám mây,... được chứng minh là có tác động đáng kể đến hiệu quả hoạt động của các ngân hàng. Theo nghiên cứu của Garg & cộng sự (2022), blockchain giúp ngân hàng đảm bảo tính minh bạch và độ tin cậy trong các giao dịch. Nó đã cho phép các ngân hàng tối ưu hóa hoạt động, từ đó nâng cao hiệu suất, tiết kiệm chi phí, cải thiện quản lý rủi ro, và đạt lợi thế cạnh tranh (Tarawneh & cộng sự, 2024). Khi đó ngân hàng nào biết tận dụng công nghệ Fintech sẽ có khả năng cạnh tranh cao hơn và cải thiện lợi nhuận (Gomber & cộng sự, 2017). Hơn nữa, Fintech giúp tăng cường khả năng tiếp cận thị trường của ngân hàng. Các ngân hàng có thể sử dụng công nghệ Fintech để phát triển các sản phẩm dịch vụ mới, từ đó thu hút khách hàng trẻ tuổi và những người không có tài khoản ngân hàng truyền thống. Sự gia tăng số lượng khách hàng này không chỉ giúp cải thiện doanh thu mà còn làm tăng tính hiệu quả trong hoạt động cho vay.

3. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Hình 1: Cơ chế ảnh hưởng của Fintech đến sức mạnh thị trường và hiệu quả hoạt động của các ngân hàng



Nguồn: Tác giả tổng hợp

Rào cản gia nhập thị trường có tác động chính đến sức mạnh thị trường dài hạn. Fintech thay đổi bản chất của việc tiếp cận dịch vụ ngân hàng và nhiều tổ chức mới đã được thành lập để cạnh tranh với các ngân hàng truyền thống (Bilotta & Romano, 2022). Ngoài rào cản pháp lý và quy định (Keeley, 1990), lợi thế về đòn bẩy, lợi thế về chi phí tuyệt đối, và sự khác biệt sản phẩm của các ngân hàng đã thành lập cũng nên được xem xét (Alhadeff, 1974). Fintech có thể ảnh hưởng đến những rào cản này, do đó thay đổi sức mạnh thị trường của các ngân hàng truyền thống. Vì vậy nghiên cứu này đưa ra giả thuyết rằng:

H1: Fintech có ảnh hưởng tiêu cực đến sức mạnh thị trường của ngân hàng

Tác động của các công ty Fintech đối với hiệu quả hoạt động của ngân hàng có thể được giải thích thông qua Lý thuyết tiêu dùng (Aaker & Keller, 1990) và Lý thuyết về những đổi mới đột phá (Christensen, 2013). Theo Lý thuyết tiêu dùng, khi các dịch vụ mới ra đời đáp ứng nhu cầu tương tự cho người tiêu dùng, các

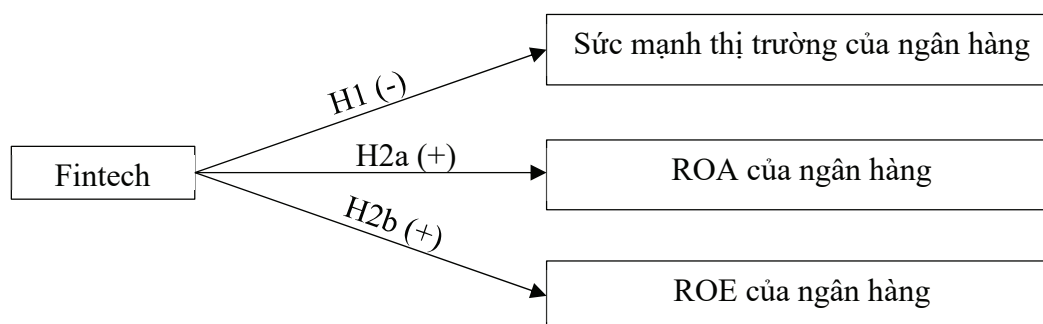
dịch vụ truyền thống có khả năng bị thay thế. Trong bối cảnh sự gia tăng đáng kể của các công ty Fintech trên toàn cầu và tại Việt Nam, lý thuyết này ngụ ý rằng các dịch vụ mới từ các công ty Fintech có khả năng cạnh tranh và thay thế các dịch vụ ngân hàng truyền thống. Mặt khác, Lý thuyết về những đổi mới đột phá cho rằng các công ty mới nhập thị trường có thể áp dụng công nghệ mới để cung cấp các sản phẩm và dịch vụ dễ tiếp cận, mang lại hiệu quả về chi phí và tạo ra sự cạnh tranh trên thị trường.

Dựa vào những lý thuyết trên, nhóm nghiên cứu cho rằng sự tăng trưởng mạnh mẽ của các công ty Fintech với các sản phẩm dựa trên nền tảng về công nghệ mới sẽ có tác động trực tiếp đến hoạt động kinh doanh của lĩnh vực ngân hàng truyền thống. Vì vậy nghiên cứu này đưa ra giả thuyết rằng:

H2a: Fintech có ảnh hưởng tích cực đến ROA của ngân hàng

H2b: Fintech có ảnh hưởng tích cực đến ROE của ngân hàng

Hình 2: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả tổng hợp

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Nguồn dữ liệu

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng dữ liệu thứ cấp từ báo cáo tài chính của 22 ngân hàng tại Việt Nam trong giai đoạn từ năm 2013 đến 2022. Đồng thời chúng tôi tổng hợp số lượng công ty Fintech tại Việt Nam giai đoạn 2013 - 2022 từ United Overseas Bank (UOB Việt Nam), PwC, Singapore FinTech Association (Hiệp hội FinTech Singapore).

4.2. Đo lường

Biến độc lập

Biến đo lường sự hiện diện công ty Fintech: Do hạn chế dữ liệu về Fintech tại Việt Nam, nhóm nghiên cứu sử dụng Logarit tự nhiên số lượng công ty Fintech đang hiện diện trong năm để đo lường sự lớn mạnh của các công ty Fintech. Các đo lường này cũng được Phan & cộng sự (2020) áp dụng khi phân tích ảnh hưởng của công ty Fintech đến hệ thống ngân hàng tại Indonesia.

Biến phụ thuộc

- Biến đo lường sức mạnh thị trường của ngân hàng

Nhóm nghiên cứu sử dụng chỉ số Lerner làm chỉ số trực tiếp đại diện cho sức mạnh thị trường. Chỉ số Lerner được sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu về ngân hàng (De Guevara & Maudos, 2007; Ariss, 2010; Beck & cộng sự, 2013). Đây là một trong số ít phương pháp đo lường cạnh tranh ở cấp từng ngân hàng và theo từng năm, giúp xác định các mô hình hành vi khác nhau trong cùng một thị trường và/hoặc giữa các năm, cũng như có thể nắm bắt sức mạnh thị trường của từng ngân hàng tốt hơn. Nó phản ánh chính xác sức mạnh thị trường của mỗi ngân hàng bởi vì nó phản ánh những hành vi bắt nguồn từ độc quyền hoặc cạnh tranh độc quyền.

(i) *Sử dụng hàm chi phí để ước lượng chi phí biên*

Tổng chi phí được tính bằng một hàm bao gồm tổng tài sản và giá của ba đầu vào: giá lao động (W1), giá vốn (W2), và giá vận hành (W3):

$$\begin{aligned} \ln TC_{it} = & \alpha\beta_1 \ln TA_{it} + \beta_2 (\ln TA_{it})^2 + \beta_3 \ln W1_{it} + \beta_4 \ln W2_{it} + \beta_5 \ln W3_{it} + \beta_6 \ln TA_{it} \ln W1_{it} \\ & + \beta_7 \ln TA_{it} \ln W2_{it} + \beta_8 \ln TA_{it} \ln W3_{it} + \beta_9 (\ln W1_{it})^2 + \beta_{10} (\ln W2_{it})^2 + \beta_{11} (\ln W3_{it})^2 \\ & + \beta_{12} \ln W1_{it} \ln W2_{it} + \beta_{13} \ln W2_{it} \ln W3_{it} + \beta_{14} \ln W1_{it} \ln W3_{it} + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

Trong đó chỉ số dưới i đại diện cho ngân hàng tại năm t . TC_{it} là tổng chi phí, TA_{it} là tổng tài sản; Giá lao động ($W1_{it}$) được đo bằng tỉ lệ chi phí nhân viên/tổng tài sản; Giá vốn ($W2_{it}$) là tỉ lệ chi phí lãi/tổng tiền gửi. Giá vận hành ($W3_{it}$) là tỉ lệ chi phí quản lý và vận hành khác/tài sản cố định.

Để chắc chắn tổng chi phí được tính toán tương tự ở cấp độ 1, tác giả giới hạn điều kiện hệ số hồi quy như sau:

$$\beta_1 + \beta_4 + \beta_5 = 1; \beta_6 + \beta_7 + \beta_8 = 0; \beta_9 + \beta_{12} + \beta_{13} = 0; \beta_{11} + \beta_{13} + \beta_{14} = 0$$

Để tính chi phí biên, chúng tôi sử dụng phương trình sau:

$$MC_{it} = \frac{\partial TC_{it}}{\partial TA_{it}} = \frac{TC_{it}}{TA_{it}} (\beta_1 + 2\beta_2 \ln TA_{it} + \beta_6 \ln W1_{it} + \beta_7 \ln W2_{it} + \beta_8 \ln W3_{it})$$

Hàm chuyển dạng logarit được ước lượng bằng việc sử dụng dữ liệu bảng thông qua tác động cố định, tác động ngẫu nhiên và hồi quy GMM.

(ii) Chỉ số Lerner

Chỉ số Lerner được tính như sau:

$$Lerner_{it} = \frac{P_{it} - MC_{it}}{P_{it}}$$

Trong đó P_{it} là giá đầu ra của ngân hàng được đo bằng tỉ lệ tổng doanh thu/tổng tài sản của ngân hàng i trong năm t ; MC_{it} là chi phí biên được ước lượng bởi hàm chi phí chuyển dạng logarit.

- Biến đo lường hiệu quả hoạt động của ngân hàng

Theo Berger & Humphrey (1997), Heffernan & Fu (2008), phân tích hiệu quả hoạt động của ngân hàng thương mại cổ phần thường sử dụng hai phương pháp chính là: Phương pháp sử dụng các chỉ số phản ánh khả năng sinh lời và phương pháp phân tích hiệu quả biên. Để đánh giá hiệu quả hoạt động bằng chỉ số phản ánh khả năng sinh lời của ngân hàng thương mại, hai chỉ tiêu thường được sử dụng nhiều nhất là chỉ tiêu đo lường doanh lợi ROA và ROE (Aremu & cộng sự, 2013; Ayaydin & Karakaya, 2014). Trong đó:

ROA: lợi nhuận trước thuế và dự phòng/tổng tài sản.

ROE: Lợi nhuận trước thuế và dự phòng/ Vốn chủ sở hữu.

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Kết quả tính chỉ số Lerner và hiệu quả ngân hàng

Sau khi thu thập số liệu của 22 ngân hàng tại Việt Nam (NH1 đến NH22) trong giai đoạn 2013 đến 2022 để tính được chỉ số Lerner, tác giả đã tiến hành xử lý dữ liệu bằng phần mềm Stata. Bảng 1 trình bày dữ liệu và kết quả tính toán chỉ số Lerner trong năm 2013 và 2022. Trong khi Bảng 2 tổng hợp kết quả về chỉ số các số lượng công ty Fintech, chỉ số Lerner trung bình và Logarit tự nhiên số lượng công ty Fintech trong giai đoạn 2013 đến 2022.

5.2. Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

5.2.1. Kiểm định giả thuyết H1

Nghiên cứu sử dụng mô hình hiệu ứng cố định (FEM), mô hình hiệu ứng ngẫu nhiên (REM) và khắc phục các khuyết tật của mô hình bằng phương pháp POLS, kết quả ảnh hưởng của Fintech (FT) đến sức mạnh thị trường như trình bày trong Bảng 3.

Kết quả hồi quy POLS cho thấy $P\text{-value} = 0.001 < 0.05$ nên giả thuyết H1 được chấp nhận; hệ số hồi quy $\beta = -0.001033 < 0$ cho thấy Fintech ảnh hưởng ngược chiều đến sức mạnh thị trường của ngân hàng.

5.2.2. Kiểm định giả thuyết H2

Nghiên cứu sử dụng mô hình hiệu ứng cố định (FEM), mô hình hiệu ứng ngẫu nhiên (REM) và khắc phục các khuyết tật của mô hình bằng phương pháp POLS, kết quả hồi quy tuyến tính Fintech (FT) ảnh hưởng đến ROA, ROE được trình bày trong Bảng 4 và Bảng 5.

Bảng 1: Kết quả tính toán chỉ số Lerner trong năm 2013 và 2022

	TC		TA		W1		W2		W3		P		Chỉ số Lerner	
	2013	2022	2013	2022	2013	2022	2013	2022	2013	2022	2013	2022	2013	2022
NH1	4,314462	8,252796	57,627710	130,146645	0,007	0,008	0,074	0,042	4,516	6,714	0,077	0,074	0,376	0,370
NH2	15,702848	33,919294	166,598989	607,875185	0,009	0,010	0,075	0,036	5,537	6,995	0,100	0,078	0,265	0,377
NH3	4,903465	9,959157	50,307735	128,793538	0,005	0,008	0,089	0,073	17,992	11,658	0,101	0,084	0,487	0,306
NH4	45,862443	123,215675	548,386983	2120,609384	0,007	0,006	0,083	0,040	8,044	10,478	0,091	0,067	0,292	0,314
NH5	11,056172	11,573573	169,835460	185,056051	0,006	0,012	0,071	0,553	2,340	2,871	0,069	0,078	0,420	0,348
NH6	5,844977	29,481143	86,226641	416,273023	0,004	0,013	0,004	0,006	9,303	18,290	0,070	0,091	0,467	0,238
NH7	2,112587	5,385789	21,372115	85,760181	0,010	0,011	0,005	0,002	2,874	3,212	0,114	0,069	0,368	0,239
NH8	5.666.305	23,553563	79,594241	327,745847	0,007	0,009	0,004	0,001	6,334	12,116	0,078	0,086	0,373	0,267
NH9	12.971.367	54,990121	180,381064	728,532373	0,007	0,011	0,005	0,003	6,370	9,231	0,085	0,100	0,374	0,283
NH10	9.673802	12,684416	107,114882	212,775858	0,006	0,012	0,011	0,006	10,719	26,214	0,093	0,081	0,381	0,314
NH11	1,923344	12,158001	28,781743	177,578734	0,005	0,009	0,064	0,054	1,888	10,197	0,072	0,079	0,520	0,326
NH12	1,801906	2,703004	24,875747	48,991137	0,007	0,009	0,051	0,038	7,763	7,766	0,074	0,063	0,372	0,357
NH13	15,562610	44,609018	161,377613	591,907695	0,014	0,012	0,072	0,042	2,509	4,998	0,110	0,084	0,226	0,182
NH14	1,589177	1,821553	14,684739	28,308607	0,014	0,013	0,088	0,043	1,619	1,275	0,120	0,074	0,303	0,332
NH15	4,904079	14,236193	79,864432	231,423056	0,006	0,008	0,069	0,003	15,444	11,455	0,063	0,079	0,388	0,380
NH16	8,703899	35,307505	143,625803	550,904120	0,005	0,005	0,075	0,053	1,914	6,563	0,067	0,078	0,465	0,456
NH17	14,672717	39,573932	158,896663	699,032544	0,001	0,009	0,069	0,007	14,010	3,930	0,096	0,086	0,801	0,426
NH18	1,595353	21,307992	32,088039	328,634007	0,011	0,010	0,056	0,004	0,018	15,021	0,062	0,084	0,459	0,321
NH19	5,504032	23,529928	76,874670	342,798925	0,009	0,012	0,006	0,003	13,135	27,795	0,072	0,093	0,218	0,298
NH20	29,865135	79,490374	468,994032	1813,815.1	0,007	0,006	0,003	0,000	6,500	8,614	0,073	0,060	0,311	0,394
NH21	42,992373	110,810652	576,368416	1808,4297	0,009	0,006	0,008	0,002	5,365	9,775	0,085	0,071	0,256	0,286
NH22	11.407.253	68,503384	121,264370	631,073662	0,010	0,013	0,008	0,007	24,502	32,385	0,102	0,135	0,243	0,195

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

Bảng 2: Kết quả tính toán chỉ số Lerner và hiệu quả ngân hàng trong giai đoạn 2013-2022

STT	Năm	Số lượng công ty Fintech trong năm	Logarit tự nhiên số lượng công ty Fintech trong năm	Chỉ số Lerner trung bình của 22 ngân hàng trong năm	ROA	ROE
1	2013	42	3,737669618	0,38012075	0,637594	6,695125
2	2014	49	3,891820298	0,3903255	0,575655	6,902255
3	2015	67	4,204692619	0,313620709	0,50527	6,455147
4	2016	78	4,356708827	0,297411286	0,558281	7,171875
5	2017	94	4,543294782	0,299519059	0,722199	9,913361
6	2018	125	4,828313737	0,298718177	0,932182	11,79612
7	2019	139	4,934473933	0,276915955	1,041734	12,79413
8	2020	141	4,94875989	0,320047091	1,044215	12,38691
9	2021	154	5,036952602	0,309529186	1,268499	14,4963
10	2022	176	5,170483995	0,318528509	1,483242	15,50363

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

Bảng 3: Kết quả hồi quy ảnh hưởng của Fintech (FT) đến sức mạnh thị trường

Biến	FEM	REM	POLS
FT	-0.002033 (P-value=0.02)	-0.003033 (P-value =0.003)	-0.001033 (P-value =0.001)
_cons	-17.6102 (P-value=0.093)	-15.4102 (P-value=0.076)	-17.4002 (P-value=0.007)

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

Bảng 4: Kết quả hồi quy Fintech (FT) ảnh hưởng đến ROA

Biến	FEM	REM	POLS
FT	-116219.9 (P-value=0.04)	-105297.9 (P-value =0.005)	-106299.9 (P-value =0.007)
_cons	690396.3 (P-value=0.090)	701236.7 (P-value=0.091)	702396.7 (P-value=0.007)

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

Bảng 5: Kết quả hồi quy Fintech (FT) ảnh hưởng đến ROE

Biến	FEM	REM	POLS
FT	-311374.6 (P-value=0.02)	-311573.3 (P-value =0.003)	-321479.6 (P-value =0.385)
_cons	-17.6102 (P-value=0.093)	-15.4102 (P-value=0.076)	2122655 (P-value=0.385)

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

Kết quả P-value =0.007<0.05 nên giả thuyết H2a được chấp nhận; hệ số hồi quy $\beta = -106299 < 0$ cho thấy Fintech ảnh hưởng ngược chiều đến ROA.

Kết quả p value =0.385>0.05 nên bác bỏ giả thuyết H2b; nói cách khác chưa có bằng chứng cho thấy Fintech ảnh hưởng tích cực đến ROE là có ý nghĩa thống kê.

6. Thảo luận và hàm ý nghiên cứu

Dựa trên kết quả kiểm định, nhóm nghiên cứu đưa ra các luận giải sau:

Thứ nhất, trong khi một số nghiên cứu cho rằng sức mạnh thị trường của ngân hàng không bị ảnh hưởng đáng kể bởi sự phát triển của Fintech (Kerényi & Molnár, 2017; Alt & cộng sự, 2018), hoặc Fintech tác động tới sức mạnh thị trường của các ngân hàng theo hình chữ U (Qi & cộng sự, 2022). Kết luận của nhóm nghiên cứu lại có sự tương đồng với các bài nghiên cứu chỉ ra Fintech có tác động ngược chiều tới sức mạnh thị trường của các ngân hàng (Niu & Min, 2015; Vives, 2019; Bilotta & Romano, 2022; Hodula, 2022). Để giải thích cho kết quả này, các ngân hàng được cho là vốn quen hoạt động trên nền tảng hệ thống công nghệ thông tin cũ và chậm chuyển sang ứng dụng công nghệ mới (Brandl & Hornuf, 2020). Trong khi đó, nhờ ứng dụng công nghệ mới, các công ty Fintech cung cấp sản phẩm dịch vụ và truyền thống theo những cách thức hiệu quả hơn, và do đó cạnh tranh với các ngân hàng (Navaretti & cộng sự, 2018).

Thứ hai, kết quả kiểm định H2 chỉ ra rằng Fintech tác động ngược chiều tới ROA và chưa có bằng chứng cho thấy Fintech tác động cùng chiều tới ROE. Lý giải cho điều này, nhóm nghiên cứu đưa ra giải thích rằng: Những công ty mới gia nhập thị trường với khả năng ứng dụng công nghệ mới để cung cấp các hàng hóa và dịch vụ dễ tiếp cận, mang lại hiệu quả về mặt chi phí, sẽ có thể tạo ra sự cạnh tranh trên thị trường. Điều này hàm ý rằng Fintech có khả năng tạo ra một sự chuyển đổi trong cách ngân hàng tiếp cận và tương tác với khách hàng. Như vậy ROA có thể bị ảnh hưởng do giảm lượng khách hàng và doanh số giao dịch tại các ngân hàng. Thêm nữa, các ngân hàng phải đầu tư lớn vào công nghệ để tham gia vào cuộc đua này. Điều này đòi hỏi một nguồn lực tài chính đáng kể và có thể làm giảm ROA do tăng chi phí hoạt động.

Một điểm mới của bài nghiên cứu là chưa có bằng chứng cho thấy Fintech ảnh hưởng tới ROE của ngân hàng. Chưa có nghiên cứu nào đưa ra kết quả tương tự. Giải thích cho điều này, nhóm nghiên cứu cho rằng

ROE phản ánh hiệu suất của vốn chủ sở hữu mà Fintech không làm thay đổi cấu trúc vốn chủ sở hữu của ngân hàng, do đó không gây ảnh hưởng lớn đến ROE. Các ngân hàng vốn có lợi thế về quy mô và nguồn lực tài chính. Dù phải đối mặt với cạnh tranh từ Fintech, ngân hàng vẫn có thể duy trì các mô hình kinh doanh truyền thống và tận dụng lợi thế về quy mô để tạo ra lợi nhuận từ các hoạt động tín dụng và đầu tư.

Từ các kết luận trên, nhóm nghiên cứu đưa ra một số đề xuất nhằm khuyến khích ngân hàng đổi mới công nghệ và các chính sách trong phát triển, hợp tác của các công ty Fintech với ngân hàng thương mại.

Thứ nhất, nghiên cứu của Qi & cộng sự (2022) thu hút sự chú ý của nhóm nghiên cứu vì đưa ra được một kết luận mới mẻ trong mối quan hệ giữa ngân hàng và Fintech. Do đó, các ngân hàng tại Việt Nam cũng có khả năng giành lại được lợi thế của mình trong ngành nếu có sự đầu tư nghiêm túc vào công nghệ và đổi mới để cải thiện trải nghiệm của khách hàng, tối ưu hóa quy trình và giảm chi phí hoạt động. Bằng việc áp dụng các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo, big data và blockchain, ngân hàng có thể tạo ra các sản phẩm và dịch vụ tiện ích hơn, đồng thời mở rộng phạm vi hoạt động và tạo ra các lợi thế cạnh tranh mới trên thị trường.

Thứ hai, mặc dù có dấu hiệu cho thấy các hoạt động và tầm ảnh hưởng của ngân hàng có khả năng bị suy giảm, nhưng điều đó không có nghĩa là ngân hàng nên coi Fintech là đối thủ. Ngược lại, việc xây dựng mối quan hệ đối tác giữa các bên là cần thiết để ngân hàng có thể nhanh chóng tiếp cận các giải pháp công nghệ mới và đổi mới sản phẩm dịch vụ. Bằng cách hợp tác với các startup và doanh nghiệp Fintech, ngân hàng có thể tận dụng nguồn lực và kiến thức chuyên sâu trong lĩnh vực công nghệ, từ đó nhanh chóng đáp ứng nhu cầu của thị trường và tăng cường sức mạnh cạnh tranh.

Thứ ba, các cơ quan chính sách nên có nhìn nhận đúng đắn về mối quan hệ giữa các chủ thể trong ngành tài chính ngân hàng, có các giải pháp thúc đẩy, khuyến khích các bên không ngừng nghiên cứu, cải tiến sản phẩm của mình; tổ chức các cuộc hội đàm/đối thoại giữa ngân hàng và công ty Fintech để chia sẻ các khó khăn trong quá trình hoạt động, cũng như các kinh nghiệm/lợi thế của riêng mình để cùng nhau học hỏi.

Nhìn chung, sự ra đời của Fintech đã đem lại làn gió mới mẻ và tạo ra những thách thức lớn trong lĩnh vực tài chính ngân hàng. Sự cạnh tranh trực tiếp từ các công ty Fintech đã làm suy giảm sức mạnh thị trường và hiệu quả hoạt động của các ngân hàng. Việc nhìn được bức tranh tổng quan về tác động của Fintech cần được làm rõ dưới các góc nhìn khác nhau chứ không nên chỉ dừng lại ở một đối tượng cụ thể. Khi đánh giá tổng quát, tác động nào sẽ có ảnh hưởng lớn hơn, liệu ngân hàng có thể nhanh chóng bắt kịp các xu hướng về công nghệ để giữ vững vị thế của mình là một vấn đề cần được làm rõ, đặc biệt là tại thị trường Việt Nam. Ngoài ra, cũng cần chú trọng đến các giải pháp, chiến lược phù hợp nâng cao hiệu quả ngành tài chính ngân hàng. Đây được xem là hướng gợi mở cho các nghiên cứu tiếp theo.

Tài liệu tham khảo

- Aaker, David A., & Kevin Lane Keller (1990), 'Consumer evaluations of brand extensions', *Journal of Marketing* 54, 27-41, DOI: 10.1177/002224299005400102.
- Alhadeff, D. A. (1974), 'Barriers to bank entry', *Southern Economic Journal*, 589-603, DOI: 10.2307/1056377.
- Alt, R., Beck, R., & Smits, M. T. (2018), 'FinTech and the transformation of the financial industry', *Electronic markets*, 28, 235-243, DOI: 10.1007/s12525-018-0310-9.
- Aremu, M. A., Ekpo, I. C., Mustapha, A. M. (2013), 'Determinants of banks' profitability in a developing economy: evidence from Nigerian banking industry', *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 4(9), 155-181, DOI: 10.6007/IJAREMS/v2-i4/50.
- Ariss, R. T. (2010), 'On the implications of market power in banking: Evidence from developing countries', *Journal of banking & Finance*, 34(4), 765-775, DOI: 10.1016/j.jbankfin.2009.09.004.
- Ayaydin, H., & Karakaya, A. (2014), 'The effect of bank capital on profitability and risk in Turkish banking',

- Beck, T., De Jonghe, O., & Schepens, G. (2013), 'Bank competition and stability: Cross-country heterogeneity', *Journal of financial Intermediation*, 22(2), 218-244, DOI: 10.1016/j.jfi.2012.07.001.
- Berger, A. N., Humphrey, D. B. (1997), 'Efficiency of financial institutions: international survey and directions for future research', *European Journal of Operational Research*, 98, 175-212, DOI: 10.1016/S0377-2217(96)00342-6.
- Bilotta, N., & Romano, S. (2022), *Tech giants in banking: The implications of a new market power*, Istituto Affari Internazionali (IAI).
- Brandl, B., & Hornuf, L. (2020), 'Where did FinTechs come from, and where do they go? The transformation of the financial industry in Germany after digitalization', *Frontiers in Artificial Intelligence*, 3, 511504, DOI: 10.3389/frai.2020.00008
- Christensen, Clayton M. (2013), *The innovator's dilemma: When new technologies cause great Firms to fail*, Harvard Business Review Press.
- De Guevara, J. F., & Maudos, J. (2007), 'Explanatory factors of market power in the banking system', *The Manchester School*, 75(3), 275-296, DOI: 10.1111/j.1467-9957.2007.01017.x.
- Feyen, E., Frost, J., Gambacorta, L., Natarajan, H., & Saal, M. (2021), 'Fintech and the digital transformation of financial services: implications for market structure and public policy', *BIS Papers*, <<https://ideas.repec.org/b/bis/bisbps/117.html>>.
- Garg, P., Gupta, B., Chauhan, A. K., Sivarajah, U., Gupta, S., & Modgil, S. (2022), 'Measuring the perceived benefits of implementing blockchain technology in the banking sector', *Technological forecasting and social change*, 163, 120407, DOI: 10.1016/j.techfore.2020.120407.
- Gomber, P., Koch, J.-A., & Siering, M. (2017), 'Digital finance and FinTech: Current research and future research directions', *Journal of Business Economics*, 87(5), 537–580, DOI: 10.1007/s11573-017-0852-x.
- Heffernan, S., & Fu, M. (2008), 'The determinants of bank performance in China', *Available at SSRN 1247713*, DOI: 10.2139/ssrn.1247713.
- Hodula, M. (2022). Does Fintech credit substitute for traditional credit? Evidence from 78 countries. *Finance Research Letters*, 46, 102469, DOI: 10.1016/j.frl.2021.102469.
- Hwang, J., & Shin, I. (2020), 'The impact of Fintech on banks' performance: Evidence from Korea', *International Journal of Financial Studies*, 8(2), 19.
- Keeley, M. C. (1990), 'Deposit insurance, risk, and market power in banking', *The American economic review*, 1183-1200, <<https://www.jstor.org/stable/2006769>>.
- Kerényi, Á., & Molnár, J. (2017), 'The impact of the fintech phenomenon—radical change occurs in the financial sector?', *Financial and Economic Review*, 16(3), 32-50.
- Ky, S. S., Rugemintwari, C., & Sauviat, A. (2019), 'Is fintech good for bank performance? The case of mobile money in the East African Community', *Available at SSRN*, DOI: 10.2139/ssrn.3401930.
- Naceur, S. B., Candelon, B., Elekdag, M. S. A., Elekdag, S., & Emrullahu, D. (2023), *Is FinTech Eating the Bank's Lunch?*, International Monetary Fund, DOI: 10.5089/9798400259692.001.
- Navaretti, G. B., Calzolari, G., Mansilla-Fernandez, J. M., & Pozzolo, A. F. (2018), 'Fintech and banking: Friends or foes?', *Available at SSRN*, DOI: 10.2139/ssrn.3099337.
- Ndwiga, D. (2020), *The effects of Fintechs on bank market power and risk-taking behavior in Kenya (No. 44)*, Kenya Bankers Association (KBA), Nairobi, <<https://www.econstor.eu/handle/10419/249545>>.
- Niu, Y. H., & Min, D. Y. (2015), 'The influencing mechanism of Internet financialization on commercial bank', *Journal of Hebei University of Economics and Business*, 36(3), 66-71.
- Phan, D. H. B., Narayan, P. K., Rahman, R. E., & Hutabarat, A. R. (2020), 'Do financial technology firms influence bank performance?', *Pacific-Basin finance journal*, 62, 101210, DOI: 10.1016/j.pacfin.2019.101210.
- Qi, H., Yang, K., & Wang, W. (2022), 'Does FinTech change the market power of traditional banks in China?', *Journal of Business Economics and Management*, 23(5), 1060-1083.

-
- Rega, F. G. (2017), 'The bank of the future, the future of banking-An empirical analysis of European banks', Available at SSRN 3071742, DOI:10.2139/ssrn.3071742.
- Restoy, F. (2021), *Fintech regulation: how to achieve a level playing field*, London: Financial Stability Institute, Bank for International Settlements.
- Tarawneh, A., Abdul-Rahman, A., Mohd Amin, S. I., & Ghazali, M. F. (2024), 'A Systematic Review of Fintech and Banking Profitability', *International Journal of Financial Studies*, 12(1), 3, DOI: 10.3390/ijfs12010003.
- Vives, X. (2019), 'Competition and stability in modern banking: A post-crisis perspective', *International Journal of Industrial Organization*, 64, 55-69, DOI: 10.1016/j.ijindorg.2018.08.011.
- Wang, Y., Xiuping, S., & Zhang, Q. (2021), 'Can fintech improve the efficiency of commercial banks?—An analysis based on big data', *Research in international business and finance*, 55, 101338, DOI: 10.1016/j.ribaf.2020.101338.

MỘT SỐ YẾU TỐ NỘI SINH CỦA CƠ SỞ TRỢ GIÚP XÃ HỘI TÁC ĐỘNG TỚI CHẤT LƯỢNG CHĂM SÓC NGƯỜI CAO TUỔI

Nguyễn Thị Hoài Thu

Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Email: thu.nguyenhoai89@gmail.com

Đỗ Thị Hải Hà

Trường Kinh tế và Quản lý công – Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: hadh@neu.edu.vn

Mã bài: JED-2026

Ngày nhận bài: 27/09/2024

Ngày nhận bài sửa: 01/10/2024

Ngày duyệt đăng: 02/11/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.2026

Tóm tắt

Nghiên cứu này kiểm định tác động của một số yếu tố tới chất lượng chăm sóc người cao tuổi tại các cơ sở trợ giúp xã hội. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát cán bộ, nhân viên thuộc 129 cơ sở. Kết quả ước lượng OLS cho biết: Cơ sở chăm sóc chuyên biệt có chất lượng chăm sóc tốt hơn cơ sở chăm sóc tổng hợp, cơ sở ngoài công lập chăm sóc tốt hơn cơ sở công lập. Nguồn chi trả chi phí chăm sóc (từ người cao tuổi thuộc đối tượng tự nguyện), Trình độ chuyên môn nghiệp vụ, Kinh nghiệm, kỹ năng trong công việc của nhân viên có tác động tích cực, làm nâng cao chất lượng chăm sóc. Ngược lại, Quy mô hoạt động của cơ sở và Độ tuổi của người cao tuổi được chăm sóc có tác động ngược chiều, làm hạn chế chất lượng chăm sóc.

Từ khóa: Chăm sóc người cao tuổi, chất lượng chăm sóc, cơ sở trợ giúp xã hội.

Mã JEL: A14, D6, H4, I1, J14, J38

Endogenous factors of social assistance facilities impact the quality of care for the elderly *Abstract*

This study examines the impact of some factors on the quality of elderly care at social assistance facilities. Research data is collected from a survey of staff at 129 facilities. The OLS estimation results show that Specialized elderly care facilities provide better quality of care than general care facilities. Non-public facilities provide better care than public facilities. Sources of payment for care costs, Professional qualifications, Experience and skills in the work of staff positively impact the quality of elderly care. On the contrary, the scale of operation of the facility and the age of the elderly being cared for have the opposite impact, limiting the quality of elderly care.

Keywords: Care for the elderly, quality of care, social assistance facilities.

JEL Codes: A14, D6, H4, I1, J14, J38

1. Đặt vấn đề

Việt Nam chính thức bước vào giai đoạn “già hóa” từ năm 2011 với tỷ lệ người cao tuổi (NCT) từ 65 tuổi trở lên là 7% và trở thành một trong số những quốc gia có tốc độ già hóa nhanh nhất thế giới. Theo dự báo của Tổng cục Thống kê dựa trên số liệu Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019 và kịch bản mức sinh trung bình cho giai đoạn 2009-2069, Việt Nam sẽ bước vào thời kỳ dân số già với tỷ lệ NCT từ 60 tuổi trở lên vượt mức 20% tổng dân số vào năm 2038 (Tổng cục Thống kê, 2021).

Khi nhu cầu được chăm sóc NCT tăng lên thì chức năng chăm sóc từ phía gia đình bị hạn chế do tác động của quá trình biến đổi của xã hội hiện đại, đặc biệt khu vực thành thị. Chăm sóc NCT trở thành một vấn đề xã hội cần được sự quan tâm của Nhà nước, xã hội và các cơ sở chăm sóc NCT (Giang Thanh Long, 2020; UNFPA, 2011). Mở rộng dịch vụ chăm sóc là một hướng giải pháp nhưng chất lượng chăm sóc của các cơ sở lại là một vấn đề khác làm ảnh hưởng tới chất lượng cuộc sống của NCT.

Từ góc độ lý luận, có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề chăm sóc NCT. Tuy nhiên, theo hiểu biết của tác giả, đến nay có rất ít nghiên cứu một cách hệ thống những yếu tố tác động tới chất lượng chăm sóc NCT, đặc biệt tại các cơ sở trợ giúp xã hội (TGXH) ở Việt Nam. Một số hướng nghiên cứu chính có thể kể đến như: Yếu tố tác động tới nhu cầu sử dụng dịch vụ chăm sóc NCT hoặc tác động tới nguồn cung dịch vụ chăm sóc NCT. Ngoài ra, một số nghiên cứu về chăm sóc NCT ở Việt Nam mới chỉ tiếp cận nghiên cứu một dịch vụ cụ thể cho NCT như: dịch vụ chăm sóc sức khỏe, dịch vụ công tác xã hội, và dịch vụ TGXH.

Trên cơ sở khai thác tính đa dạng, đặc thù của mạng lưới cơ sở TGXH chăm sóc NCT ở Việt Nam, bài viết này kiểm định tác động của những yếu tố thuộc cơ sở chăm sóc tới chất lượng chăm sóc NCT, bao gồm: quy mô hoạt động, loại hình sở hữu, nguồn chi trả chi phí chăm sóc, đối tượng phục vụ và một số đặc điểm liên quan tới nhân viên chăm sóc và NCT được chăm sóc tại cơ sở. Dựa trên kết quả nghiên cứu, bài viết đưa ra một số hàm ý chính sách nhằm chuẩn bị và thích ứng với thời kỳ “dân số già” được dự báo trong khoảng hơn 10 năm nữa ở Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Với hướng nghiên cứu về chất lượng chăm sóc NCT, các nghiên cứu đã chỉ ra sự không rõ ràng trong khái niệm cũng như phạm vi của chăm sóc NCT. Đồng thời cho thấy những khó khăn, hạn chế trong việc đo lường chất lượng chăm sóc NCT xuất phát từ sự đa dạng trong quan điểm và góc độ tiếp cận của các chủ thể đánh giá. Việc lựa chọn các tiêu chí đánh giá chất lượng chăm sóc NCT thường bị hạn chế bởi nguồn lực cũng như khả năng tiếp cận số liệu, do vậy, cần phải tùy thuộc vào mục đích của nghiên cứu để cụ thể hóa bộ tiêu chí đánh giá phù hợp và tối ưu nhất có thể. Mỗi chỉ số đo lường chất lượng chăm sóc đều có những ưu điểm và nhược điểm khác nhau và cho đến nay vẫn chưa có sự thống nhất bộ chỉ số nào nên được sử dụng chung.

Với hướng nghiên cứu về những yếu tố tác động, hầu hết các nghiên cứu tập trung vào sự tác động của một yếu tố đơn lẻ hoặc một vài yếu tố tới chất lượng chăm sóc. Sự đa dạng về thang đo chất lượng chăm sóc NCT dẫn tới những kết quả nghiên cứu không nhất quán, thậm chí là đối lập về chiều tác động. Trong đó, có thể kể đến một số yếu tố như sau: Quy mô hoạt động của cơ sở (Penchansky & Taubenhau, 1965; Ullmann, 1981; Greenwald & Linn, 1971; Nyman, 1988; Wan & cộng sự, 2006), Mức độ tư nhân hóa của cơ sở (Stolt & cộng sự, 2011; Megginson & Netter, 2001, Hillmer & cộng sự, 2005; Comondore & cộng sự, 2009; Harrington & cộng sự, 2012; Amirkhanyan, 2008), Nguồn thanh toán chi phí chăm sóc (Yang & cộng sự, 2021; Harrington & cộng sự, 2000; Harrington & cộng sự, 2001), Đối tượng phục vụ của cơ sở (Harrington & cộng sự, 2000; Harrington & cộng sự, 2001; Castle, 2001), Mức độ lợi nhuận của cơ sở (Megginson & Netter, 2001; Wan & cộng sự, 2006; Harrington & cộng sự, 2001; O'Neill & cộng sự, 2003). Các yếu tố liên quan tới nhân viên chăm sóc (Wan & cộng sự, 2006; Unruh & Wan, 2004; Schnelle & cộng sự, 2004; Castle, 2001), Các yếu tố liên quan tới NCT được chăm sóc tại cơ sở (Cohen & Spector, 1996; Kempen & Suuremeijer, 1991).

2.2. Cơ sở lý thuyết

Lý thuyết về chất lượng chăm sóc (SPO) do Avedis Donabedian (1988) khởi xướng, đến nay vẫn được chấp nhận rộng rãi và sử dụng phổ biến trong các nghiên cứu về chất lượng chăm sóc (Hanae & cộng sự, 2013; Herman & cộng sự, 2000, Wan & cộng sự, 2006; Hjelmars & cộng sự, 2018; Nicholas & Jamie, 2010). Theo đó, chất lượng chăm sóc được cấu thành bởi 3 khía cạnh: Cấu trúc (S: Structure), Quy trình (P:

Process), và Kết quả (O: Outcome). Trong đó, “Cấu trúc” liên quan tới những đặc điểm tương đối ổn định của tổ chức, những điều kiện cần thiết để cung cấp sự chăm sóc. “Quy trình” liên quan tới toàn bộ hoạt động diễn ra trong thời gian cung ứng và thụ hưởng sự chăm sóc, thường được xem xét trên hai góc độ: (i) Góc độ lâm sàng: việc áp dụng các kỹ thuật, tiêu chuẩn mang tính chuyên môn trong quy trình chăm sóc, (ii) Góc độ phi lâm sàng: mối quan hệ tương tác xã hội giữa nhân viên chăm sóc và người được chăm sóc. “Kết quả” liên quan tới việc sử dụng tốt các nguồn lực hay những tác động của chăm sóc lên tình trạng sức khỏe, mức độ hài lòng, chất lượng cuộc sống; cảm xúc, tinh thần của người được chăm sóc. “Kết quả” cũng được xem xét trên hai góc độ: (i) Góc độ lâm sàng: tỷ lệ tử vong, tỷ lệ xuất viện, tỷ lệ NCT bị vết loét do nằm nhiều, mức độ hạn chế chức năng vận động, khả năng nhận thức, mức độ suy giảm/cải thiện tình trạng sức khỏe, (ii) Góc độ phi lâm sàng: sự hài lòng, chất lượng cuộc sống của NCT được chăm sóc (Cretien & cộng sự, 1995; Herman & cộng sự, 1998). So với góc độ tiếp cận của các lý thuyết khác thì đây là cách tiếp cận đảm bảo tính khách quan, dễ định lượng và có thể sử dụng được cho nhiều chủ thể đánh giá. Nghiên cứu này chỉ xem xét khía cạnh “Quy trình” và “Kết quả” ở góc độ phi lâm sàng nhằm loại bớt tác động nhiễu từ những yếu tố không liên quan tới hoạt động chăm sóc như: bệnh lý di truyền, thói quen sinh hoạt, môi trường sống và sự lão hóa theo quy luật tự nhiên của tuổi già.

Theo lý thuyết về các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng chăm sóc NCT của Vera & Irurita (1999), chất lượng chăm sóc phụ thuộc vào bối cảnh bên ngoài và yếu tố trong nội bộ cơ sở chăm sóc. Từ góc độ tiếp cận của NCT được chăm sóc, những yếu tố tác động tới chất lượng chăm sóc được hệ thống hóa thành 3 nhóm: (1) Nhóm yếu tố thuộc môi trường liên quan tới bối cảnh bên ngoài có tác động tới hoạt động của các cơ sở chăm sóc nói chung và chất lượng chăm sóc nói riêng, (2) Nhóm yếu tố thuộc tổ chức liên quan tới một số đặc điểm của cơ sở chăm sóc, (3) Nhóm yếu tố thuộc cá nhân liên quan tới đặc trưng của nhân viên chăm sóc và đặc trưng NCT được chăm sóc tại cơ sở.

Nghiên cứu này vận dụng lý thuyết chất lượng chăm sóc (SPO) để xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng chăm sóc NCT tại các cơ sở TGXH thực hiện chăm sóc NCT. Trong đó, các tiêu chí được lựa chọn và điều chỉnh để phù hợp với bối cảnh nghiên cứu ở Việt Nam cũng như các chính sách, quy định hiện hành (chẳng hạn như thông tư của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, 2017).

Dựa trên các phân tích về tính đặc thù và đa dạng của hệ thống cơ sở TGXH tại Việt Nam, nghiên cứu này bổ sung thêm một yếu tố (Đối tượng phục vụ) vào mô hình nghiên cứu nhằm kiểm định tác động của 09 yếu tố tới chất lượng chăm sóc NCT và chia thành hai nhóm: Nhóm yếu tố thuộc cơ sở (Đối tượng phục vụ, Loại hình sở hữu, Quy mô hoạt động, Nguồn thanh toán) và Nhóm yếu tố thuộc cá nhân (Kinh nghiệm, kỹ năng của nhân viên chăm sóc, Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhân viên chăm sóc, Mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên chăm sóc, Độ tuổi của NCT được chăm sóc tại cơ sở, Mức độ phụ thuộc trong sinh hoạt hằng ngày).

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Dữ liệu nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng kết hợp phương pháp định tính và định lượng trong đánh giá chất lượng chăm sóc nhằm đa dạng hóa góc độ tiếp cận từ các chủ thể khác nhau (NCT và thân nhân NCT được chăm sóc, đại diện Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, Phòng Bảo trợ xã hội, dữ liệu thứ cấp của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội); đồng thời hạn chế tính chủ quan của đối tượng khảo sát định lượng (là cán bộ, nhân viên làm việc tại các cơ sở TGXH). Đây là những người trực tiếp tham gia vào hoạt động cung ứng chăm sóc NCT; đồng thời có đủ kiến thức chuyên môn, sự hiểu biết để tham gia trả lời một cách chính xác. Với quy mô tổng thể không quá lớn nên nghiên cứu tiến hành khảo sát với toàn bộ 129 cơ sở TGXH có chăm sóc NCT trên phạm vi toàn quốc. Kết quả thu về được 440 phiếu trả lời với cơ cấu như sau (Bảng 1).

3.2. Mô hình nghiên cứu

Mô hình hồi quy ước lượng bằng phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) và được thể hiện như sau:

$$\text{QUALITY}_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ORG1}_i + \alpha_2 \text{ORG2}_i + \alpha_3 \text{ORG3}_i + \alpha_4 \text{ORG4}_i + \alpha_5 \text{PER1}_i + \alpha_6 \text{PER2}_i + \alpha_7 \text{PER3}_i + \alpha_8 \text{PER4}_i + \alpha_9 \text{PER5}_i + \beta_1 \text{ORG3}_i \times \text{ORG2}_i + \beta_2 \text{ORG4}_i \times \text{ORG2}_i + \beta_3 \text{PER1}_i \times \text{ORG2}_i + \beta_4 \text{PER3}_i \times \text{ORG2}_i + e_i$$

Chất lượng chăm sóc NCT (QUALITY) thể hiện nhận định của người trả lời về hoạt động chăm sóc NCT tại cơ sở TGXH với 5 mức độ đồng ý theo thang Likert tăng dần từ 1 (Rất không đồng ý) đến 5 (Rất đồng ý), được đo lường bởi 25 tiêu chí, phân chia thành 3 khía cạnh: Cấu trúc (Structure), Quy trình (Process), Kết quả (Outcome) (xem Phụ lục).

Bảng 1: Cơ cấu mẫu khảo sát

Tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng	440	100%
<i>Theo độ tuổi</i>		
Dưới 30 tuổi	62	14,1
Từ 30 đến dưới 40 tuổi	208	47,3
Từ 40 đến dưới 50 tuổi	102	23,2
Từ 50 tuổi trở lên	68	15,1
<i>Theo giới</i>		
Nam	115	26,1
Nữ	325	73,9
Khác	0	0
<i>Theo số năm công tác</i>		
Dưới 5 năm	94	21,4
Từ 5 đến dưới 10 năm	70	15,9
Từ 10 đến dưới 15 năm	244	55,5
Từ 15 năm trở lên	32	7,2
<i>Theo vị trí việc làm</i>		
Cán bộ lãnh đạo, quản lý	92	20,9
Nhân viên khối hành chính, văn phòng	96	21,8
Nhân viên trực tiếp chăm sóc NCT	146	33
Nhân viên y tế	45	10,5
Kiểm nhiệm từ 2 nhiệm vụ trở lên.	61	13,8

Nguồn: Kết quả thu được từ dữ liệu khảo sát.

Bảng 2: Biến độc lập và giả thuyết nghiên cứu

Biến độc lập	Thang đo	Các giá trị	Giả thuyết tương ứng
Đối tượng phục vụ (ORG1)	Dummy	ORG1 = 1 nếu cơ sở chăm sóc chuyên biệt NCT; ORG1 = 0 nếu cơ sở chăm sóc tổng hợp.	H1: Cơ sở chăm sóc NCT chuyên biệt có chất lượng chăm sóc tốt hơn cơ sở chăm sóc tổng hợp.
Loại hình sở hữu (ORG2)	Dummy	ORG2 = 0 nếu cơ sở công lập ORG2 = 1 nếu cơ sở ngoài công lập	H2: Cơ sở ngoài công lập có chất lượng chăm sóc tốt hơn cơ sở công lập
Quy mô hoạt động (ORG3)	Số lượng NCT được chăm sóc tập trung tại cơ sở	ORG31: Dưới 10 NCT ORG32: Từ 10 - dưới 30 NCT ORG33: Từ 30 - dưới 50 NCT ORG34: Từ 50 NCT trở lên	H3: Quy mô hoạt động của cơ sở có mối quan hệ cùng chiều với chất lượng chăm sóc.
Nguồn chi trả chi phí chăm sóc (ORG4)	Tỷ lệ NCT tự chi trả chi phí chăm sóc (đối tượng tự nguyện) tại cơ sở	ORG41: Không có ORG42: Dưới 50% ORG43: Từ 50 - dưới 100% ORG44: 100%	H4: Tỷ lệ NCT thuộc đối tượng tự nguyện càng cao thì càng tác động tích cực tới chất lượng chăm sóc.
Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhân viên chăm sóc (PER1)	Mức độ đáp ứng với yêu cầu công việc của nhân viên chăm sóc	PER11: Chưa đáp ứng PER12: Đáp ứng một phần PER13: Hoàn toàn đáp ứng	H5: Nhân viên chăm sóc có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ càng cao thì càng tác động tích cực đối với chất lượng chăm sóc.
Kinh nghiệm, kỹ năng chăm sóc NCT của nhân viên chăm sóc (PER2)	Mức độ đáp ứng với yêu cầu công việc của nhân viên chăm sóc	PER21: Chưa đáp ứng PER22: Đáp ứng một phần PER23: Hoàn toàn đáp ứng	H6: Nhân viên chăm sóc có kinh nghiệm, kỹ năng chăm sóc NCT càng cao thì càng tác động tích cực đối với chất lượng chăm sóc.
Mức độ hài lòng của nhân viên chăm sóc (PER3)	Mức độ hài lòng đối với công việc của nhân viên chăm sóc	PER31: Chưa hài lòng PER32: Hài lòng một phần PER33: Hoàn toàn hài lòng	H7: Nhân viên chăm sóc hài lòng trong công việc thì tác động tích cực tới chất lượng chăm sóc
Độ tuổi của NCT được chăm sóc tại cơ sở (PER4)	Tỷ lệ NCT tại cơ sở thuộc nhóm đại lão (từ 80 tuổi trở lên)	PER41: Không có PER42: Dưới 50% PER43: Từ 50 - dưới 100% PER44: 100%	H8: Tỷ lệ NCT trên 80 tuổi càng cao thì càng tác động tiêu cực tới chất lượng chăm sóc

Mức độ phụ thuộc của NCT được chăm sóc tại cơ sở (PER5)	Tỷ lệ NCT tại cơ sở không tự thực hiện được một số hoạt động sinh hoạt hàng ngày (ăn uống, vệ sinh, đi lại)	PER51: Không có PER52: Dưới 50% PER53: Từ 50 - dưới 100% PER54: 100%	H9: Mức độ phụ thuộc trong sinh hoạt hàng ngày của NCT có mối quan hệ ngược chiều tới chất lượng chăm sóc
---	---	---	--

Trong nghiên cứu này, các biến điều tiết nhằm so sánh khác biệt giữa cơ sở công lập và ngoài công lập đối với sự tác động của một số yếu tố tới chất lượng chăm sóc NCT. Hay nói cách khác, sự điều tiết của biến loại hình sở hữu (ORG2) đối với tác động của các biến ORG3, ORG4, PER1, PER3 tới chất lượng chăm sóc NCT.

Bảng 3: Biến điều tiết và giả thuyết mở rộng

Biến điều tiết	Giả thuyết mở rộng
ORG3 x ORG2	H3a: Tác động của quy mô hoạt động tới chất lượng chăm sóc có sự khác biệt giữa cơ sở công lập và ngoài công lập
ORG4 x ORG2	H4a: Tác động của nguồn chi trả chi phí tới chất lượng chăm sóc NCT có sự khác biệt giữa cơ sở công lập và ngoài công lập
PER1 x ORG2	H5a: Tác động của trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tới chất lượng chăm sóc có sự khác biệt giữa nhân viên chăm sóc tại cơ sở công lập và ngoài công lập
PER3 x ORG2	H7a: Tác động của sự hài lòng trong công việc tới chất lượng chăm sóc có sự khác biệt giữa nhân viên chăm sóc tại cơ sở công lập và ngoài công lập.

4. Kết quả nghiên cứu

Tương ứng với các khía cạnh của chất lượng chăm sóc NCT: Cấu trúc, Quy trình, Kết quả, nghiên cứu ước lượng 3 mô hình hồi quy cho 3 biến phụ thuộc khác nhau bằng phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) để làm rõ hơn tác động của các yếu tố tới từng khía cạnh của Chất lượng chăm sóc. Kết quả R2 bằng khoảng 0,8 cho thấy các yếu tố được xem xét trong mô hình giải thích được khoảng 80% sự thay đổi của chất lượng chăm sóc NCT (Bảng 4).

Bảng 4: Hệ số ước lượng của những yếu tố tác động tới chất lượng chăm sóc

	(1)	(2)	(3)
Biến và giải thích biến	Y_Struc (Cấu trúc)	Y_Process (Quy trình)	Y_Outcome (Kết quả)
ORG1: Đối tượng phục vụ (Chăm sóc NCT chuyên biệt)	0,299***	0,280***	0,272***
ORG2: Loại hình sở hữu (Ngoài công lập)	0,388**	0,441**	0,427**
Nhóm so sánh ORG34: Số NCT được chăm sóc tại cơ sở (Từ 50 NCT trở lên)			
ORG31	-0,564***	-0,643***	-0,589***
ORG32	-0,146**	-0,181**	-0,198**
ORG33	-0,734***	-0,877***	-0,945***
Nhóm so sánh ORG41: Tỷ lệ % NCT thuộc đối tượng tự nguyện (Không có)			
ORG42	0,541***	0,358***	0,347***
ORG43	0,877***	0,770***	0,802***
ORG44	0,889***	0,812***	0,851***
Nhóm so sánh PER11: Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của nhân viên chăm sóc về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (Chưa đáp ứng)			
PER12	0,372***	0,375***	0,407***
PER13	0,282**	0,200	0,153
Nhóm so sánh PER21: Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của nhân viên chăm sóc về kinh nghiệm, kỹ năng (Chưa đáp ứng)			
PER22	0,250***	0,269***	0,264***
PER23	0,389***	0,360***	0,345***
Nhóm so sánh PER33: Mức độ hài lòng của nhân viên chăm sóc đối với công việc (mức Hoàn toàn hài lòng)			
PER31	-0,090	-0,118	-0,103
PER32	-0,090	-0,084	-0,104

Nhóm so sánh PER44: Tỷ lệ % NCT trên 80 tuổi tại cơ sở (100%)			
PER41	-1,053***	-0,962***	-0,910***
PER42	-0,743***	-0,539***	-0,463**
PER43	-0,910***	-0,733***	-0,683***
Nhóm so sánh PER54: Tỷ lệ % NCT không tự phục vụ tại cơ sở (mức 100%)			
PER51	0,045	0,059	0,051
PER52	0,041	0,053	0,054
PER53	-0,078	-0,061	-0,068
ORG31 x ORG2	-0,234*	-0,317**	-0,314**
ORG32 x ORG2	-0,054	-0,005	0,003
ORG33 x ORG2	0,143	0,181	0,275**
ORG42 x ORG2	-0,190	-0,245**	-0,220*
ORG43 x ORG2	-0,162	-0,229	-0,303
ORG44 x ORG2	-0,371*	-0,499**	-0,552**
PER12 x ORG2	-0,033	-0,127	-0,188
PER13 x ORG2	0,095	0,145	0,212
PER31 x ORG2	-0,058	-0,018	-0,021
PER32 x ORG2	-0,016	0,023	0,049
Hằng số	-0,102 (0,151)	0,038 (0,160)	0,014 (0,164)
R bình phương	0,830	0,809	0,799

Sai số chuẩn trong ngoặc đơn
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Tác động của Đối tượng phục vụ: Kết quả ước lượng cho thấy các cơ sở chăm sóc NCT chuyên biệt có quan hệ cùng chiều với Cấu trúc (hệ số ước lượng là 0,304), quan hệ cùng chiều với Quy trình (hệ số 0,284) và Kết quả (hệ số 0,270). Các hệ số ước lượng trên đều khác 0 và có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%. Như vậy, giữa các cơ sở chăm sóc NCT, thì nhóm cơ sở có hình thức chăm sóc NCT chuyên biệt (tức là chỉ phục vụ chăm sóc đối tượng là NCT) có chất lượng chăm sóc NCT tốt hơn so với các cơ sở tổng hợp (tức là cơ sở chăm sóc NCT và các nhóm đối tượng khác).

Tác động của Loại hình sở hữu: Các hệ số ước lượng của biến ORG2 đối với các mô hình (1), (2) và (3) đều khác 0 và có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%. Như vậy, có thể thấy chất lượng chăm sóc NCT ở nhóm cơ sở trợ giúp xã hội ngoài công lập đang được đánh giá tốt hơn so với nhóm cơ sở công lập.

Tác động của Quy mô hoạt động: Hệ số ước lượng của các biến số ORG32, ORG33 và ORG34 ở các mô hình đều nhỏ hơn 0. Có thể thấy ở mô hình (1), hệ số ước lượng lần lượt là -0,715, -0,183 và -0,656 có ý nghĩa thống kê. Tương tự hệ số ước lượng của các biến này đều nhỏ hơn 0 ở các mô hình (2) và (3). Như vậy so với các cơ sở TGXH có quy mô hoạt động nhỏ (tức là chăm sóc ít hơn 10 đối tượng NCT) thì ở các cơ sở có quy mô hoạt động lớn (từ 10 NCT trở lên) có quan hệ ngược chiều đến chất lượng chăm sóc NCT.

Tác động của Nguồn chi trả chi phí chăm sóc NCT: Kết quả ước lượng cho thấy hệ số của các biến ORG42, ORG43 và ORG44 đều lớn 0 và có ý nghĩa thống kê (xem hệ số ước lượng tại các mô hình (1), (2) và (3) dưới đây). Như vậy tỷ lệ phần trăm NCT tự chi trả chi phí chăm sóc (hay còn gọi tỷ lệ NCT là đối tượng tự nguyện) tại cơ sở có quan hệ cùng chiều với cả 3 chỉ tiêu của Chất lượng (Cấu trúc, Quy trình và Kết quả). Nói cách khác, nếu tỷ lệ NCT là đối tượng tự nguyện càng tăng thì chất lượng chăm sóc NCT càng tốt.

Tác động của Trình độ, chuyên môn nghiệp vụ nhân viên chăm sóc: Hệ số ước lượng các biến PER12, PER13 đều dương và có ý nghĩa thống kê cho biết: Nếu nhân viên chăm sóc NCT có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tốt, đáp ứng yêu cầu công việc sẽ thúc đẩy tăng chất lượng chăm sóc NCT.

Tác động của Kinh nghiệm, kỹ năng của nhân viên chăm sóc: Hệ số ước lượng các biến PER22, PER23 đều lớn hơn 0 và có ý nghĩa thống kê cho biết: Nếu nhân viên chăm sóc có nhiều kinh nghiệm, kỹ năng, đáp ứng tốt yêu cầu công việc sẽ làm gia tăng chất lượng chăm sóc NCT.

Tác động của Mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên chăm sóc: Hệ số ước lượng biến PER31 (thể hiện cho mức độ chưa hài lòng) nhỏ hơn 0 và có ý nghĩa thống kê cho biết: các cơ sở có nhân viên chăm sóc chưa hài lòng trong công việc có chất lượng chăm sóc NCT thấp hơn so với nhóm cơ sở chăm sóc NCT có nhân viên chăm sóc hài lòng trong công việc. Bên cạnh đó, biến PER32 (thể hiện cho mức độ hài lòng

một phần) đều không có ý nghĩa thống kê. Như vậy, chưa có bằng chứng để kết luận mức độ hài lòng một phần trong công việc của nhân viên chăm sóc có sự khác biệt về chất lượng chăm sóc NCT đối với các cơ sở có nhân viên chăm sóc hài lòng trong công việc. Như vậy, mức độ chưa hài lòng trong công việc của nhân viên chăm sóc tác động tiêu cực với chất lượng chăm sóc, nói cách khác mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên chăm sóc tác động tích cực đến chất lượng chăm sóc NCT.

Tác động của Độ tuổi của NCT được chăm sóc: Hệ số ước lượng các biến PER41, PER42, PER43 đều nhỏ hơn 0 và có ý nghĩa thống kê cho biết: Nếu tỷ lệ NCT (trên 80 tuổi) càng cao thì ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng chăm sóc NCT tại cơ sở TGXH.

Tác động của Mức độ phụ thuộc trong sinh hoạt hàng ngày của NCT được chăm sóc: Hệ số ước lượng các biến PER51, PER52, PER53 đều không có ý nghĩa thống kê. Như vậy, chưa có bằng chứng để kết luận mức độ phụ thuộc trong sinh hoạt hàng ngày của NCT tác động đến chất lượng chăm sóc NCT.

Kết quả kiểm định giả thuyết có 03/11 giả thuyết bị bác bỏ (H3, H7 và H9). Việc bác bỏ những giả thuyết này được lý giải bằng kết quả của nghiên cứu định tính. Cụ thể như sau:

Đối với việc bác bỏ H3: Trong bối cảnh các cơ sở TGXH công lập đang trong tình trạng quá tải do nhu cầu chăm sóc ngày càng gia tăng và lớn hơn so với khả năng phục vụ của cơ sở. Việc mở rộng và nâng cấp các cơ sở TGXH đòi hỏi nguồn kinh phí rất lớn nên không thể đầu tư một cách đồng bộ, kịp thời. Bởi vậy, khi quy mô chăm sóc lớn hơn sẽ ảnh hưởng tiêu cực tới chất lượng chăm sóc NCT.

Đối với việc bác bỏ H7: Nhân viên chăm sóc chưa hài lòng trong công việc xuất phát từ nhiều nguyên nhân như: mức thu nhập, chế độ đãi ngộ, đặc thù công việc, môi trường làm việc... thì họ sẽ không có nhiều động lực để cống hiến và làm việc. Điều này chắc chắn sẽ dẫn tác động tiêu cực tới chất lượng chăm sóc. Ngược lại, những người hài lòng và hài lòng một phần lại chưa có tác động tích cực rõ ràng tới chất lượng chăm sóc NCT. Do vậy, chưa đủ bằng chứng để kết luận mức độ hài lòng trong công việc tác động tới chất lượng chăm sóc NCT.

Đối với việc bác bỏ H9: Những cơ sở TGXH ngoài công lập thường chú trọng thiết kế những gói chăm sóc đặc biệt, có nhân viên trực 24/24 hoặc chế độ chăm sóc phòng đơn với trang thiết bị chăm sóc, phục hồi chức năng hiện đại dành cho NCT bị phụ thuộc trong sinh hoạt hàng ngày. Ngược lại, trong đa số trường hợp, nhiều NCT có mức độ phụ thuộc trong sinh hoạt hàng ngày càng cao thì chất lượng chăm sóc NCT (thể hiện qua tiêu chí thành phần Kết quả) cũng bị giảm sút. Do vậy, với số liệu khảo sát của đề tài chưa đủ bằng chứng để kết luận mức độ phụ thuộc trong sinh hoạt hàng ngày của NCT tác động tiêu cực tới chất lượng chăm sóc NCT.

5. Kết luận

Một số kết luận rút ra từ kết quả nghiên cứu như sau: (1) Cơ sở chăm sóc NCT chuyên biệt có chất lượng chăm sóc tốt hơn cơ sở chăm sóc tổng hợp; (2) Cơ sở ngoài công lập chăm sóc tốt hơn cơ sở công lập; (3) Những yếu tố tác động tích cực, làm nâng cao chất lượng chăm sóc NCT, đó là: Nguồn chi trả chi phí chăm sóc (từ NCT thuộc đối tượng tự nguyện), Trình độ chuyên môn nghiệp vụ, Kinh nghiệm, kỹ năng trong công việc của nhân viên chăm sóc NCT; (4) Những yếu tố tác động ngược chiều, làm hạn chế chất lượng chăm sóc NCT, đó là: Quy mô hoạt động của cơ sở và Độ tuổi của NCT được chăm sóc; (5) Với nguồn dữ liệu nghiên cứu thu thập được, luận án chưa đủ bằng chứng để kết luận sự tác động tới chất lượng chăm sóc NCT của các yếu tố sau: Mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên chăm sóc và Mức độ phụ thuộc trong sinh hoạt của NCT; (6) Tác động của Nguồn chi trả chi phí chăm sóc từ NCT thuộc đối tượng tự nguyện tới chất lượng chăm sóc NCT có sự khác biệt giữa cơ sở TGXH công lập và ngoài công lập.

Cùng với bối cảnh tác động của sự phát triển kinh tế xã hội và mức độ già hóa dân số trong thời gian tới ở Việt Nam, một số hàm ý chính sách đặt ra nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc NCT tại cơ sở TGXH cần được ưu tiên là: Phát triển cơ sở chăm sóc NCT chuyên biệt, Khuyến khích xã hội hóa các cơ sở TGXH, Mở rộng NCT được thụ hưởng dịch vụ chăm sóc, Phát triển nguồn nhân lực chăm sóc NCT.

Phụ lục: Hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng chăm sóc người cao tuổi

Khía cạnh	Chỉ báo	Diễn giải	Tiêu chí
Cấu trúc	1. Định mức nhân viên chăm sóc NCT	Số NCT trên mỗi nhân viên chăm sóc trực tiếp	S1
	2. Định mức cán bộ lãnh đạo, quản lý	Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý trên tổng số cán bộ, nhân viên	S2
	3. Cơ sở hạ tầng	Môi trường có cây xanh; không khí trong lành, có lợi cho sức khỏe NCT	S3
		Có không gian cho NCT tham gia các hoạt động ngoài trời, có khu sinh hoạt chung để giao lưu, trò chuyện	S4
		Có hệ thống thoát nước, nơi đổ rác, chất thải thường xuyên và các biện pháp xử lý rác, chất thải	S5
	4. Vị trí địa điểm	Cơ sở đặt tại địa điểm thuận tiện về tiếp cận giao thông, gần bệnh viện	S6
	5. Cơ sở vật chất, trang thiết bị	Có phòng y tế đảm bảo công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu cho NCT	S7
		Trang thiết bị của cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn chăm sóc NCT	S8
		Cơ sở xây dựng đảm bảo tính an toàn, không có nguy cơ tai nạn cho NCT	S9
		Các công trình được thiết kế theo tiêu chuẩn, bảo đảm NCT tiếp cận và sử dụng thuận lợi	S10
Quy trình	6. Kế hoạch chăm sóc NCT	Mức độ tham gia của NCT trong việc lập kế hoạch chăm sóc	P1
		Kế hoạch chăm sóc đáp ứng nhu cầu của NCT	P2
	7. Đánh giá nội bộ	Đánh giá tổng thể về tình trạng của NCT theo định kỳ	P3
		Đánh giá đột xuất khi có vấn đề phát sinh hoặc thay đổi trong kế hoạch chăm sóc	P4
	8. Hoạt động nghỉ ngơi cho NCT	NCT được sắp xếp chỗ ngủ nghỉ phù hợp, không có tình trạng NCT nằm ghép giường	P5
	9. Hoạt động sinh hoạt cho NCT	NCT được tạo điều kiện tham gia các hoạt động tập thể phù hợp	P6
	10. Hoạt động phục hồi chức năng cho NCT	Các biện pháp phục hồi chức năng được thiết kế phù hợp với thể trạng của NCT	P7
	11. Chăm sóc dinh dưỡng cho NCT	Thực đơn hàng ngày đa dạng, đảm bảo chế độ dinh dưỡng cân bằng, đầy đủ	P8
		NCT theo chế độ ăn kiêng được cung cấp thực đơn và dinh dưỡng riêng	P9
	12. Hoạt động giao tiếp giữa NCT với nhân viên chăm sóc trực tiếp	Mức độ thường xuyên trong giao tiếp giữa NCT với nhân viên chăm sóc trực tiếp	P10
		Nhân viên chăm sóc hiểu rõ những vấn đề của NCT; quan tâm, chia sẻ và hỗ trợ NCT thể hiện tình cảm, suy nghĩ	P11
		NCT được đối xử với sự tôn trọng	P12
Kết quả	14. Chất lượng cuộc sống	NCT được duy trì hoạt động sinh hoạt hàng ngày, không bị những hạn chế về thể chất	O1
	15. Sự hài lòng	NCT mong muốn được gắn bó lâu dài tại cơ sở	O2
		Khi sống tại cơ sở, NCT vui vẻ, thoải mái, tinh thần lạc quan hơn trước	O3

Tài liệu tham khảo

- Amirkhanyan, Anna (2008), ‘Privatizing public nursing homes: examining the effects on quality and access’, *Public Administration Review*, 68, 665-680. DOI: 10.1111/j.1540-6210.2008.00906.x.
- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2017), *Thông tư 33/2017/TT-BLĐTBXH, Hướng dẫn về cơ cấu tổ chức, định mức nhân viên và quy trình, tiêu chuẩn trợ giúp xã hội tại cơ sở trợ giúp xã hội*, ban hành ngày 29/12/2017.
- Castle, Nicholas G. (2001), ‘Administrator turnover and quality of care in nursing homes’, *Gerontologist*, 41, 757–767. DOI: 10.1093/geront/41.6.757.
- Cohen, Joel W. & Spector, William D. (1996), ‘The effect of Medicaid reimbursement on quality of care in nursing

homes', *Journal of Health Economics*, 15, 23-48. DOI: 10.1016/0167-6296(95)00030-5.

- Comondore, V.R. & Deveraux, P.J., Zhou, Q., Stone, S.B, Busse, J.W, Ravindran, N.C, Burns, K.E., Haines, T., Stringer, B., Cook, D.J., Walter, S.D., Sullivan, T., Berwanger, O., Bhandari, M., Banglawala, S., Lavis, J.N., Petrisor, B., Schunamann, H., Walsh, K., Bhatnagar, N. & Guyatt, G.H. (2009), 'Quality of care in for-profit and not-for-profit nursing homes systematic review and meta-analysis', *British Medical Journal*, 339, b2732. DOI: 10.1136/bmj.b2732.
- Donabedian, Avedis (1988), 'The quality of care. How can it be assessed?', *Journal of American Medical Association*, 260, 1743-1748. DOI: 10.1001/jama.260.12.1743.
- Giang Thanh Long (2020), *NCT Việt Nam: Sức khỏe, sử dụng dịch vụ y tế và các vấn đề chính sách*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- Greenwald, Shayna.R. & Linn, Margaret W. (1971), 'Intercorrelation of data on nursing homes', *The Gerontologist*, 11, 337-340. DOI: 10.1093/geront/11.4_part_1.337.
- Hanae, Ibn El Haj, Lamrini, Mohamed & Rais, Noureddine (2013), 'Quality of care between Donabedian model and ISO9001V2008', *International Journal for Quality Research*, 7(1), 17-30.
- Harrington, C., Zimmerman, D., Karon, S.L., Robinson J. and Beutel P.. (2000), 'Nursing home staffing and its relationship to deficiencies', *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 55B, 278-287. DOI: 10.1093/geronb/55.5.s278.
- Harrington, C., Woolhandler, S. & Mullan, J. (2001), 'Does investor ownership of nursing homes compromise the quality of care', *American Journal of Public Health*, 9, 1452-1455. DOI: 10.2190/EBCN-WECV-C0NT-676R.
- Harrington, C., Olney, B., Carrillo, H., Kang T (2012), 'Nursing staffing and deficiencies in the largest for-profit nursing home chains and chains owned by private equity companies', *Health Services Research*, 47(1), 16-128. DOI: 10.1111/j.1475-6773.2011.01311.x.
- Hillmer, M.P., Wodchis, W.P. & Gill, S.S. (2005), 'Nursing home profit status and quality of care: Is there any evidence of an association', *Medicine Care Research Review*, 62, 139-166. DOI: 10.1177/1077558704273769.
- Hjelmar, U., Bhatti, Y., Petersen, O.H., Rostgaard, T. & Vrangbæk, K. (2018), 'Public/private ownership and quality of care: Evidence from Danish nursing homes', *Social Science & Medicine*, 216, 41-49. DOI: 10.1016/j.socscimed.2018.09.029.
- Kempen, G.I. & Suuremeijer, T.P. (1991), 'Factors influencing professional home care utilisation among the elderly', *Social Science and Medicine*, 32, 77-81. DOI: 10.1016/0277-9536(91)90130-5
- Meggison, J. & Netter, J. (2001), 'From state to market: a survey of empirical studies on privatization', *Journal of Economic Literature*, 39, 321-389. DOI: 10.1257/jel.39.2.321.
- Nyman, J.A. (1988), 'Improving the quality of nursing home outcomes: Are adequacy or incentive-orientated policies more effective?', *Medical Care*, 26, 1158-1171. DOI: 10.1097/00005650-198812000-00006.
- O'Neill, Ciaran, Harrington, Charlene, Kitchener, Martin & Saliba, Debra (2003), 'Quality of care in nursing homes: An analysis of relationships among profit, quality and ownership', *Medical Care*, 41(12), 1318-1330. DOI: 10.1097/01.MLR.0000100586.33970.58.
- Penchansky, R. & Taubenhau, L.J. (1965), 'Institutional Factors affecting the quality of care in nursing homes', *Geriatrics*, 20, 591-598.
- Schnelle, John F., Bates-Jensen, Barbara M., Levy-Storms, Lene, Grbic, Valena, Yoshii, June, Cadogan, Mary, & Simmons, Sandra F. (2004), 'The minimum data set prevalence of restraint quality indicator: Does it reflect differences in care?', *The Gerontologist*, 44(2), 245-255. DOI: 10.1093/geront/44.2.245.
- Sixma, Herman J., Kerssens, Jan J., Van Campen, Cretien & Peters, Loe (1998), 'Quality of care from the patient's perspective: From theoretical concept to a new measuring', *Health Expectations*, 1, 82-95, DOI: 10.1046/j.1369-6513.1998.00004.x.
- Stolt, Ragnar, Blomqvist, Paula & Winblad, Ulrika (2011), 'Privatization of social services: Quality differences in Swedish elderly care', *Social Science & Medicine*, 72, 560-567. DOI: 10.1016/j.socscimed.2010.11.012.

-
- Tổng Cục Thống kê (2021), *Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019: Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam*, Hà Nội.
- Ullmann S. G. (1981), 'Assessment of facility quality and its relationship to facility size in the long-term health care industry', *The Gerontologist*, 21(1), 91-97.
- UNFPA (2011), *Già hóa dân số và NCT ở Việt Nam. Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách*, Hà Nội.
- Unruh, Lynn, & Wan, Thomas T.H. (2004), 'A systems framework for evaluating nursing care quality in nursing homes', *Journal of Medical Systems*, 28(2), 197-214. DOI: 10.1023/b:joms.0000023302.80118.74.
- Van Campen, Cretien, Sixma, Herman J., Friele, Roland D., Kerssens, Jan J. & Peters, Loe (1995), 'Quality of care and patient satisfaction: A review of measuring instruments', *Medical Care Research and Review*, 52 (1), 109-133. DOI: 10.1177/107755879505200107.
- Vera, F. & Irurita, R.N. (1999), 'Factors affecting the quality of nursing care: The patient's perspective', *International Journal of Nursing Practice*, 5, 86-94. DOI: 10.1046/j.1440-172x.1999.00156.x.
- Yang, Ou, Yong, Jongsay & Scott, Anthony (2021), *Nursing home competition, prices and quality: A Scoping review and policy lessons*, The Gerontological Society of America, Oxford University Press. DOI: 10.1093/geront/gnab050.
- Wan, Thomas T.H., Zhang, Ning Jackie & Unruh, Lynn (2006), 'Predictors of resident outcome improvement in nursing home', *Western Journal of Nursing Research*, 28(8), 974-933. DOI: 10.1177/0193945906289331.

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ DỰ BÁO THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Lê Thị Thu Hương

Khoa Khoa học Quản lý, Trường Kinh tế và Quản lý công, Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: thuhuong@neu.edu.vn

Phạm Ngọc Toàn

Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
Email: toanpn@molisa.gov.vn

Mã bài: JED-2012

Ngày nhận: 22/09/2024

Ngày nhận bản sửa: 07/11/2024

Ngày duyệt đăng: 11/11/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.2012

Tóm tắt:

Trong bối cảnh chuyển đổi số, dự báo thị trường lao động cần thiết phải thay đổi để đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Phương pháp dự báo thị trường lao động ở Việt Nam còn nhiều hạn chế. Bài viết này thực hiện phân tích và tổng hợp kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về dự báo thị trường lao động, trên cơ sở đó chỉ ra Việt Nam cần xây dựng một mô hình, phương pháp dự báo thị trường lao động cần áp dụng các công nghệ tiên tiến như phân tích dữ liệu lớn (Big Data), trí tuệ nhân tạo (AI) và học máy (Machine Learning) để nâng cao độ chính xác và hiệu quả của dự báo.

Từ khóa: Đổi mới, dự báo thị trường lao động, chuyển đổi số.

Mã JEL: J11, J18, C53.

International experiences in labor market forecasting in the context of digital transformation and lessons for Vietnam

Abstract:

In digital transformation, labor market forecasting should adapt to meet practical demands. Vietnam's labor market forecasting methods still face many weaknesses. This study analyzes and synthesizes the experiences of labor market forecasting in several countries. These insights point out that Vietnam should develop a forecasting model and method incorporating advanced technologies such as big data analytics, artificial intelligence, and machine learning to improve forecasting accuracy and effectiveness.

Keywords: Innovation, labor market forecasting activities, digital transformation

JEL Codes: J11, J18, C53.

1. Giới thiệu

Chuyển đổi số đã thay đổi cách thức thu thập thông tin, nguồn thông tin phong phú hơn. Bên cạnh việc áp dụng công nghệ để giải các bài toán thực tế được nhanh hơn, chuyển đổi số đã và đang có ảnh hưởng sâu rộng đến thị trường lao động, đặc biệt là việc thay đổi cơ cấu cung-cầu lao động và kết nối cung cầu lao động. Việc ứng dụng công nghệ số và công nghệ cao không chỉ thay đổi cách nhìn nhận về lao động mà còn cải tiến phương pháp dự báo, giúp dự báo thị trường lao động trở nên chính xác và hiệu quả hơn (Hyndman, R. J., & Athanasopoulos, G., 2021; Makridakis & cộng sự, 2018),

Chuyển đổi số có tác động đáng kể đến công tác dự báo thị trường lao động ở nhiều khía cạnh như: công

tác thu thập và phân tích dữ liệu; mô hình hóa và dự báo; trực quan hóa dữ liệu; thời gian thực và cập nhật liên tục; tùy chỉnh và linh hoạt. Nhìn chung, chuyển đổi số đang mở ra nhiều cơ hội để cải tiến và tối ưu hóa công tác dự báo thị trường lao động, làm cho nó nhanh chóng, chính xác và hiệu quả hơn.

Thực trạng công tác dự báo hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế như: thông tin đầu vào cho mô hình dự báo không đầy đủ, thiếu chính xác, thiếu cập nhật; năng lực của đội ngũ nhân lực làm công tác dự báo và các điều kiện đảm bảo để thực hiện dự báo thị trường lao động ở Việt Nam còn ở mức thấp; nguồn lực tài chính dành cho các hoạt động liên quan đến dự báo còn hạn hẹp và chưa thực sự có cơ chế phối hợp hoạt động có hiệu quả giữa các cá nhân và tổ chức trong thực hiện dự báo, công bố và chia sẻ thông tin dự báo về thị trường lao động.

Bài viết này sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính nhằm nghiên cứu phương pháp dự báo thị trường lao động ở một số nước đã chuyển đổi số mạnh mẽ, từ đó đưa ra bài học kinh nghiệm và đề xuất dự báo thị trường lao động phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số hiện nay ở Việt Nam.

2. Kinh nghiệm dự báo thị trường lao động trên thế giới

2.1. Hàn Quốc

Hàn Quốc là một trong những quốc gia đi đầu trong việc áp dụng chuyển đổi số và đổi mới công tác dự báo, đặc biệt trong lĩnh vực dự báo thị trường lao động. Với nền tảng công nghệ tiên tiến và chính sách hỗ trợ mạnh mẽ từ chính phủ, Hàn Quốc đã xây dựng nhiều chiến lược nhằm dự báo chính xác xu hướng thị trường lao động trong bối cảnh thay đổi công nghệ và chuyển đổi số.

Mục đích dự báo thị trường lao động của Hàn Quốc là để ngăn ngừa và giảm thiểu sự mất cân bằng giữa cung và cầu lao động, ngăn ngừa việc đào tạo dư thừa hoặc mất cân đối việc làm do thông tin bất đối xứng (sai lệch) về việc làm giữa người cung ứng và người tuyển dụng. Theo đó:

- *Dữ liệu thống kê dùng để dự báo:* Dữ liệu thống kê cơ bản dùng để dự báo bao gồm: Ngân hàng tài khoản quốc gia Hàn Quốc; Dự báo dân số của cơ quan Thống kê Hàn Quốc; Điều tra lao động hoạt động kinh tế; Điều tra lực lượng lao động địa phương và các thống kê việc làm và thay đổi từ các cơ quan thống kê: (i) Bộ lao động và việc làm, Cơ quan dịch vụ thông tin việc làm Hàn Quốc; (ii) Những số liệu thống kê chủ yếu sử dụng trong dự báo trung và dài hạn.

- *Dự báo cung lao động* sử dụng các dữ liệu thống kê như Dự báo dân số của cơ quan thống kê Hàn Quốc và Điều tra lao động hoạt động kinh tế v.v.... Đặc biệt, dự báo dân số dùng cho dự báo được dựa trên Điều tra dân số và hộ gia đình do Thống kê Hàn Quốc tiến hành.

- *Dự báo việc làm* sử dụng các dữ liệu đầu vào như GDP thực từ Ngân hàng tài khoản quốc dân Hàn Quốc, giá trị gia tăng của các ngành công nghiệp, Điều tra dân số hoạt động kinh tế và Điều tra lực lượng lao động địa phương. Dự báo tăng trưởng kinh tế và dự báo giá trị gia tăng theo ngành dùng cho việc dự báo lao động được lấy từ các nghiên cứu của chuyên gia. Điều tra dân số hoạt động kinh tế là nguồn cơ bản đối với thống kê việc làm theo ngành và theo nghề. Điều tra lực lượng lao động địa phương và Điều tra dân số về các đặc trưng cơ bản của các tổ chức.

- *Dự báo chênh lệch cung-cầu việc làm mới* sử dụng điều tra lao động và thu nhập Hàn Quốc, điều tra biến động nghề có bằng, Điều tra dân số hoạt động kinh tế cũng như các thống kê khác liên quan sự biến đổi lao động.

- *Kết quả đầu ra:* Kết quả dự báo trung và dài hạn nguồn nhân lực bao gồm dự báo cung lao động (dự báo lực lượng lao động), dự báo nhu cầu lao động (dự báo việc làm) và dự báo bất cân đối cung cầu lao động mới.

Đối với mô hình này, phạm vi của dự báo bao gồm theo giới tính (nam và nữ), theo nhóm tuổi (với khoảng cách tuổi 5 năm một) và theo trình độ học vấn (Tiểu học, Trung học cơ sở, Trung học phổ thông, sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học). Mô hình này có thể dự báo việc làm trong trung hạn và dài hạn.

Hàn Quốc đã xây dựng các hệ thống dữ liệu lớn để thu thập và phân tích thông tin từ nhiều nguồn, bao gồm doanh nghiệp, tổ chức giáo dục và cơ quan chính phủ. Hệ thống này cho phép phân tích xu hướng việc làm trong các ngành công nghiệp khác nhau, từ đó đưa ra các dự báo về nhu cầu lao động trong tương lai. Hệ thống “Dịch vụ thông tin việc làm Hàn Quốc” (KEIS) là một công cụ quan trọng trong việc thu thập và phân tích dữ liệu lao động, giúp chính phủ xác định các ngành nghề có nhu cầu cao trong bối cảnh công nghệ thay đổi nhanh chóng (OECD, 2024).

Hàn Quốc đã tích cực sử dụng trí tuệ nhân tạo và học máy để tự động hóa quá trình phân tích và dự báo

thị trường lao động. Các mô hình dự báo AI có thể phân tích dữ liệu phức tạp về thị trường lao động và dự đoán sự thay đổi về nhu cầu kỹ năng, nghề nghiệp dựa trên các xu hướng công nghệ như tự động hóa, trí tuệ nhân tạo, và robot.

Hàn Quốc đã thực hiện hợp tác đa ngành giữa các cơ quan chính phủ, trường đại học, doanh nghiệp và các tổ chức nghiên cứu để tạo ra một hệ thống dự báo toàn diện và chính xác. Điều này giúp đảm bảo rằng các dự báo không chỉ dựa trên dữ liệu lịch sử mà còn phản ánh các yếu tố về công nghệ và xã hội đang thay đổi.

2.2. Mô hình dự báo của Đức

Viện Đào tạo nghề Liên Bang ở Đức (BiBB) cũng phân tích, đánh giá về nhu cầu của thị trường lao động đối với cấp trình độ kỹ năng nghề nghiệp dựa trên 3 cách tiếp cận “tín hiệu thị trường” (LMS) bao gồm: phân tích/đánh giá về thông tin tuyển dụng việc làm; phỏng vấn “lập đi lập lại” các nhà tuyển dụng lao động; và điều tra doanh nghiệp. Mô hình này được dùng để dự báo cầu lao động theo cấp trình độ chuyên môn kỹ thuật trong ngắn hạn, qua đó giúp cho việc điều chỉnh các kế hoạch đào tạo phù hợp hơn với thực trạng của thị trường lao động, giảm thiểu sự “không hiệu quả” trong đào tạo. Từ đó đưa ra những tín hiệu cảnh báo sớm về những thay đổi trong tương lai gần của thị trường (Kevin S. Dubina, 2022).

Để sử dụng mô hình này, cần phải thiết kế các cuộc điều tra định kỳ hàng năm để thu thập các thông tin dữ liệu đầu vào cần thiết. Cụ thể là phải có điều tra đối với các nhà tuyển dụng lao động nhằm thu thập các thông tin liên quan đến tuyển dụng việc làm. Việc phân tích, đánh giá các thông tin tuyển dụng việc làm cung cấp những thông tin được kiểm nghiệm trong thực tiễn về nhu cầu đối với các loại lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật trong thị trường lao động và các cấp trình độ mà người sử dụng lao động hiện đang cần. Cuộc khảo sát này cần được tiến hành hàng năm trên cùng một dàn mẫu (khảo sát lập đi lập lại) nhằm mục tiêu thu thập cho được những thông tin liên quan đến lý do tại sao mà người lao động lại thành công, hoặc thất bại trong việc lấp vào các chỗ việc làm còn trống. Ngoài ra, cũng cần phải triển khai điều tra các doanh nghiệp, để thu thập các thông tin đầy đủ, chính xác và mới nhất về hiện trạng phát triển của công nghệ và tổ chức quản lý tại doanh nghiệp, cũng như các nhu cầu về cấp trình độ mới xuất hiện do những sự thay đổi này tạo ra. Bên cạnh đó, việc triển khai điều tra nhắm tới các đối tượng là chuyên gia kinh tế (cấp độ vĩ mô), các nhà hoạch định chính sách, chủ doanh nghiệp, cơ sở đào tạo để thu thập các thông tin liên quan đến triển vọng phát triển kinh tế, chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực... ở cấp độ vĩ mô, qua đó giúp cho các chuyên gia xây dựng các kịch bản/giả thuyết dự báo được chính xác hơn.

Bên cạnh đó Viện Nghiên cứu Cơ cấu Kinh tế (GWS, Cộng hòa liên bang Đức) xây dựng mô hình dự báo Cầu lao động liên ngành (inter-industry forecasting).

INFORGE là một mô hình ma trận đầu vào-đầu ra (input-output matrices) ở cấp độ vĩ mô, dựa trên cơ sở là mối quan hệ qua lại giữa các ngành kinh tế. Cách tiếp cận được sử dụng trong mô hình dự báo này là cách tiếp cận “từ dưới lên” (bottom-up approach). Mô hình cho phép dự báo cầu lao động phân theo các cấp trình độ kỹ năng theo từng ngành (59 ngành), và cho phép xem xét/đánh giá mức độ ảnh hưởng của sự thay đổi cầu lao động của ngành này tới cầu lao động của ngành khác (hay còn gọi là sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các ngành). Đặc trưng cơ bản của mô hình này đó là sự kết hợp các dữ liệu thương mại (với các phân tổ chi tiết) với các dữ liệu liên quan đến thương mại toàn cầu thông qua việc sử dụng mô hình dự báo TINFORGE. Các dữ liệu đầu vào liên quan đến thương mại quốc tế này cho phép xem xét, đánh giá không chỉ về mức độ ảnh hưởng/sức mạnh của nền kinh tế Đức (trong khuôn khổ phạm vi thương mại toàn cầu), mà còn cho phép phân biệt/làm rõ được mức độ ảnh hưởng của từng loại hàng hóa/sản phẩm được dùng cho thương mại xuất khẩu. Nói một cách khác, mô hình này cho phép xem xét tác động của toàn cầu hóa tới cầu lao động. Tuy nhiên, hạn chế của mô hình đó là nhiều khi các dữ liệu đầu vào phân tổ theo ngành và cấp trình độ kỹ năng rất khó thu thập được đầy đủ. Ngoài ra, nhiều yếu tố tác động đến cầu lao động được sử dụng để đưa vào mô hình dưới dạng các thông tin định tính, do vậy không thể cân đong, đo, đếm như các chỉ tiêu định lượng thông thường (Mönnig & cộng sự, 2019)

Để sử dụng mô hình này với kết quả dự báo cầu lao động có độ tin cậy cao, điều quan trọng nhất đó chính là chất lượng và mức độ sẵn có của các dữ liệu đầu vào. Đặc biệt là các dữ liệu đến từ các nguồn thông tin mang tính chính thống (ở đây là Cục Thống kê liên bang) liên quan đến tài khoản quốc gia, các bảng đầu vào-đầu ra (input-output tables). Bên cạnh đó là các thông tin/dữ liệu đầu vào mang tính đặc thù, chuyên ngành khác đến từ các cơ quan/tổ chức thuộc khu vực hành chính công.

2.3. Hoa Kỳ

Tại Mỹ, việc tổ chức hoạt động dự báo thị trường lao động chủ yếu được thực hiện bởi Cục thống kê lao động - Bureau of Labor Statistics (BLS), một cơ quan thuộc Bộ Lao động Hoa Kỳ. BLS là cơ quan chính cung cấp dữ liệu và dự đoán về thị trường lao động. Đây là một trong những mô hình dự báo tiên tiến và toàn diện, áp dụng từ đầu những năm 1970. Mô hình này không chỉ dự báo quy mô và thành phần của lực lượng lao động mà còn phân tích tăng trưởng kinh tế, năng suất công nghiệp, và thay đổi định mức lao động theo chu kỳ hai năm. Đây là một quy trình dự báo phức hợp, thực hiện qua sáu bước với mục tiêu cung cấp thông tin chính xác về cung và cầu lao động. Mô hình BLS thực hiện quy trình dự báo theo sáu bước cụ thể như sau:

- Dự báo quy mô và cơ cấu nhân khẩu học của lực lượng lao động: Bước này xác định số lượng và đặc điểm dân số tham gia vào thị trường lao động, phân tích các yếu tố như độ tuổi, giới tính, và các nhóm dân tộc để xây dựng quy mô lực lượng lao động.

- Dự báo quy mô GDP cho toàn bộ nền kinh tế: BLS dự đoán tổng sản phẩm quốc nội (GDP) để có cái nhìn toàn diện về tăng trưởng kinh tế và tiềm năng lao động. Đây là bước cơ bản để dự báo nhu cầu lao động cho từng ngành.

- Dự báo nhu cầu hàng hóa cuối cùng: Xác định nhu cầu của thị trường đối với các hàng hóa và dịch vụ cuối cùng để biết được các ngành sẽ cần tăng hoặc giảm lao động trong thời gian tới.

- Dự báo mối quan hệ liên ngành công nghiệp (đầu vào - đầu ra): Sử dụng ma trận đầu vào - đầu ra để phân tích cách thức các ngành công nghiệp phụ thuộc vào nhau trong quá trình sản xuất, từ đó xác định các yếu tố ảnh hưởng đến việc làm trong từng ngành.

- Dự báo sản lượng và việc làm theo ngành: Từ các dự báo trên, BLS tính toán sản lượng dự kiến cho từng ngành và nhu cầu lao động tương ứng, bao gồm cả loại lao động (làm công ăn lương, tự làm và lao động gia đình không hưởng lương).

- Dự báo việc làm theo nghề: Từ số liệu về việc làm theo ngành, mô hình sử dụng “Ma trận Việc làm quốc gia” (National Employment Matrix) để chuyển đổi các dự báo thành nhu cầu việc làm theo nghề nghiệp cụ thể trong các ngành.

Phương pháp và công cụ trong mô hình BLS

Ma trận việc làm quốc gia: Ma trận này cho phép dự báo cầu lao động theo nghề từ các dữ liệu việc làm theo ngành. Dựa vào số người làm nghề trong từng ngành, BLS ước tính tổng cầu lao động cho các nghề theo loại hình lao động (làm công ăn lương, tự làm, và lao động gia đình).

Các phương trình và hàm dự báo với nhiều biến số: Dự báo của BLS dựa trên phương trình với các biến số độc lập như tiền lương, giá cả, quy mô GDP, và công nghệ. Mối quan hệ của các biến số này với cầu lao động trong quá khứ được sử dụng để dự báo tương lai.

Ưu điểm và hạn chế của mô hình BLS trong bối cảnh chuyển đổi số

- Ưu điểm: Mô hình BLS cung cấp dự báo toàn diện về lực lượng lao động cho từng ngành và nghề nghiệp, giúp các nhà hoạch định chính sách và doanh nghiệp có cái nhìn rõ ràng về nhu cầu lao động. BLS kết hợp các dữ liệu lịch sử và các công cụ phân tích tiên tiến để dự báo cầu lao động chính xác. BLS thực hiện dự báo mỗi hai năm, nhờ vậy có thể phản ánh các thay đổi kịp thời trong thị trường lao động.

- Hạn chế: Mặc dù sử dụng dữ liệu lớn, các dự báo vẫn phụ thuộc nhiều vào dữ liệu lịch sử, có thể dẫn đến dự đoán thiếu chính xác khi thị trường lao động có thay đổi đột ngột. Chu kỳ dự báo hai năm có thể không đáp ứng kịp trước những thay đổi nhanh chóng từ công nghệ số và AI. Mô hình BLS yêu cầu sự đầy đủ, chính xác và liên tục của các dữ liệu đầu vào, điều này đòi hỏi chi phí và thời gian thu thập dữ liệu lớn, đặc biệt trong các ngành thay đổi nhanh.

Mỹ đã sử dụng dữ liệu lớn (Big Data) và trí tuệ nhân tạo (AI) để phát triển các hệ thống dự báo thị trường lao động. Cơ quan Thống kê Lao động Mỹ (Bureau of Labor Statistics – BLS) đã xây dựng các mô hình phân tích và dự báo xu hướng lao động dựa trên dữ liệu lớn từ các nguồn như điều tra doanh nghiệp, số liệu thu nhập, và thông tin từ các nền tảng tuyển dụng trực tuyến. AI và các công nghệ học máy (machine learning) cũng được sử dụng để tự động hóa quá trình thu thập và phân tích dữ liệu (Johnson & Kramer, 2020; Huang & cộng sự, 2021).

2.4. Malaysia

Malaysia đã có những bước tiến quan trọng trong việc đổi mới công tác dự báo thị trường lao động nhằm đáp ứng những thách thức mới từ quá trình chuyển đổi số và sự thay đổi công nghệ. Quốc gia này không chỉ

hướng đến việc chuẩn bị cho những thay đổi trong các ngành nghề truyền thống mà còn đặt mục tiêu phát triển các ngành công nghiệp mới thông qua các sáng kiến và cải cách tổ chức trong dự báo thị trường lao động. Dưới đây là những kinh nghiệm quan trọng của Malaysia trong việc đổi mới công tác dự báo thị trường lao động:

Chính phủ Malaysia đã thành lập Viện Nghiên cứu Lao động (Institute of Labour Market Information and Analysis - ILMIA) vào năm 2012, dưới sự quản lý của Bộ Nhân lực. ILMIA đóng vai trò quan trọng trong việc thu thập, phân tích và cung cấp thông tin dự báo về thị trường lao động, từ đó giúp chính phủ đưa ra các chính sách phát triển nguồn nhân lực và các ngành công nghiệp phù hợp với xu hướng thay đổi của nền kinh tế và công nghệ. ILMIA cung cấp các báo cáo dự báo nhu cầu lao động và kỹ năng trong các ngành công nghiệp quan trọng, bao gồm sản xuất, dịch vụ, và công nghệ thông tin, với mục tiêu giúp chính phủ và doanh nghiệp chuẩn bị cho những thay đổi lớn trong lực lượng lao động (ILO, 2020).

Malaysia đã bắt đầu triển khai công nghệ dữ liệu lớn (Big Data) và trí tuệ nhân tạo (AI) trong công tác dự báo thị trường lao động. Các dữ liệu từ các nguồn như hồ sơ tuyển dụng trực tuyến, các cuộc khảo sát lao động quốc gia, và thông tin từ doanh nghiệp được sử dụng để phân tích xu hướng nhu cầu lao động, kỹ năng, và tiền lương trong các ngành nghề khác nhau. JobStreet, một nền tảng tuyển dụng trực tuyến lớn tại Malaysia, đã hợp tác với chính phủ để thu thập và phân tích dữ liệu từ các thông tin tuyển dụng trên mạng, giúp đưa ra các dự báo về nhu cầu tuyển dụng trong tương lai, từ đó điều chỉnh các chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng cho lực lượng lao động (Rahim, 2022).

Malaysia đã thiết lập nhiều trung tâm nghiên cứu và dự báo tập trung vào các kỹ năng cần thiết trong tương lai, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số. TalentCorp, một tổ chức thuộc Bộ Nhân lực Malaysia, đã hợp tác với các doanh nghiệp, trường đại học, và các cơ quan chính phủ để phát triển chiến lược và chính sách về phát triển nguồn nhân lực, dựa trên các dự báo về nhu cầu kỹ năng tương lai. TalentCorp thường xuyên thực hiện các khảo sát và nghiên cứu để xác định các kỹ năng mới mà các ngành công nghiệp, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ cao, đang cần. Dữ liệu từ các nghiên cứu này được sử dụng để đưa ra các khuyến nghị cho các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp về cách thức điều chỉnh chương trình đào tạo và phát triển nhân tài.

Malaysia đã thành công trong việc xây dựng các mối quan hệ đối tác giữa chính phủ và khu vực tư nhân để nâng cao công tác dự báo thị trường lao động. Các doanh nghiệp lớn trong lĩnh vực công nghệ, như Huawei Malaysia và Microsoft Malaysia, đã hợp tác với chính phủ để đưa ra các dự báo về sự phát triển của ngành công nghệ thông tin, đồng thời đề xuất các kỹ năng mà người lao động cần trang bị trong tương lai. Bằng cách hợp tác chặt chẽ với khu vực tư nhân, chính phủ Malaysia đã đảm bảo rằng các dự báo thị trường lao động không chỉ dựa trên dữ liệu thống kê mà còn phản ánh chính xác nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp (Lee, 2021).

3. Thực trạng và hạn chế trong dự báo thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số tại Việt Nam

Hiện tại ở Việt Nam có một số mô hình dự báo thị trường lao động như mô hình LOTUS, mô hình ILSSA-MS, mô hình IO mở rộng, mô hình hệ số kinh tế,... Mỗi một mô hình có những điểm mạnh và hạn chế nhất định trong điều kiện về mức độ đáp ứng của số liệu ở Việt Nam, phần lớn các mô hình khi xây dựng đều dựa vào sự hỗ trợ của chuyên gia quốc tế như lý thuyết, phương pháp, mã hóa trên phần mềm (code) và đều giới hạn ở một phạm vi nhất định, cụ thể một số điểm đánh giá những mặt mạnh và hạn chế của những mô hình này như sau:

Mô hình LOTUS

Mô hình đang được Cục Việc làm sử dụng vào năm 2011. Đây là mô hình dự báo dài hạn liên ngành cấp vĩ mô. Mô hình này được xây dựng bởi nhóm nghiên cứu Inforum¹ thuộc Trường đại học Maryland (Mỹ), một số quốc gia áp dụng mô hình này như Philippines, Malaysia, Việt Nam,.. Mô hình dự báo cầu lao động dựa trên việc mô phỏng các chỉ tiêu kinh tế vĩ mô, từ từng ngành thành phần và bảng cân đối liên ngành I/O.

Ưu điểm: (i) Mô hình dựa vào lý thuyết về cầu lao động; (ii) có tính liên ngành; (iii) có thể mô phỏng tác động từ: đầu tư, chi tiêu chính phủ, hộ gia đình, xuất nhập khẩu, năng suất, tăng trưởng ngành; (iv) Vận hành dễ dàng với phần mềm riêng (G7); (v) có thể dự báo trong trung hạn và dài hạn.

Hạn chế: (i) Nguồn số liệu và các tham số chính của mô hình sử dụng cho giai đoạn 2007-2009, tuy nhiên việc áp dụng để dự báo cho giai đoạn hiện nay sẽ thiếu chính xác (như: ma trận hệ số kỹ thuật, số liệu về việc làm theo ngành, nghề, GDP, tiêu dùng cuối cùng của hộ, của chính phủ, đầu tư, xuất nhập khẩu,...); (ii) Sự

dịch chuyển về cơ cấu nghề không dựa trên lý thuyết về kinh tế như thay đổi công nghệ, thay đổi mức lương giữa các nghề trong ngành,...mà đang dựa vào cơ cấu nghề của năm gần nhất trong quá khứ; (iii) Mô hình này không dự báo cầu lao động theo vùng, theo trình độ, theo vị thế việc làm, theo hình thức sở hữu; (iv) Mô hình được dự báo bằng phần mềm riêng do chuyên gia quốc tế xây dựng, do vậy việc cập nhật và điều chỉnh mô hình gặp nhiều khó khăn vì phải phụ thuộc nhiều vào chuyên gia quốc tế khi cần cập nhật mô hình.

Mô hình đã được Cục Việc làm sử dụng và dự báo về việc làm theo ngành, nghề cho giai đoạn 2011-2020. Tuy nhiên, do hạn chế trong cập nhật số liệu, điều chỉnh thông số cho mô hình nên đến nay chưa thấy các kết quả dự báo từ mô hình này.

Mô hình I/O mở rộng

Mô hình I/O mở rộng mô tả sự liên kết giữa các ngành kinh tế trong quá trình sản xuất thông qua các yếu tố đầu vào (vốn và lao động), các chi phí trung gian với các đầu ra. Mô hình IO được sử dụng để dự báo tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế và dự báo cầu lao động theo ngành. Ở Việt Nam hiện tại có Tổng Cục thống kê, trường Đại học kinh tế quốc dân Hà Nội đã sử dụng mô hình này để phân tích ở góc độ kinh tế mà chưa sử dụng phân tích và dự báo cầu lao động. Viện Khoa học Lao động và Xã hội bắt đầu sử dụng mô hình I/O mở rộng từ năm 2016 trong việc phân tích và dự báo cầu lao động trong nền kinh tế và trong các ngành.

Ưu điểm: (i) Mô hình này dựa trên lý thuyết về cầu đối với đầu vào trung gian của từng ngành; (ii) việc thu thập số liệu dễ dàng và phù hợp với Việt Nam; (iii) Có sự liên kết theo ngành, có thể mô phỏng tác động từ: đầu tư, chi tiêu chính phủ, hộ gia đình, xuất nhập khẩu, năng suất, tăng trưởng chung, tăng trưởng ngành; (iv) Linh hoạt khi mở rộng mô hình do không cần một phần mềm riêng biệt nào để thực hiện dự báo (có thể phát triển theo các hướng như dự báo cầu theo nghề, chuyên môn kỹ thuật, sở hữu); (v) Dễ vận hành do sử dụng phần mềm quen thuộc như Stata, Excel,...; (vi) Phù hợp cho dự báo ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

Hạn chế: (i) Công nghệ sản xuất trong thời kỳ dự báo được giả định cố định do sử dụng bảng IO cho một năm; (ii) Chưa có cơ chế mô phỏng tác động của công nghệ đến cầu lao động; (iii) Mô hình hiện tại chưa dự báo được theo nghề, ngành trong các ngành, chuyên môn kỹ thuật, hình thức sở hữu;

Mô hình này vẫn được các nhà kinh tế sử dụng trong phân tích và dự báo trong lĩnh vực kinh tế.

Mô hình cân bằng tổng thể

Mô hình cân bằng tổng thể (CGE, ILSSA-MS) là mô hình phân tích thị trường lao động Việt Nam và mô phỏng vi mô, được xây dựng dựa trên lý thuyết của mô hình cân bằng tổng thể (CGE) song có sự mở rộng thông qua việc lập mô hình chi tiết về thị trường lao động. Mô hình này được xây dựng trong giai đoạn 2010-2012 do nhóm chuyên gia của trường Đại học Monash, Úc hỗ trợ Viện Khoa học Lao động và xã hội thực hiện.

Ưu điểm: (i) Mô phỏng dự báo đối với mô hình này thực tế hơn do có tính đến sự liên kết trên các thị trường; (ii) Mô phỏng được những cú sốc chính sách quan trọng/lớn, ưu việt khi phân tích mô phỏng chính sách (vĩ mô, vi mô); (iii) Dựa trên lý thuyết cân bằng trên các thị trường, có tính liên ngành; (iv) Mô phỏng đến hộ gia đình để đánh giá, dự báo tác động của thay đổi chính sách đến hộ gia đình (phân phối thu nhập, tình trạng nghèo,...); (v) Sử dụng thân thiện do có phần mềm riêng như GAMS; GEMPACK; (vi) Phù hợp cho dự báo ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

Hạn chế: (i) Hiện tại mô hình này sử dụng nhiều các hệ số thể hiện các mối quan hệ như các hệ số thể hiện thị hiếu của người tiêu dùng, của nhà sản xuất về hàng hóa; (ii) Mô hình phức tạp, cần có nguồn lực và hiểu biết để cập nhật các biến số trong nền kinh tế liên quan đến nhiều Bộ ngành; (iv) Giả định mạnh của mô hình là nền kinh tế ở trạng thái cân bằng.

Mô hình đã được đưa vào sử dụng cho giai đoạn 2012-2015, với bảng IO 2007, số liệu mô phỏng vi mô từ số liệu khảo sát mức sống hộ gia đình cho các năm 2006-2008-2010-2012. Hiện tại mô hình ILSSA-MS đang không được sử dụng do hạn chế về nguồn lực tài chính để tiếp tục sử dụng phần mềm do chuyên gia quốc tế xây dựng, cũng như do khối lượng thông tin cần cập nhật lớn, số liệu đầu vào hiện nay chưa đáp ứng được theo yêu cầu của mô hình, thiếu nguồn nhân lực để thực hiện.

Các mô hình khác

Mô hình dự báo dựa trên hệ số kinh tế: mô hình này do Trung tâm Thông tin, dự báo kinh tế xã hội quốc gia (Bộ Kế hoạch và Đầu tư) sử dụng từ năm 2013, mô hình được xây dựng và hỗ trợ bởi nhóm chuyên gia

Hàn Quốc. Mô hình dự báo dựa trên lý thuyết về cầu lao động và giả định kết quả của sự thay đổi các yếu tố ảnh hưởng đến cầu như thương mại, công nghệ sẽ tác động đến GDP và làm thay đổi quan hệ giữa GDP và cầu lao động. Mô hình đã được sử dụng để dự báo thị trường lao động đến năm 2020.

Ưu điểm: (i) Dựa trên lý thuyết về cầu; (ii) Số liệu đầu vào cho mô hình có thể thu thập được từ cơ quan thống kê; (iii) Mô hình dự báo và kỹ thuật sử dụng không phức tạp (hồi quy và phương pháp điều chỉnh RAS); (iv) Phần mềm phổ biến ở Việt Nam: SAS, Stata,...; (v) Giả định dự báo về GDP thường được cung cấp bởi Bộ Kế hoạch và Đầu tư; (vi) Phù hợp cho dự báo ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

Hạn chế: (i) Không phân tích sự liên kết giữa các ngành; (ii) Không mô tả được tác động trực tiếp từ các cú sốc, các cú sốc được thể hiện qua tăng trưởng của các ngành; (iii) Kết quả phụ thuộc nhiều vào kịch bản tăng trưởng và chất lượng dự báo bị hạn chế do số liệu đầu vào theo thời gian ngắn; (iv) Vấn đề kỹ thuật trong xử lý chuỗi thời gian.

Như vậy có thể thấy đối với những mô hình được dự báo có phần mềm riêng như LOTUS, ILSSA_MS hay CGE đều do chuyên gia quốc tế xây dựng và chuyển giao, do đó việc cập nhật và điều chỉnh mô hình gặp nhiều khó khăn vì phụ thuộc nhiều vào chuyên gia quốc tế khi cần cập nhật mô hình và đòi hỏi về bản quyền sử dụng các phần mềm này.

Hiện vẫn chưa có phương pháp/mô hình dự báo thị trường lao động dựa trên lý luận khoa học và phù hợp với điều kiện thực tế ở Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số. Trong thời gian dài, mô hình tăng trưởng của Việt Nam tập trung vào chiều rộng, với sự coi trọng vốn, đất đai và khai thác tài nguyên. Ngày nay, với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ và nền kinh tế tri thức, cần phải chuyển sang mô hình tăng trưởng theo chiều sâu. Mô hình dự báo thị trường lao động cũng cần có sự điều chỉnh phù hợp với bối cảnh phát triển kinh tế xã hội.

4. Bài học kinh nghiệm về dự báo thị trường lao động cho Việt Nam

Việt Nam đang đối mặt với những thách thức lớn trong việc dự báo và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Để nâng cao chất lượng công tác dự báo thị trường lao động, Việt Nam có thể học hỏi những kinh nghiệm từ các quốc gia phát triển để hoàn thiện dự báo thị trường lao động:

(i) Phát triển mô hình đa chiều dự báo: Việt Nam cần thiết lập một hệ thống dự báo thị trường lao động toàn diện, dựa trên dữ liệu lớn (Big Data) và công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI), để phân tích nhu cầu lao động theo thời gian thực, từ đó cung cấp dự báo chính xác về xu hướng thị trường lao động.

Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về độ chi tiết trong dự báo thị trường lao động, cần phát triển các mô hình dự báo theo nhiều tiêu chí như nghề nghiệp, trình độ chuyên môn kỹ thuật, vùng và hình thức sở hữu. Việc tham khảo và ứng dụng phương pháp từ mô hình của Cục Thống kê Lao động Hoa Kỳ (BLS) - kết hợp mô hình Input-Output để dự báo theo ngành và các phương pháp dự báo từ các nước như Hàn Quốc, Hungary và Philippines - sẽ giúp dự báo toàn diện hơn. Cụ thể, có thể sử dụng Input-Output để dự báo theo ngành, sau đó kết hợp với các phương pháp khác để dự báo chi tiết hơn theo nghề, chuyên môn kỹ thuật, và các đặc điểm khác. Mô hình cần cải tiến thêm về kịch bản dự báo, như thiết lập kịch bản GDP hoặc các yếu tố cấu thành GDP cho từng năm dự báo, đảm bảo tính linh hoạt và phù hợp với điều kiện cụ thể.

(ii) Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu nhất quán và cập nhật: Dữ liệu đầu vào quyết định tính chính xác của mô hình dự báo, do đó, cần thiết lập hệ thống cơ sở dữ liệu toàn diện và nhất quán. Từ kinh nghiệm của các mô hình dự báo tại các quốc gia, việc cập nhật dữ liệu cho mô hình một cách thường xuyên là cần thiết. Điều này bao gồm chế độ thu thập, lưu trữ và xử lý thông tin một cách định kỳ, đảm bảo các số liệu đầu vào mới nhất phản ánh đúng thực trạng thị trường lao động. Việc cập nhật và quản lý tốt dữ liệu không chỉ hỗ trợ dự báo chính xác mà còn giúp điều chỉnh mô hình linh hoạt theo sự thay đổi của nền kinh tế.

(iii) Thời gian dự báo hợp lý, đảm bảo độ tin cậy: Các quốc gia thường thực hiện dự báo lao động trong khoảng 5-10 năm. Độ dài của thời gian dự báo tỷ lệ nghịch với độ tin cậy, do đó, nên cân nhắc thời gian dự báo phù hợp với mức độ không chắc chắn. Trong bối cảnh công nghệ thay đổi nhanh chóng, dự báo với khoảng thời gian ngắn hơn sẽ giúp tăng độ chính xác và ứng phó tốt hơn với những biến động của thị trường.

5. Kết luận

Đối mới dự báo thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số, Việt Nam cần xây dựng một hệ thống dự báo linh hoạt và hiện đại, gắn kết chặt chẽ giữa giáo dục, đào tạo nghề và nhu cầu thực tế của doanh

nghiệp. Đồng thời, việc sử dụng công nghệ dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo là thiết yếu để cải thiện độ chính xác của các dự báo.

Cần đổi mới về mô hình, phương pháp dự báo thị trường lao động, áp dụng các công nghệ tiên tiến như phân tích dữ liệu lớn (Big Data), trí tuệ nhân tạo (AI) và học máy (Machine Learning) để nâng cao độ chính xác và hiệu quả của dự báo. Sử dụng các mô hình kinh tế lượng và mô hình mô phỏng để dự báo cung và cầu lao động theo ngành nghề, khu vực và trình độ.

Các hệ thống thông tin và cơ sở dữ liệu phục vụ công tác dự báo trong các lĩnh vực được xây dựng dựa trên nhu cầu cần được phân tích, dự báo trong từng lĩnh vực cũng như phương pháp luận dự báo được sử dụng.

Ghi chú:

1.Nhóm Inforum bao gồm các nhà nghiên cứu chuyên về phát triển các mô hình phân tích các mối quan hệ liên ngành và chú trọng phân tích sự thay đổi của cơ cấu ngành nghề đối với cơ cấu lao động, đầu tư và thương mại.

Tài liệu tham khảo

- Huang, J., Yu, X., & Zhang, P. (2021), 'AI and Big Data in Labor Market Forecasting: Case Studies from the US', *Technology in Society*, 29(4), 145-156.
- Hyndman, R. J., & Athanasopoulos, G. (2021), *Forecasting: Principles and Practice* (3rd ed.), Otexts, <https://otexts.com/fpp3/index.html>
- ILO (2020), *Labour Market Information System in Malaysia: Current Status and Future Prospects*, International Labour Organization.
- Johnson, R., & Kramer, B. (2020), 'Occupational Employment Statistics: An AI-Enhanced Approach to Forecasting', *Labor Economics Review*, 58(1), 31-44.
- Kevin S. Dubina, 'Labor force and macroeconomic projections overview and highlights, 2022–32', *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, September 2023, DOI: 10.21916/mlr.2023.21.
- Lee, S. (2021), 'Public-Private Partnerships in Malaysia's Labour Market Forecasting', *Asia Pacific Policy Review*, 29(4), 113-129.
- Makridakis, S., Spiliotis, E., & Assimakopoulos, V. (2018), 'Statistical and machine learning forecasting methods: Concerns and ways forward', *PLoS ONE*, 13(3), e0194889.
- Mönnig, A., Weber, E., & Zika, G. (2019), 'Labour market forecasting: how well does the INFORGE model work in Germany?', *International Journal of Manpower*, 40(4), 647-664.
- OECD (2024), *Strengthening Active Labour Market Policies in Korea, Connecting People with Jobs*, OECD Publishing, Paris, DOI: 10.1787/44cb97d7-en.
- Rahim, M. (2022), 'Big Data and AI in Malaysian Labour Market Forecasting', *Technology in Southeast Asia*, 15(1), 72-89.

BẤT ĐỐI XỨNG THÔNG TIN TRONG THỊ TRƯỜNG NHÀ Ở VÀ CHÍNH SÁCH NHÀ Ở CÔNG NHÂN KHU CÔNG NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

Nguyễn Anh Tú

Bộ Xây dựng

Email: tunarevn@gmail.com

Mã bài báo: JED-1955

Ngày nhận: 31/08/2024

Ngày nhận bản sửa: 04/11/2024

Ngày duyệt đăng: 05/11/2024

Mã DOI: 10.33301/JED.VI.1955

Tóm tắt:

Công nhân có nhu cầu nhà ở vẫn đối diện nhiều thách thức có nguyên nhân từ những vấn đề cố hữu của thị trường nhà ở hay còn gọi là những thất bại của thị trường như bất đối xứng thông tin thị trường nhà ở. Mục tiêu của nghiên cứu là làm rõ hơn lý thuyết về những yếu tố tác động đến sự bất đối xứng thông tin nhà ở gây gia tăng chi phí cho bên cầu nhà ở. Xây dựng mô hình, chứng minh và kiểm định các giả thuyết về bất đối xứng thông tin, hiệu quả phương thức tìm kiếm thông tin thông qua giai đoạn tìm kiếm trước, các yếu tố tác động đến giai đoạn tìm kiếm trước thông tin sử dụng dữ liệu về nhà ở của công nhân khu công nghiệp. Nghiên cứu chứng minh tác động và hiệu quả của giai đoạn tìm kiếm trước thông tin đối với hiệu quả quá trình tìm kiếm làm giảm bất đối xứng thông tin, kiểm định các tác nhân ảnh hưởng đến giai đoạn tìm kiếm trước thông tin. Cuối cùng, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý chính sách trong bối cảnh chuyển đổi số hướng tới giảm thiểu tác động của bất đối xứng thông tin nhà ở.

Từ khóa: Chuyển đổi số, nhà ở công nhân, chính sách nhà ở, bất đối xứng thông tin.

Mã JEL: D83, R21, R3.

Information asymmetry in the housing market and industrial park worker housing policy in the context of digital transformation

Abstract:

Workers in need of houses still face many challenges caused by inherent housing market failures, such as information asymmetry. The research objective is to shed light on the theoretical factors affecting housing information asymmetry, leading to increased costs for the demand side. In the study, models have been built to test hypotheses on information asymmetry, the effectiveness of search strategies in the pre-search stage, and the factors affecting housing pre-search, using housing data of industrial park workers. The study shows the effectiveness of the pre-search stage in housing search at reducing information asymmetry, and empirically tests the factors affecting the pre-search. Finally, the research proposes several policy implications in the context of digital transformation toward minimizing the impact of housing information asymmetry.

Keywords: Digital transformation, housing for workers, housing policy, information asymmetry.

JEL codes: D83, R21, R3.

1. Đặt vấn đề

Các khu công nghiệp đang tạo động lực phát triển nền kinh tế Việt Nam và đóng vai trò chính trong quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước. Nguồn nhân lực chủ yếu là người nhập cư, là nhân tố quan trọng thu hút các nhà đầu tư xây dựng nhà máy tại khu công nghiệp và thúc đẩy phát triển các khu công nghiệp.

Hiện nay, nguồn nhân lực công nhân khu công nghiệp có những khó khăn về nhà ở xuất phát từ những thất bại của thị trường nhà ở, trong đó thất bại thị trường truyền thống là bất đối xứng thông tin (Arnott, 1987). Thông tin của bên cung và bên cầu nhà ở khi mua hoặc thuê nhà ở không tương ứng về thời gian, khó gặp nhau nếu không sử dụng các bên trung gian như môi giới bất động sản; mất nhiều thời gian xem xét thực địa căn nhà, thông tin không đầy đủ, thiếu thông tin, hoặc thông tin không chính xác, phát sinh thêm chi phí tìm kiếm thông tin về nhà ở phù hợp khả năng chi trả (Weimer & Vining, 2017; Arnott, 1987; Gurran & Bramley, 2017). Hạn chế tiếp cận thông tin nhà ở và phát sinh thêm chi phí tìm kiếm thông tin đối với bên cầu nhà ở là người nhập cư cũng là những tác nhân của tình trạng bất đối xứng thông tin nhà ở (Li & Chau, 2024).

Phần tiếp theo của bài viết sẽ nêu lên tổng quan nghiên cứu về bất đối xứng thông tin trong thị trường nhà ở, đề xuất những giả thuyết để kiểm định tình trạng bất đối xứng thông tin đối với công nhân khu công nghiệp phần lớn là người nhập cư và trong bối cảnh chi phí tìm kiếm đã được tối thiểu hóa khi sử dụng những nền tảng số và công cụ tìm kiếm số, giả thuyết về tác động và hiệu quả của giai đoạn tìm kiếm trước thông tin tới hiệu quả phương thức tìm kiếm và giảm bất đối xứng thông tin, và giả thuyết về các yếu tố tác động đến giai đoạn chủ động tìm kiếm trước. Tiếp theo, bài viết đề xuất mô hình kiểm định và dữ liệu được sử dụng. Cuối cùng, bài viết sẽ phân tích một số kết quả của mô hình và đưa ra những hàm ý chính sách nhằm khắc phục những bất đối xứng thông tin trong bối cảnh chuyển đổi số.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Tổng hợp các công trình có liên quan

Vấn đề bất đối xứng thông tin tác động tới hoạt động của thị trường lần đầu tiên được khai mở trong nghiên cứu của Akerlof (1970), theo đó sử dụng thông tin thị trường người bán hàng hóa chất lượng thấp có thể đẩy hàng hóa chất lượng cao ra khỏi thị trường. Vì sự bất đối xứng thông tin ngăn cản các giao dịch đôi bên cùng có lợi, nên bên cung và bên cầu đều có lợi ích kinh tế làm động lực để giảm sự bất đối xứng đó. Đối với bên cầu, mức độ ảnh hưởng của bất đối xứng thông tin trong tìm kiếm trước (pre-search) xuất phát từ lợi ích có thông tin phụ thuộc yếu tố chi phí tìm kiếm thông tin và yếu tố hiệu quả phương thức tìm kiếm thông tin (Weimer & Vining, 2017).

Chi phí tìm kiếm thông tin dựa trên những chi phí cấu thành việc tìm kiếm. Yếu tố hiệu quả của phương thức tìm kiếm thông tin phụ thuộc mức độ biến thiên (phương sai) thông tin về chất lượng và giá cả hàng hóa, chính là tính đa dạng của tập hợp chất lượng và giá hàng hóa, và tần suất bên mua thực hiện hành vi mua hàng (Weimer & Vining, 2017).

Do nhà ở là hàng hóa hỗn hợp giữa hàng hóa trải nghiệm và hàng hóa hậu trải nghiệm cùng với tính đa dạng sản phẩm cao và giao dịch không thường xuyên (Weimer & Vining, 2017; Eerola & Lyytikäinen, 2015; Arnott, 1987) và như vậy có xu hướng chịu tác động mạnh của tình trạng bất đối xứng thông tin trong các bước của quá trình tìm kiếm thông tin nhà ở bao gồm cả bước tìm kiếm trước (Zhou & cộng sự, 2015; Li & Chau, 2024; Krysan & Crowder, 2017; Boeing, 2020).

2.2. Khoảng trống nghiên cứu

Như vậy, các nghiên cứu gần đây (Zhou & cộng sự, 2015; Li & Chau, 2024) về bất đối xứng thông tin nhà ở tập trung vào việc xác định tương quan bên cầu nhà ở tại địa phương (bên có thông tin) và bên cầu nhà ở từ ngoại tỉnh (bên không có thông tin) tới giá nhà ở. Những nghiên cứu trên vì vậy không phân tách rõ ràng sự tác động đến lợi ích có thông tin của yếu tố chi phí tìm kiếm thông tin và yếu tố hiệu quả phương thức tìm kiếm trước thông tin nhà ở. Thêm nữa, trong bối cảnh số hóa và chuyển đổi số, bất đối xứng thông tin tác động đến lợi ích có thông tin có còn từ nguyên nhân chi phí tìm kiếm thông tin gia tăng hay không.

Ảnh hưởng của mức độ có thông tin tới giá nhà ở cũng chưa được đánh giá đồng thời việc xác nhận lợi ích có thông tin từ hoạt động tìm kiếm trước cũng cần được kiểm định.

Các nghiên cứu chưa đánh giá yếu tố khả năng chi trả nhà ở thông qua thu nhập trong cũng như cỡ hộ hay số người cùng chung sống, hay chất lượng nhà ở là những yếu tố luôn chi phối và ảnh hưởng tới hoạt động tìm kiếm thông tin nhà ở.

Các yếu tố tác động đến việc người tìm nhà ở thực hiện tìm kiếm trước đã được đề cập trong một số nghiên cứu lý thuyết về tìm kiếm nhà ở (McCarthy, 2021; Krysan & Crowder, 2017) cần được kiểm chứng bằng nghiên cứu thực nghiệm.

2.3. Các giả thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu này đánh giá mức độ bất đối xứng thông tin nhà ở trong quá trình tìm kiếm trước (pre-search) thông tin nhà ở tác động đến yếu tố hiệu quả phương thức tìm kiếm thông tin nhà ở (Weimer & Vining, 2017).

Thông thường, so với bên có nhu cầu nhà sống tại địa phương (bên cầu tại địa phương), bên cầu ngoài địa phương (bên cầu ngoại tỉnh) thường ít thông tin hơn và có chi phí tìm kiếm cao hơn do khoảng cách địa lý (Turnbull & Sirmans, 1993; Lambson & cộng sự, 2004; Ling & cộng sự, 2018; Liu & cộng sự, 2015; Ihlanfeldt & Mayock, 2012). Trong bối cảnh số hóa và chuyển đổi số, công cụ tìm kiếm trên Internet đã giảm thiểu chi phí tìm kiếm thông tin nhà ở (Ford & cộng sự, 2005), xóa bỏ khoảng cách địa lý, và khắc phục tính không đồng nhất về thời gian (Han & Strange, 2015; Boeing, 2020). Tuy nhiên, bên cầu tại địa phương có nhiều thông tin hơn, do đó có nhiều quyền mặc cả hơn bên cầu là người ngoại tỉnh (Zhou & cộng sự, 2015; Krysan & Crowder, 2017).

Công nhân khu công nghiệp có nhu cầu nhà ở bao gồm người địa phương (bên cầu tại địa phương) hoặc nhập cư (bên cầu ngoại tỉnh). Do vậy bất đối xứng thông tin vẫn xảy ra đối với những người công nhân nhập cư khi họ thiếu nhiều loại thông tin hơn và không thể tiếp cận trực tiếp, phải thông qua môi giới, các mối quan hệ để có thông tin về căn nhà dẫn đến việc họ phải chấp nhận ở những căn nhà có giá thuê cao hơn so với những người công nhân tại địa phương.

Giả thuyết H1: Công nhân nhập cư (Bên ít thông tin) phải chịu chi phí thuê nhà cao hơn so với công nhân tại địa phương (Bên nhiều thông tin).

Trong quá trình tìm kiếm trước (pre-search), thu thập những thông tin cơ bản, bao gồm thông tin về những chính sách, chương trình ưu đãi sản phẩm, chính sách ưu đãi nhà ở xã hội, là rất phổ biến (Han & Strange, 2015; JICA, 2016). Việc tìm kiếm trước được những thông tin bổ sung về nhà ở gia tăng hiệu quả phương thức tìm kiếm thông tin.

Do vậy, có thể đánh giá tác động của mức độ có thông tin và mức độ chủ động tìm kiếm trước tới hiệu quả phương thức tìm kiếm thông tin nhà ở thông qua biến đại diện mức độ hiểu biết về chính sách nhà ở công nhân tới giá nhà thuê phải trả.

Giả thuyết H2: Công nhân khu công nghiệp có ít thông tin hơn về chính sách nhà ở xã hội và tìm hiểu ít hơn phải trả mức chi phí thuê nhà cao hơn.

Tìm kiếm trước thông tin (pre-search) phản ánh nhu cầu về chỗ ở và cầu nhà ở của hộ sống tại ngôi nhà. Do vậy phương thức chủ động tìm kiếm trước thông tin nhà ở gắn với nhiều tới những yếu tố tác động đến cầu nhà ở như khả năng chi trả nhà ở (thông qua thu nhập), cỡ hộ - số người cùng sinh sống, diện tích căn nhà, chất lượng – các đặc tính của căn nhà, và những đặc tính nhân khẩu học khác (Malpezzi & Mayo, 1987; Rashidi & cộng sự, 2012; McCarthy, 2021; Krysan & Crowder, 2017; Boeing, 2020; Korver-Glenn & cộng sự, 2024).

Giả thuyết H3: Phương thức chủ động tìm kiếm trước thông tin chịu sự tác động của các yếu tố thu nhập, tình trạng sở hữu nhà, độ tuổi, người địa phương hay nhập cư.

3. Phương pháp nghiên cứu

Tính đa dạng của sản phẩm gia tăng khả năng bất đối xứng thông tin gây ra hoạt động thiếu hiệu quả thị trường (Weimer & Vining, 2017). Tính đa dạng (heterogeneity) của nhà ở dẫn đến việc quy ước nhà ở như là một hàng hóa phức hợp (composite goods) có thể giúp phân tích được các yếu tố tác động rõ ràng hơn như phương pháp của Malpezzi & Mayo (1987). Do vậy việc lựa chọn mô hình hàm cầu có nguồn gốc từ tối đa hóa thỏa dụng (utility maximization) phù hợp trong việc đánh giá tác động của bất đối xứng thông tin tới giá cả (giá thuê) hay cầu nhà ở công nhân khu công nghiệp.

Trước tiên theo nghiên cứu của Megbolugbe & cộng sự (1991), hàm cơ bản về cầu nhà ở được thể hiện dưới dạng:

$$Q = q(Y, P_n, P_0, T) \quad (1)$$

Trong đó Q là cầu tiêu dùng nhà ở, Y là thu nhập, P_n giá nhà, P_0 là véc tơ giá của các hàng hóa và dịch vụ khác; và T là véc-tơ những yếu tố sở thích về nhà ở và $T = t(H)$. Trong đó, H là véc-tơ những đặc điểm nhân khẩu học của hộ như tuổi, tình trạng hôn nhân, các sở thích tiêu dùng khác thể hiện qua những thuộc tính căn nhà. Dạng hàm cầu như vậy có thể biến đổi như sau:

$$Q = q(Y, P_n, P_0, H) \quad (2)$$

Khi giải bài toán tối đa hóa lợi ích (thỏa dụng) phụ thuộc thu nhập Y và giá cả P_n , chúng ta sẽ có giá trị tối ưu là hàm lợi ích gián tiếp: $Q^* = q^*(Y, P_n)$, là hàm cầu Marshall. Với định nghĩa R là chi phí thuê nhà, $R = P_n \times Q^*$, có thể thực hiện đổi về P_n sang bên trái của phương trình để có được mối quan hệ chi phí và thu nhập theo đường Engel, trong giả định sở thích không thay đổi. Mối quan hệ mức cầu Marshall được biểu diễn mở rộng thêm phụ thuộc véc-tơ những đặc điểm nhân khẩu học H , theo đó:

$$R = R(Y, H) \quad (3)$$

Dạng hàm logarit được chọn để ước lượng mối quan hệ trên như sau:

$$\ln(R) = \alpha_0 + E_y(\ln Y) + \alpha_2 H + \alpha_3 H^2 + u \quad (4)$$

Trong đó: E_y là độ co giãn của cầu theo thu nhập. Hàm cầu (4) có thể mở rộng H để bổ sung các biến độc lập về nhân khẩu học cũng như thuộc tính căn nhà đại diện cho sở thích của bên cầu nhà ở.

Do vậy, để kiểm định tính bất đối xứng thông tin đối với thị trường nhà ở công nhân khu công nghiệp thông qua kiểm định giả thuyết H1 và H2, có thể sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính dạng sau:

$$\ln(R) = \alpha_0 + \alpha_1 \ln(INC) + \alpha_2 HS + \alpha_3 HS^2 + \alpha_4 S + \alpha_5 S^2 + \alpha_6 Q + \alpha_7 IMM + \alpha_8 SHA + \alpha_9 AGE + \alpha_{10} GEN + \epsilon \quad (5)$$

Để kiểm định giả thuyết H3, nghiên cứu bổ sung biến phụ thuộc mới về tình trạng biết hoặc không biết

Bảng 1: Các biến của mô hình hồi quy tuyến tính

Biến	Mô tả
<i>Biến phụ thuộc</i>	
R	Chi phí thuê nhà hàng năm
$\ln(R)$	Lô-ga-rít tự nhiên của biến R
<i>Biến độc lập</i>	
INC	Thu nhập hàng năm là tổng thu nhập từ lương và các nguồn khác.
$\ln(INC)$	Lô-ga-rít tự nhiên của biến INC
HS	Cỡ hộ - Số người sống chung trong căn nhà
HS^2	Bình phương Cỡ hộ
S	Diện tích sử dụng căn nhà/căn hộ
S^2	Bình phương Diện tích sử dụng căn nhà/căn hộ
Q	Biến đại diện chất lượng căn cứ chất lượng kết cấu căn nhà Q = 1 Nhà kiên cố - Cả ba kết cấu cột, tường, mái được làm từ vật liệu kiên cố bền chắc. Q = 2 Nhà bán kiên cố - Hai yếu tố trong 3 kết cấu cột, tường, mái được làm từ vật liệu kiên cố, bền chắc. Q = 3 Nhà thiếu kiên cố - Một yếu tố trong 3 kết cấu cột, tường, mái được làm từ các vật liệu kiên cố, bền chắc. Q = 4 Nhà đơn sơ – Không có yếu tố nào trong 3 kết cấu cột, tường mái được làm từ các vật liệu kiên cố, bền chắc.
IMM	Biến giả về bên mua là người nhập cư hay người địa phương. IMM = 1 nếu là người nhập cư, IMM = 0 nếu là người địa phương.
SHA	Mức độ hiểu biết về chính sách nhà ở công nhân khu công nghiệp. SHA=1: Hiểu biết rõ chính sách; SHA=2: Có hiểu biết về chính sách; SHA=3: Không biết về chính sách.
AGE	Tuổi người được phỏng vấn.
GEN	Giới tính người được phỏng vấn. GEN=1 nếu là Nam; GEN=0 nếu là Nữ

về chính sách nhà ở công nhân từ biến SHA – Mức độ hiểu biết về chính sách. Theo đó, biến SHK là biến nhị phân: SHK=1 nếu SHA = {1,2}; SHK=0 nếu SHA=3. Theo như phương pháp của Rashidi & cộng sự (2012), Li & Chau (2024) và Boeing (2020), xác suất SHK = {1,0} chịu tác động của các biến độc lập như tình trạng sở hữu hoặc đi thuê nhà ở, độ tuổi, thu nhập, nguồn gốc người địa phương hay ngoại tỉnh và ước lượng theo mô hình Probit:

$$SHK = \Phi(\beta_0 + \beta_1TEN + \beta_2AGE + \beta_3\ln(INC) + \beta_4IMM + \omega) \quad (6)$$

Bảng 2: Các biến của mô hình Probit

Biến	Mô tả
<i>Biến phụ thuộc</i>	
SHK	SHK = 1, hiểu biết chính sách; SHK=0, không biết về chính sách
<i>Biến độc lập</i>	
TEN	TEN = 1, sở hữu nhà; TEN = 0, nhà đi thuê.
AGE	Tuổi người được phỏng vấn.
INC	INC = Thu nhập hàng tháng là tổng thu nhập từ lương và các nguồn khác.
ln(INC)	Lô-ga-rít tự nhiên của biến INC
IMM	Biến giả về bên mua là người nhập cư hay người địa phương. IMM = 1 nếu là người nhập cư, IMM = 0 nếu là người địa phương.

3.1. Thu thập dữ liệu

Dữ liệu được sử dụng để ước lượng các mô hình là bộ siêu dữ liệu kết quả điều tra chọn mẫu công nhân khu công nghiệp trong Dự án xây dựng chính sách toàn diện phát triển nhà ở xã hội Việt Nam do Viện Nghiên cứu nhà ở và đất đai Hàn Quốc (LH), Viện Nghiên cứu đô thị Han-A (KHUG), Đại học Seoul và Viện nghiên cứu đất đai Hàn Quốc (KRIHS) thực hiện (LHI, 2021). Cỡ mẫu là 4000 điều tra tại hai địa phương nhiều khu công nghiệp là tỉnh Bắc Ninh và tỉnh Đồng Nai, đại diện cho ước lượng tổng thể 1.199.506 công nhân hai tỉnh, với sai số Δ_p là 0,0158 (1,58%) phù hợp với điều tra phỏng vấn công nhân tại nhà máy trong khu

Bảng 3: Giá trị thống kê các biến của mô hình

	Chi phí thuê nhà (R)	Thu nhập (INC)	Cỡ hộ (HS)	Diện tích căn nhà (S)	Chất lượng căn nhà (Q)	Tuổi người được phỏng vấn (AGE)
Valid	3621	3621	3621	3621	3621	3616
Bình quân	10,8510	143,8154	2,01	53,693	1,6506	30,69
Độ lệch chuẩn	6,91520	66,33901	1,378	51,5762	0,48715	7,423
Nhỏ nhất	0,00	48,00	1	8,0	1,0000	2
Lớn nhất	64,00	924,00	11	500,0	4,0000	67

Bảng 4: Giá trị thống kê các biến nhị phân

Người nhập cư (IMM)		
	Tần suất	Tỷ lệ %
Nhập cư	1306	36,1
Địa phương	2315	63,9
Tổng số quan sát	3621	100,0
Giới tính (GEN)		
	Tần suất	Tỷ lệ %
Nam	1306	36,1
Nữ	2315	63,9
Tổng số quan sát	3621	100,0
Biến TEN - Sở hữu/Đi thuê		
	Tần suất	Tỷ lệ %
Sở hữu nhà	1306	36,1
Đi thuê	2315	63,9
Tổng số quan sát	3621	100,0

công nghiệp. Phương pháp chọn mẫu là phương pháp hỗn hợp: Thực hiện lấy mẫu ngẫu nhiên phân tầng các doanh nghiệp theo quy mô sử dụng lao động; thực hiện lấy mẫu ngẫu nhiên hệ thống để chọn các doanh nghiệp cần điều tra và thực hiện lấy mẫu chùm trong doanh nghiệp được chọn. Bảng hỏi gồm 39 câu dựa trên khảo sát nhà ở Hàn Quốc và sử dụng phương pháp chuyên gia để xác nhận chi tiết các câu hỏi. Kết quả điều tra được nhập liệu vào file Excel và thực hiện các bước làm sạch dữ liệu: Phân tích tần suất, phân tích chéo kết quả các câu hỏi và tiến hành phát hiện và chỉnh sửa lỗi kết quả. Bước sau cùng là thực hiện chỉnh lỗi siêu dữ liệu từ ngày 05-12-2019 đến ngày 08-01-2020 (LHI, 2021).

Dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu này được xử lý bằng Microsoft Excel. Nạp dữ liệu và thống kê mô tả, ước lượng mô hình bằng phần mềm SPSS 22.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Kiểm định giả thuyết H1 và H2 được thực hiện thông qua hàm số (5) bằng việc ước lượng Mô hình hồi quy tuyến tính đa biến với biến phụ thuộc là $\ln(R)$. Mô hình ban đầu với đầy đủ các biến độc lập: $\ln(INC)$, HS , HS^2 , S , S^2 , Q , IMM , SHA , AGE , GEN có ý nghĩa thống kê tổng thể. Tuy nhiên, dễ thấy có hiện tượng đa cộng tuyến đối với 2 cặp biến: HS và HS^2 ; S và S^2 . Bên cạnh đó, các biến HS ($\text{sig.} = 0,164$), S^2 ($\text{sig.} = 0,149$), AGE ($\text{sig.} = 0,146$), và GEN ($\text{sig.} = 0,117$) không đạt mức ý nghĩa thống kê và đã được lựa chọn để loại bỏ ra khỏi mô hình điều chỉnh. Mô hình điều chỉnh được ước lượng hồi quy theo các biến độc lập: $\ln(INC)$, HS^2 , S , Q , IMM , và SHA .

Bảng 5: Kết quả ước lượng mô hình hồi quy tuyến tính

df	R ²	R ² hiệu chỉnh	F	Sig.
6	0,446	0,445	484,543	0,000

Kết quả nghiên cứu (Bảng 5) cho thấy giá trị ý nghĩa thống kê Sig. của kiểm định F là $0,000 < 0,05$. Như vậy, mô hình hồi quy tuyến tính xây dựng được phù hợp với tổng thể.

Bảng 6: Phân tích đa cộng tuyến

	Tolerance	VIF
$\ln(INC)$	0,812	1,231
HS^2	0,885	1,128
S	0,909	1,099
Q	0,791	1,255
IMM	0,724	1,382
SHA	0,986	1,013

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính đa biến cho thấy, hệ số phóng đại VIF của các biến độc lập đều $< 2,0$ nên không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập; vì vậy mô hình nghiên cứu được chấp nhận.

Hệ số xác định R^2 hiệu chỉnh là 0,445 nghĩa là mô hình giải thích được 44,5% sự biến thiên của biến phụ thuộc cầu nhà công nhân khu công nghiệp. Trong khi hệ số R^2 của tập hợp các kết quả hồi quy các bộ dữ liệu tại các thành phố các nước đang phát triển trong nghiên cứu của Malpezzi & Mayo (1987) nằm trong khoảng 0,1 – 0,57 tùy thuộc độ biến thiên của cỡ mẫu trong khoảng 100 – 2000, hệ số $R^2 = 0,446$ của Mô hình tuyến tính gần với cận trên của khoảng và phù hợp với các nghiên cứu trước về cầu nhà ở (DeLeeuw, 1971; Malpezzi & Mayo, 1987).

Các hệ số hồi quy cho các biến của Mô hình tuyến tính phần lớn đều đạt mức ý nghĩa và cho kết quả tương quan khá phù hợp. Kết quả hệ số hồi quy $\beta_1 = + 0,047$ với mức ý nghĩa $\text{sig.} = 0,001$ cho thấy độ co giãn của cầu nhà đối với thu nhập có mối tương quan thuận chiều, phù hợp với các nghiên cứu trước đây (DeLeeuw, 1971; Mayo, 1981; Malpezzi & Mayo, 1987; Boeing, 2020) mặc dù trị số của độ co giãn nhỏ cho thấy độ co giãn thấp đối với mức thu nhập thấp của công nhân khu công nghiệp.

Các biến độc lập đại diện cho thuộc tính của căn nhà/căn hộ cũng cho thấy sự tương quan tới cầu nhà của công nhân. Theo đó, biến Q đại diện cho chất lượng kết cấu có kết quả tương quan (+) là phù hợp với yêu cầu thông thường về điều kiện sống, tiện nghi của căn nhà. Tuy nhiên, kết quả hồi quy cho hệ số tương quan (-)

Bảng 7: Kết quả hồi quy tuyến tính OLS

Biến	Hệ số hồi quy chuẩn hóa (α)	t-statistic	Sig.
ln(INC)	α_1	0,047***	3,428
HS ²	α_3	- 0,045***	-3,408
S	α_4	- 0,029**	-2,217
Q	α_6	0,070***	5,027
IMM	α_7	0,690***	47,363
SHA	α_8	0,032***	2,449
α_0 - Hằng số		0,587	3,701
Adjusted R ²		0,445	
Số quan sát		3619	
Biến phụ thuộc:		ln(R)	

(*), (**), (***): mức ý nghĩa lần lượt tại 10%, 5%, 1%

(α_4 = - 0,029) của biến diện tích căn nhà S mặc dù có trị số nhỏ nhưng chưa phản ánh rõ mối quan tâm thông thường về nhà ở công nhân là diện tích lớn hơn. Hiện tượng tương quan nghịch chiều của diện tích với cầu nhà cũng có thể xảy ra khi các lựa chọn thuê nhà của công nhân bị hạn chế hoặc do bản chất mối tương quan giữa chất lượng Q và diện tích căn nhà S tới cầu nhà được thể hiện rõ ràng hơn trong các ước lượng phi tuyến tính như Mayo (1981) nêu lên.

Ước lượng của mô hình cho kết quả hệ số α_3 = - 0,045 với mức ý nghĩa sig = 0,001 của biến HS² có thể cho thấy bằng chứng thực nghiệm đối với biến Cỡ hộ. Các nghiên cứu trước đây cũng cho những kết quả hỗn hợp về chiều của sự tương quan mà theo đó cỡ hộ có thể ảnh hưởng cùng chiều tới cầu nhà, rồi sau đó suy giảm khi cỡ hộ tăng lên dẫn đến tương quan ngược chiều (Mayo, 1981). Hệ số mang dấu (-) đối với mẫu khảo sát công nhân tại Việt Nam là phù hợp khi nội dung là số người sống chung trong căn nhà và thể hiện thực trạng khi công nhân sống cùng căn nhà với càng nhiều người dẫn đến chi phí thuê được giảm xuống (JICA, 2016).

Đối với biến IMM, kết quả ước lượng cho hệ số α_7 = + 0,690 tại mức sig = 0,000 xác nhận giả thuyết H1. Theo đó, hệ số tương quan (+) cho thấy người nhập cư phải chịu một tỷ lệ phần trăm giá thuê cao hơn (so với người địa phương), cụ thể ở đây là khoảng 0,69%. Kết quả về chi phí bất đối xứng thông tin phù hợp đối với những nghiên cứu tương tự về người nội tỉnh hoặc ngoại tỉnh Thành Đô - *Chendu* hoặc Hồng Kông (Trung Quốc) trong nghiên cứu trước (Zhou & cộng sự, 2015; Li & Chau, 2024). Như vậy, mặc dù trong điều kiện hiện diện các công cụ tìm kiếm và nền tảng số hóa giúp giảm chi phí tìm kiếm thông tin, người công nhân nhập cư vẫn phải chịu sự bất đối xứng thông tin trong giai đoạn tìm kiếm trước thông tin do người nhập cư không thể nhận dạng được những khu vực sinh sống phù hợp như người địa phương đã có quá trình dài thu thập những thông tin đó (Krysan & Crowder, 2017). Kết quả trên có thể lưu ý về tính đầy đủ thông tin phù hợp của các nền tảng số và còn ẩn chứa một số bất đối xứng và phân hóa khác (Boeing, 2020; Korver-Glenn & cộng sự, 2024).

Đối với biến SHA, ước lượng mô hình cho kết quả hệ số hồi quy α_8 = + 0,032 tại mức ý nghĩa sig = 0,010 cũng xác nhận về ý nghĩa thống kê giả thuyết H2, theo đó mức độ hiểu biết về chính sách nhà ở công nhân có sự tương quan tới cầu nhà ở đại diện bởi chi phí thuê nhà. Khi có nhiều thông tin hơn trong quá trình tìm kiếm trước giúp giảm chi phí thuê nhà phải trả và việc chủ động tìm kiếm trước gia tăng hiệu quả việc tìm kiếm được nhà thuê giá hợp lý hơn. Đồng nghĩa việc chủ động tìm kiếm trước giảm được bất đối xứng thông tin trong cả quá trình tìm kiếm nhà ở, chỉ với một loại thông tin, tính chủ động tìm kiếm trước cho khả năng giảm đến 0,032% giá thuê. Hiện nay, tính chủ động tìm kiếm thông tin được tạo điều kiện tối ưu với lợi thế tiện dụng, dễ dàng truy cập thông tin của các công cụ tìm kiếm số. Tính chủ động tìm kiếm thông tin chỉ bị phụ thuộc vào sự bố trí, sắp đặt một cách khoa học, dễ truy cập trên các nền tảng số (Carrillo, 2008; Cherif & Grant, 2014) và có thể là nguyên nhân dẫn đến sự thiếu chủ động tìm kiếm thông tin của công nhân khu công nghiệp.

Mô hình Probit: Để kiểm định giả thuyết H3 căn cứ hàm (6), Mô hình Probit được sử dụng để ước lượng khả năng tác động của các biến độc lập tới biến phụ thuộc SHK.

Mức ý nghĩa Sig. = 0,000 cho thấy mô hình phù hợp theo đó mô hình khả năng giải thích biến phụ thuộc

Bảng 8: Thông số ước lượng của Mô hình Probit

Likelihood Ratio Chi-Square	df	Sig.
47.822	4	0,000

Bảng 9: Kết quả ước lượng mô hình Probit

Biến	Hệ số		Mức ý nghĩa	95% Wald Confidence Interval		Hypothesis Test	
				Lower	Upper	Wald Chi²	df
Hệ số chặn	β_0	0,591	0,001	0,248	0,934	11,386	1
TEN	β_1	-0,309***	0,003	-0,514	-0,104	8,751	1
AGE	β_2	-0,007***	0,010	-0,013	-0,002	6,626	1
ln(INC)	β_3	-0,133***	0,006	-0,228	-0,038	7,516	1
IMM	β_4	-0,079	0,440	-0,278	0,121	0,596	1
Likelihood Ratio		47,822					
Chi-Square							
Số quan sát		3619					
Biến phụ thuộc:		SHK					

Ghi chú: (*), (**), (***) : mức ý nghĩa lần lượt tại 10%, 5%, 1%.

đạt xác suất 47,822%.

Kết quả ước lượng mô hình có ý nghĩa thống kê cho thấy 3 biến độc lập TEN, AGE, và ln(INC) có xác suất tác động đến biến phụ thuộc SHK. Lựa chọn phương thức chủ động tìm kiếm trước thông tin (đại diện bởi biến phụ thuộc SHK) có mối liên hệ với tình trạng sở hữu nhà ở đại diện bằng biến TEN, theo đó với giá trị $\beta_1 = -0,309$, theo đó những công nhân sở hữu nhà ở có xác suất ổn định và ít quan tâm đến tìm kiếm thông tin nhà ở hơn so với những người đang thuê nhà ở. Tương tự đối với biến ln(INC) đại diện cho mức thu nhập của công nhân, với trị số $\beta_3 = -0,133$ thì có mối tương quan ngược chiều đến việc chủ động tìm kiếm thông tin, những người có mức thu nhập cao có xu hướng ổn định và ít tìm kiếm thông tin nhà ở hơn so với những công nhân thu nhập thấp hơn. Cuối cùng, độ tuổi của công nhân cũng có mối quan hệ ngược chiều với cách thức chủ động tìm kiếm thông tin nhà ở (SHK) căn cứ vào hệ số β_2 của biến AGE nhận giá trị $= -0,007$. Mặc dù với tỷ lệ thấp, công nhân có độ tuổi trẻ hơn sẽ có xu hướng chủ động tìm kiếm thông tin về (chính sách) nhà ở. Kết quả trên phần lớn phù hợp với các kết quả nghiên cứu về người sử dụng nền tảng số tìm kiếm nhà ở của Boeing (2020) và Korver-Glenn & cộng sự (2024).

Ước lượng mô hình Probit không có ý nghĩa thống kê để thấy được mối quan hệ giữa hiện trạng công nhân tại địa phương hoặc nhập cư (biến IMM) có khả năng tác động đến việc tìm kiếm trước thông tin.

5. Kết luận

Nghiên cứu này xem xét mức độ bất đối xứng thông tin trên thị trường nhà ở. Nghiên cứu đã xây dựng mô hình và chứng minh ba giả thuyết đề cập trung tâm làm rõ và kiểm chứng những tác nhân gây ra tính bất đối xứng thông tin đối với bên cầu nhà ở. Các kết quả được kiểm tra với dữ liệu điều tra về nhà ở công nhân khu công nghiệp phần lớn phù hợp với dự đoán của các giả thuyết đặt ra. Về mặt lý thuyết, nghiên cứu phân định rõ ràng hơn hai nhóm yếu tố tác động đến tính bất đối xứng thông tin Weimer & Vining (2017) đã gọi ý gồm: Chi phí tìm kiếm thông tin và hiệu quả phương thức tìm kiếm thông tin trong bối cảnh chuyển đổi số với chi phí tìm kiếm được tối thiểu hóa. Kết quả kiểm định xác nhận tình trạng bất đối xứng thông tin đối với công nhân ngoại tỉnh do thiếu thông tin trong giai đoạn tìm kiếm trước.

Kết quả nghiên cứu cũng xác nhận hiệu quả của tính tích cực và mức độ khối lượng thông tin trong giai đoạn tìm kiếm trước là hiệu quả của phương thức tìm kiếm thông tin nhà ở, giúp giảm bất đối xứng thông tin thông qua giảm chi phí thuê nhà.

Nghiên cứu cho thấy việc thực hiện giai đoạn tìm kiếm trước thông tin chịu tác động của một số yếu tố như tuổi tác, thu nhập, và tình trạng sở hữu - đi thuê nhà ở. Về mặt này, nghiên cứu không xác nhận tác động sự khác biệt của việc nhập cư hay sống tại địa phương.

Nghiên cứu có hạn chế khi chỉ đánh giá bất đối xứng thông tin từ bên cầu. Trong khi cần có những nghiên cứu chi tiết hơn nữa về những biểu hiện khác của bất đối xứng thông tin trên thị trường nhà ở như thiếu thông

tin, thông tin sai lệch, không đồng pha thông tin khá phổ biến trên thị trường nhà ở nói chung giữa cả bên cung và bên cầu. Hạn chế của bộ dữ liệu với phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên hệ thống và thiếu một số dữ liệu về bối cảnh số hóa có thể tạo nên sự dự đoán và sao chép câu trả lời của người được phỏng vấn trong một tập hợp công nhân số lượng nhỏ đồng thời chưa có biến trực tiếp đánh giá mức độ tác động của công cụ và nền tảng số. Các nghiên cứu trong tương lai có thể giải quyết vấn đề này bằng chất lượng dữ liệu tốt hơn bao gồm thông tin chi tiết về người mua và người bán.

Về thực tiễn, cần bổ sung những quy định về định dạng và trường dữ liệu cần có trên các nền tảng số tìm kiếm thông tin nhà ở và tăng cường kết nối tới các cổng thông tin điện tử của các cơ quan quản lý nhà nước nơi những thông tin về chính sách được cung cấp miễn phí. Bổ sung những quy định về công bố thông tin của bên bán, bên cho thuê tại các địa phương kèm theo chính sách khuyến khích bên cung niêm yết đầy đủ thông tin trên các nền tảng số. Các chính quyền địa phương và các doanh nghiệp sử dụng lao động cần thực hiện tuyên truyền giới thiệu người lao động tìm kiếm trước về thông tin nhà ở. Với sự thuận lợi của công cụ số hóa, chính sách thông tin tuyên truyền số cùng với chính sách nhà ở sẽ tạo lập những hạ tầng kỹ thuật số, môi trường giao dịch số, hữu dụng, hiệu quả cho giao dịch bất động sản đặc biệt đối với nhóm công nhân khu công nghiệp với độ tuổi trẻ hơn, dễ tiếp cận và sử dụng thiết bị số, ứng dụng số, các sản phẩm số (Tổng cục Thống kê, 2023).

Tài liệu tham khảo:

- Akerlof, G.A. (1970), 'The market for "lemons": Quality uncertainty and the market mechanism', *The Quarterly Journal of Economics*, 488-500. <https://doi.org/10.4337/9781781950005>
- Arnott, R. (1987), 'Economic theory and housing', *Handbook of regional and urban economics*, 2, 959-988.
- Boeing, G. (2020), 'Online rental housing market representation and the digital reproduction of urban inequality', *Environment and Planning A: Economy and Space*, 52(2), 449-468.
- Carrillo, P.E. (2008), *Information and real estate transactions: the effects of pictures and virtual tours on home sales*, Department of Economics, The George Washington University, Washington, DC.
- Cherif, E. & Grant, D. (2014), 'Analysis of e-business models in real estate', *Electronic Commerce Research*, 14, 25-50. doi:10.1007/s10660-013-9126-z.
- De Leeuw, F. (1971), 'The demand for housing: A review of cross-section evidence', *The Review of Economics and Statistics*, 1-10.
- Eerola, E. & Lyytikäinen, T. (2015), 'On the role of public price information in housing markets', *Regional Science and Urban Economics*, 53, 74-84.
- Ford, J.S., Rutherford, R.C. & Yavas, A. (2005), 'The effects of the internet on marketing residential real estate', *Journal of Housing Economics*, 14(2), 92-108.
- Gurran, N. & Bramley, G. (2017), *Urban planning and the housing market*, Palgrave Macmillan UK, doi: 10.1057/978-1-137-46403-3
- Han, L. & Strange, W.C. (2015), 'The microstructure of housing markets: Search, bargaining, and brokerage', *Handbook of regional and urban economics*, 5, 813-886.
- Ihlanfeldt, K. & Mayock, T. (2012), 'Information, search, and house prices: Revisited', *Journal of Real Estate Finance and Economics*, 44, 90-115.
- JICA (2016), *The study for improvement of living conditions for workers around industrial areas in Socialist Republic of Vietnam: Final report*, from <https://openjicareport.jica.go.jp/pdf/12263364_01.pdf ngày 28-04-2024>.
- Korver-Glenn, E., Lee, H. & Crowder, K. (2024), 'Real Estate platforms, the housing search process and racial residential stratification', *Race and Social Problems*, 16(1), 133-156.
- Krysan, M. and Crowder, K. (2017), *Cycle of segregation: Social Processes and Residential Stratification*, New York: Russell Sage Foundation.

-
- Lambson, V.E., McQueen, G.R. & Slade, B.A. (2004), 'Do out-of-state buyers pay more for real estate? An examination of anchoring-induced bias and search costs', *Real Estate Economics*, 32(1), 85-126.
- LHI (2021), *Báo cáo Dự án xây dựng chính sách toàn diện phát triển nhà ở xã hội Việt Nam*, Hàn Quốc.
- Li, L. & Chau, K.W. (2024), 'Information Asymmetry with Heterogeneous Buyers and Sellers in the Housing Market', *The Journal of Real Estate Finance and Economics*, 68(1), 138-159.
- Ling, D.C., Naranjo, A. & Petrova, M.T. (2018), 'Search Costs, Behavioral Biases, and Information Intermediary Effects', *The Journal of Real Estate Finance and Economics*, 1-38.
- Liu, Y., Gallimore, P. & Wiley, J.A. (2015), 'Nonlocal office investors: anchored by their markets and impaired by their distance', *The Journal of Real Estate Finance and Economics*, 50(1), 129-149.
- Malpezzi, S. & Mayo, S.K. (1997), 'Getting housing incentives right: a case study of the effects of regulation, taxes, and subsidies on housing supply in Malaysia', *Land Economics*, 372-391.
- Mayo, S.K. (1981), 'Theory and estimation in the economics of housing demand', *Journal of Urban Economics*, 10, 95-116.
- McCarthy, K. (2021), 'An analytical model of housing search and mobility', In *Modelling housing market search*, Routledge, 30-53.
- Megbolugbe, I., Marks, A. & Schwartz, M. (1991), 'The Economic Theory of Housing Demand: A Critical Review', *Journal of Real Estate Research*, 6(3), 381-393.
- Rashidi, T.H., Auld, J. & Mohammadian, A.K. (2012), 'A behavioral housing search model: Two-stage hazard-based and multinomial logit approach to choice-set formation and location selection', *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 46(7), 1097-1107.
- Tổng cục Thống kê (2023), *Báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2022*, Hà Nội.
- Turnbull, G.K. & Sirmans, C.F. (1993), 'Information, search, and house prices', *Regional Science and Urban Economics*, 23(4), 545-557.
- Weimer, D. & Vining, A. (2017), *Policy Analysis: Concepts and Practice*, Taylor & Francis.
- Zhou, X., Gibler, K. & Zahirovic-Herbert, V. (2015), 'Asymmetric buyer information influence on price in a homogeneous housing market', *Urban Studies*, 52(5), 891-905.

TIẾP CẬN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VỐN CON NGƯỜI Ở VIỆT NAM

Nguyễn Đăng Núi
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: nuind@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1953
Ngày nhận: 30/08/2024
Ngày nhận bản sửa: 14/10/2024
Ngày duyệt đăng: 25/10/2024
DOI: 10.33301/JED.VI.1953

Tóm tắt:

Bài viết phân tích tác động của tiếp cận giáo dục đại học đến chỉ số vốn con người tại Việt Nam. Sử dụng dữ liệu từ Khảo sát mức sống dân cư (VHLSS) của Tổng cục Thống kê, nghiên cứu khẳng định tiếp cận giáo dục đại học, thu nhập và sức khỏe có ảnh hưởng tích cực đến vốn con người, trong khi các yếu tố như dân tộc thiểu số và khu vực nông thôn có tác động tiêu cực. Mô hình hồi quy tuyến tính đa biến kết hợp với phương pháp thay thế lặp và Bootstrap được sử dụng để đảm bảo tính chính xác và đáng tin cậy của các ước lượng. Các khuyến nghị chính sách tập trung vào việc mở rộng cơ hội tiếp cận giáo dục đại học và cải thiện cơ sở hạ tầng dịch vụ công để đảm bảo phát triển đồng đều vốn con người.

Từ khóa: Tiếp cận giáo dục đại học, chỉ số vốn con người, hồi quy tuyến tính đa biến, Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực.

Mã JEL: C43, C51, I23, I28, J24.

Access to higher education and its contribution to human capital in Vietnam

Abstract:

This paper analyzes the impact of access to higher education on the Human Capital Index (HCI) in Vietnam. Using data from the Vietnam Household Living Standards Survey (VHLSS) by the General Statistics Office, the study confirms that access to higher education, income, and health positively affect human capital. At the same time, factors such as ethnic minority status and rural areas have negative impacts. A multivariate linear regression model combined with Multiple Imputation and Bootstrap methods ensures the accuracy and reliability of the estimates. Policy recommendations focus on expanding access to higher education and improving public service infrastructure to ensure equitable human capital development.

Keywords: Access to higher education, Human Capital Index, multivariate linear regression, Vietnam, human resource development.

JEL Codes: C43, C51, I23, I28, J24.

1. Giới thiệu

Trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, giáo dục đại học đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội (Nguyễn Đức Ca & Đinh Văn Thái, 2022; Misra, 2013). Giáo dục đại học không chỉ cung cấp kiến thức và kỹ năng chuyên môn mà còn góp phần phát triển tư duy sáng tạo và năng lực giải quyết vấn đề, từ đó nâng cao vốn con người (Jakubik, 2020; Yao, 2019). Vốn con người, hiểu theo nghĩa rộng, là tổng hợp các kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm của cá nhân, được coi là một trong những yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến năng suất lao động và khả năng cạnh tranh của một quốc gia (Nguyễn Ngọc Hiền & Phạm Thị Bích Ngọc, 2017; Goldin, 2024; Lanzi, 2007).

Việt Nam, với dân số trẻ và đang trong giai đoạn chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế, nhận thức rõ tầm quan trọng của giáo dục đại học trong việc xây dựng một lực lượng lao động có trình độ cao và linh hoạt.

Tuy nhiên, tiếp cận giáo dục đại học vẫn là một thách thức đối với nhiều nhóm dân cư, đặc biệt là những nhóm dân tộc thiểu số và khu vực nông thôn (Nguyễn Văn Chiến, 2008; Ninh Thị Hoàng Lan, 2023). Sự khác biệt về điều kiện kinh tế, địa lý và cơ sở hạ tầng giáo dục đã tạo ra những rào cản đối với tiếp cận giáo dục đại học, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng và sự phát triển của nguồn nhân lực (Truong, 2022; Trần Thị Vân Hoa & cộng sự, 2020; Balán, 2020). Do vậy, việc nâng cao chất lượng và mở rộng cơ hội tiếp cận giáo dục đại học để đạt được sự phát triển đồng đều về vốn con người trong các nhóm dân cư khác nhau là cần thiết.

Nhằm mục đích khám phá mối quan hệ giữa tiếp cận giáo dục đại học và vốn con người ở Việt Nam, nghiên cứu sử dụng dữ liệu từ Khảo sát mức sống dân cư (VHLSS) để đánh giá tác động của tỷ lệ tham gia học đại học và cao đẳng đến chỉ số vốn con người. Chỉ số tổng hợp về vốn con người được tính toán dựa trên các thành phần chính như học vấn, thu nhập và sức khỏe. Mô hình hồi quy tuyến tính đa biến, phương pháp lặp thay thế lặp và bootstrap được áp dụng, không chỉ phân tích mối quan hệ giữa tiếp cận giáo dục đại học và vốn con người mà còn khám phá những bất bình đẳng trong cơ hội tiếp cận giáo dục và các yếu tố ảnh hưởng khác. Việc kết hợp các phương pháp giúp đảm bảo tính toàn diện và độ chính xác của các ước lượng, đồng thời cung cấp thông tin chi tiết về các yếu tố thúc đẩy và cản trở sự phát triển vốn con người. Nghiên cứu cũng đặt ra câu hỏi về hiệu quả của các chính sách giáo dục đại học hiện tại, đưa ra khuyến nghị cho việc cải thiện khả năng tiếp cận và chất lượng giáo dục đại học, nhằm thúc đẩy sự phát triển đồng đều, bền vững của vốn con người tại Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu

Giáo dục đại học là một trong những lĩnh vực nghiên cứu quan trọng trong kinh tế học giáo dục và chính sách công (Hanushek & cộng sự, 2023). Giáo dục đại học không chỉ đóng vai trò là nền tảng kiến thức chuyên môn mà còn là yếu tố quan trọng trong việc phát triển tư duy phân biện và kỹ năng giải quyết vấn đề, từ đó nâng cao năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng với thị trường lao động (Hanushek & Woessmann, 2008). Tại Việt Nam, quá trình đổi mới giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học, đã được chú trọng với mục tiêu tạo ra một lực lượng lao động chất lượng cao, có khả năng cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập kinh tế toàn cầu (Nguyễn & Tran, 2017). Tuy nhiên, tiếp cận giáo dục đại học ở Việt Nam vẫn còn gặp nhiều thách thức, đặc biệt đối với các nhóm dân tộc thiểu số và khu vực nông thôn (Karlidag-Dennis & cộng sự, 2020; Ilie & cộng sự, 2021; Le, 2021).

Vốn con người bao gồm tổng hợp các kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm tích lũy qua quá trình giáo dục và đào tạo, là yếu tố chính quyết định năng suất lao động và tăng trưởng kinh tế (Becker, 2009). Chỉ số vốn con người, được tính toán dựa trên các yếu tố thu nhập, giáo dục và sức khỏe, là một công cụ quan trọng để đánh giá mức độ phát triển con người và tiềm năng kinh tế của một quốc gia (Olievska & Romanov, 2021; Currie, 2009; Folloni & Vittadini, 2010). Vốn con người không chỉ bao gồm kiến thức và kỹ năng được tích lũy thông qua giáo dục mà còn bao gồm sức khỏe và khả năng thể chất, yếu tố quan trọng để đảm bảo người lao động có thể làm việc hiệu quả (Becker, 2009; Bailey & cộng sự, 2013). Thu nhập, là một thước đo quan trọng của tài nguyên kinh tế, ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp cận giáo dục và chăm sóc sức khỏe, từ đó ảnh hưởng đến tích lũy vốn con người (Hayakawa & Venieris, 2019; Mousavi & Clark, 2021).

Vốn con người ở Việt Nam đã có những bước phát triển đáng kể trong thập kỷ qua, phản ánh sự tăng trưởng kinh tế, đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục và y tế (Vo & cộng sự, 2021; Truong, 2020). Trình độ học vấn trung bình của người lao động Việt Nam đã tăng, đặc biệt là trong các lĩnh vực khoa học và công nghệ (Nguyễn, 2020; Nguyễn & cộng sự 2021). Điều này có vai trò quan trọng trong việc cải thiện kỹ năng và năng suất lao động. Tỷ lệ trẻ em hoàn thành giáo dục phổ thông và tiếp cận các dịch vụ y tế cơ bản đã tăng lên đáng kể, giúp nâng cao chất lượng cuộc sống và khả năng cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường quốc tế (Le & Hoang, 2022). Tuy nhiên, vẫn tồn tại sự chênh lệch về vốn con người giữa các vùng miền và nhóm dân tộc, điều này đòi hỏi sự can thiệp của các chính sách công bằng và bao trùm hơn (Nguyễn & cộng sự, 2020; Truong, 2020). Các nghiên cứu cũng nhấn mạnh rằng, để duy trì và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững, nâng cao thu nhập, Việt Nam cần tiếp tục đầu tư vào giáo dục và y tế, đồng thời cải thiện chất lượng của các dịch vụ này để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về vốn con người (World Bank, 2014; Sanfo & cộng sự, 2024; Patrinos & cộng sự, 2018; Yang, 2019).

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng đầu tư vào giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học, là một trong những khoản đầu tư quan trọng nhất cho phát triển vốn con người và kinh tế (Psacharopoulos & Patrinos, 2004; Lee & Lee, 2016). Giáo dục đại học góp phần cải thiện chất lượng cuộc sống và tạo ra cơ hội thăng tiến xã

hội, đồng thời là động lực quan trọng cho sự phát triển bền vững (Barro & Lee, 2013). Thu nhập, sức khỏe, dân tộc, và khu vực sinh sống cũng là những yếu tố có tác động quan trọng đến vốn con người. Thu nhập cao thường tạo điều kiện thuận lợi cho đầu tư vào giáo dục và y tế, từ đó nâng cao chất lượng vốn con người (Becker, 2009; Psacharopoulos & Patrinos, 2004). Sức khỏe, theo mô hình của Grossman, không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động mà còn gián tiếp qua việc giảm chi phí y tế, giúp tăng cường đầu tư vào giáo dục từ đó gia tăng vốn con người (Zweifel, 2012; Graff Zivin & Neidell, 2013). Dân tộc và yếu tố văn hóa có thể ảnh hưởng đến cơ hội tiếp cận giáo dục và thị trường lao động, tạo ra sự khác biệt trong tích lũy vốn con người giữa các nhóm dân tộc (Heckman & Masterov, 2007; Borjas, 1992; Borjas, 1995). Khu vực sinh sống cũng đóng vai trò quan trọng. Khu vực thành thị thường cung cấp điều kiện tốt hơn cho giáo dục và y tế so với khu vực nông thôn, ảnh hưởng đến mức độ phát triển vốn con người (Bleakley, 2010; Inwood, 2017).

Các nghiên cứu đã áp dụng mô hình tuyến tính đa biến để phân tích tác động của giáo dục, thu nhập, và các yếu tố xã hội khác lên vốn con người (Becker, 2009; Hu, 2022; Langelett, 2002). Mô hình này cho phép kiểm soát đồng thời nhiều biến độc lập, giúp nhận diện và phân biệt ảnh hưởng của từng yếu tố lên biến phụ thuộc. Đặc biệt, mô hình hồi quy tuyến tính đa biến có khả năng xử lý mối quan hệ phức tạp giữa các biến số và cung cấp các ước lượng chính xác hơn, nhờ vậy tăng độ tin cậy và tính tổng quát của kết quả nghiên cứu (Roback & Legler, 2021).

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về vai trò của giáo dục đại học đối với sự phát triển vốn con người, tuy nhiên các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào tác động tổng quát của giáo dục đại học đối với vốn con người mà chưa phân tích sự bất bình đẳng trong cơ hội tiếp cận giáo dục giữa các nhóm dân cư, đặc biệt là dân tộc thiểu số và khu vực nông thôn. Tác động của yếu tố địa lý và điều kiện kinh tế xã hội đến việc tiếp cận giáo dục đại học và sự phát triển vốn con người chưa được khai thác đầy đủ, đặc biệt trong bối cảnh sự chênh lệch giữa các vùng miền có thể ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng nguồn nhân lực.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu từ Khảo sát mức sống dân cư (VHLSS) của Tổng cục Thống kê các năm 2018 và 2022. Dữ liệu VHLSS cung cấp thông tin toàn diện về giáo dục, thu nhập, sức khỏe, cùng các đặc điểm nhân khẩu học và địa lý, đảm bảo tính đại diện cho cả nước. Các biến số chính bao gồm học vấn, thu nhập và sức khỏe, được tích hợp vào chỉ số vốn con người (HCI) thông qua phương pháp phân tích thành phần chính (PCA) để xác định trọng số. Dữ liệu VHLSS cũng phản ánh sự khác biệt giữa các vùng kinh tế - xã hội và các nhóm dân cư, đặc biệt là giữa khu vực thành thị, nông thôn và dân tộc thiểu số. Để xử lý giá trị thiếu, nghiên cứu áp dụng phương pháp thay thế lặp (Multiple Imputation) và kiểm định kết quả bằng Bootstrap với 1.000 lần lặp, đảm bảo tính ổn định, độ tin cậy. Bộ dữ liệu VHLSS giúp đánh giá tác động của tiếp cận giáo dục đại học đến vốn con người và sự thay đổi theo thời gian, cung cấp cơ sở cho các khuyến nghị chính sách phù hợp.

3.2. Chỉ số tổng hợp về vốn con người

Chỉ số tổng hợp về vốn con người được xây dựng dựa trên ba thành phần chính: học vấn, thu nhập, và sức khỏe, sau khi được chuẩn hóa để so sánh giữa các hộ gia đình.

- Học vấn (Education): Được đo lường dựa trên mức độ giáo dục cao nhất mà các thành viên trong hộ gia đình đạt được.

- Thu nhập (Income): Thu nhập bình quân hộ gia đình được chuẩn hóa theo công thức:

$$Income = \frac{Income - \min(Income)}{\max(Income) - \min(Income)} \quad (1)$$

- Sức khỏe (Health): Được đo lường dựa trên thông tin về có thể bảo hiểm y tế hay thể khám chữa bệnh miễn phí của các thành viên trong hộ gia đình.

Các thành phần chính về học vấn, thu nhập và sức khỏe sau đó được tích hợp vào một chỉ số tổng hợp duy nhất biểu thị vốn con người (Human Capital Index - HCI).

$$HCI = Weight_{education} \times Education + Weight_{income} \times Income + Weight_{health} \times Health \quad (2)$$

Trong đó, các trọng số (Weight) được xác định thông qua phân tích thành phần chính (PCA) để phản ánh mức độ đóng góp tương đối của từng thành phần vào chỉ số tổng hợp HCI.

3.3. Tiếp cận giáo dục đại học

Biến đại diện cho tiếp cận giáo dục đại học được xác định là tỷ lệ tham gia học đại học/cao đẳng (University Participation Rate). Biến này được tính bằng tỷ lệ giữa số thành viên trong hộ gia đình đã và đang theo đại học hoặc cao đẳng so với tổng số thành viên đủ điều kiện (đã hoàn thành trung học phổ thông).

3.4. Mô hình hồi quy

Để phân tích tác động của tiếp cận giáo dục đại học đến vốn con người, nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính đa biến, cho phép xác định và lượng hóa tác động của từng biến độc lập.

$$HCI_i = \beta_0 + \beta_1 University\ Participation\ Rate_i + \beta_2 X_{li} + \dots + \beta_k X_{ki} + \epsilon_i \quad (3)$$

Trong đó, β_0 là hằng số, $\beta_1, \dots, \beta_k$ là các hệ số ước lượng, và ϵ_i là phần dư.

Mô hình hồi quy (3) được ước lượng bằng phương pháp thay thế lặp (Multiple Imputation) để xử lý các giá trị thiếu, sau đó áp dụng phương pháp Bootstrap để đánh giá độ ổn định và tin cậy của các ước lượng.

4. Kết quả và thảo luận

Kết quả tính toán cho thấy chỉ số vốn con người (HCI) đã có những biến đổi đáng kể trong giai đoạn từ năm 2018 đến năm 2022. Cụ thể, trung bình HCI đã tăng từ 0,133 lên 0,168, phản ánh một sự cải thiện rõ rệt về mức độ phát triển vốn con người. Sự gia tăng nhẹ trong độ lệch chuẩn từ 0,080 lên 0,083 cho thấy sự phân tán đã tăng lên, ám chỉ rằng mức độ phát triển vốn con người có thể không đồng đều giữa các khu vực hoặc nhóm dân cư. Đặc biệt, sự giảm mạnh của giá trị nhỏ nhất từ 0,031 xuống 0,003, cùng với sự giảm của giá trị lớn nhất từ 0,694 xuống 0,574, cho thấy sự phân bố HCI đã trở nên cân đối hơn, giảm thiểu các giá trị cực đoan. Những thay đổi này có thể do sự hiệu quả của các chính sách và chương trình trong cải thiện điều kiện sống, giáo dục và chăm sóc y tế, góp phần gia tăng vốn con người. Tuy nhiên, sự gia tăng nhẹ trong độ lệch chuẩn cũng chỉ ra rằng vẫn còn những thách thức đáng kể liên quan đến sự bất bình đẳng trong phát triển vốn con người giữa các vùng.

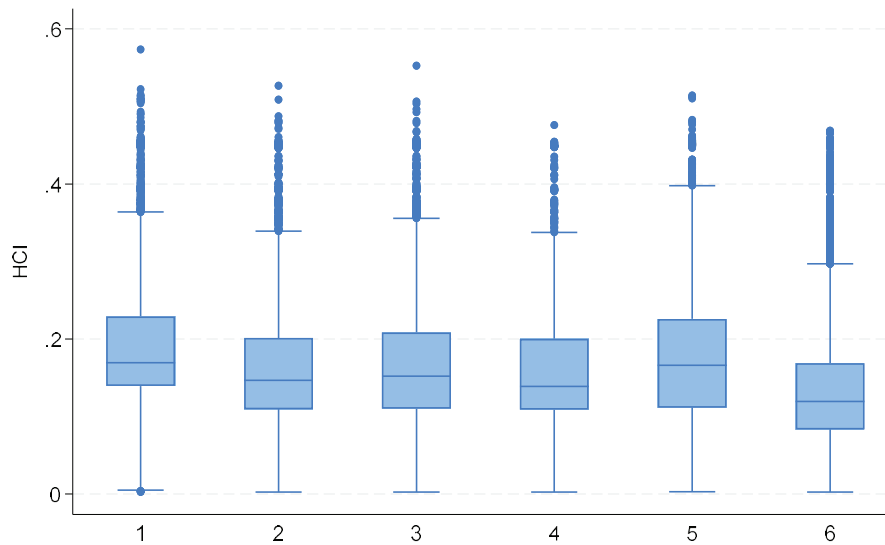
Bảng 1: Kết quả thống kê mô tả về chỉ số vốn con người (HCI)

Chỉ số thống kê	Năm 2018	Năm 2022
Số quan sát (Obs)	36.671	44.886
Trung bình (Mean)	0,133	0,168
Độ lệch chuẩn (Std. Dev.)	0,080	0,083
Giá trị nhỏ nhất (Min)	0,031	0,003
Giá trị lớn nhất (Max)	0,694	0,574

Hầu hết các vùng kinh tế - xã hội đều có chỉ số vốn con người tập trung xung quanh mức trung bình thấp, với các giá trị phần lớn nằm dưới mức 0,2. Điều này chỉ ra rằng mức độ phát triển vốn con người trong các vùng kinh tế - xã hội là tương đối thấp. Hình 1 cho thấy vùng Đồng bằng sông Hồng và vùng Đông Nam Bộ có trung bình HCI cao hơn so với các khu vực khác, phản ánh sự phát triển về vốn con người. Ngược lại, vùng Đồng bằng sông Cửu Long có mức trung bình HCI thấp nhất, cho thấy sự thiếu hụt trong các yếu tố hỗ trợ phát triển vốn con người. Sự hiện diện của các giá trị lớn nhất ở mức cao, đặc biệt là trong vùng Đồng bằng sông Hồng, Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung cho thấy có sự không đồng đều lớn giữa các hộ gia đình trong cùng vùng. Một số hộ gia đình có điều kiện phát triển vượt trội, trong khi phần lớn vẫn còn ở mức thấp.

Từ kết quả tính toán vốn con người, nghiên cứu đã phân tích tác động của tiếp cận giáo dục đại học đến vốn con người ở Việt Nam. Phương pháp thay thế lặp được sử dụng trước tiên để xử lý dữ liệu thiếu, đảm bảo rằng các phân tích được thực hiện trên một bộ dữ liệu hoàn chỉnh và toàn diện, từ đó tránh được sai lệch do việc loại bỏ dữ liệu thiếu. Sau khi đã có được bộ dữ liệu hoàn chỉnh thông qua phương pháp thay thế lặp, phương pháp Bootstrap được áp dụng để đánh giá tính ổn định và độ tin cậy của các kết quả ước lượng.

Hình 1: Chỉ số vốn con người năm 2022 theo vùng kinh tế - xã hội



Vùng 1: Đồng bằng sông Hồng Vùng 2: Trung du và miền núi phía Bắc Vùng 3: Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung Vùng 4: Tây Nguyên Vùng 5: Đông Nam Bộ Vùng 6: Đồng bằng sông Cửu Long

Việc kết hợp này cho phép khai thác tối đa các ưu điểm riêng biệt của từng phương pháp, đảm bảo kết quả cuối cùng là đáng tin cậy và phản ánh đúng thực tế của dữ liệu, cung cấp các khoảng tin cậy và sai số tiêu chuẩn chính xác hơn, nâng cao tính chính xác và giá trị khoa học của các phát hiện (Khan & cộng sự, 2019; Efron, 1994).

Bảng 2: Kết quả ước lượng

Biến độc lập	Hệ số ước lượng	Sai số chuẩn	Thống kê z
University_Participation_Rate	0,086	0,0015	57,24
minmax_income	1,967	0,6452	3,05
minmax_health	0,064	0,0012	53,50
urban	0,036	0,0014	26,16
minority	-0,016	0,0017	-9,58
region	-0,007	0,0002	-42,85
_cons	0,074	0,0074	10,03
Số quan sát	44.886		

Ghi chú: Các ước lượng được thực hiện từ 15 bộ dữ liệu hoàn chỉnh, mỗi bộ được tạo ra thông qua phương pháp thay thế lặp. Sau đó, các ước lượng được kiểm định bằng phương pháp Bootstrapping với 1000 lần lặp. Khoảng tin cậy 95% được tính toán cho từng ước lượng.

Kết quả ước lượng cho thấy các biến số tiếp cận giáo dục đại học, thu nhập, sức khỏe, khu vực (thành thị/nông thôn) có ý nghĩa thống kê và tác động tích cực đến chỉ số vốn con người. Tăng khả năng tiếp cận giáo dục đại học, thu nhập và sức khỏe đều làm tăng chỉ số HCI. Ngược lại, các biến số dân tộc thiểu số và vùng kinh tế xã hội có ảnh hưởng tiêu cực đến HCI. Các nhóm dân tộc thiểu số và một số vùng kinh tế - xã hội gặp nhiều thách thức hơn trong việc phát triển vốn con người.

Tiếp cận giáo dục đại học có ảnh hưởng mạnh và tích cực đến chỉ số vốn con người. Với hệ số ước lượng là 0,086 và đạt mức ý nghĩa thống kê rất cao ($p < 0,001$), nghiên cứu khẳng định rằng việc gia tăng tỷ lệ tiếp cận giáo dục đại học đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Điều này không chỉ cải thiện trực tiếp trình độ học vấn và kỹ năng của cá nhân, mà còn tạo ra những lợi ích dài hạn cho xã hội, như tăng cường khả năng thích ứng của lao động với các thay đổi trong thị trường việc làm và thúc đẩy đổi mới sáng tạo.

5. Kết luận và khuyến nghị chính sách

Nghiên cứu đã làm rõ tác động của tiếp cận giáo dục đại học đối với chỉ số vốn con người tại Việt Nam,

qua đó nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đầu tư vào giáo dục và y tế. Chỉ số vốn con người, đo lường thông qua các yếu tố giáo dục, thu nhập và sức khỏe, đã cho thấy sự thay đổi tích cực trong thời gian qua, mặc dù vẫn còn tồn tại sự bất bình đẳng giữa các vùng và nhóm dân tộc. Tiếp cận giáo dục đại học là một yếu tố quyết định quan trọng, không chỉ nâng cao trình độ học vấn và kỹ năng của cá nhân mà còn góp phần cải thiện chất lượng tổng thể của lực lượng lao động. Mức thu nhập và sức khỏe tốt hơn cũng đóng góp tích cực vào việc gia tăng vốn con người, trong khi các yếu tố như dân tộc thiểu số và sinh sống ở khu vực nông thôn và vùng kinh tế - xã hội khác nhau có ảnh hưởng tiêu cực đến vốn con người.

Mặc dù đã có những tiến bộ đáng kể, nhưng Việt Nam vẫn phải đối mặt với thách thức trong việc phát triển đồng đều vốn con người. Để vượt qua những thách thức này, các chính sách công cần được thiết kế hướng đến đạt được hiệu quả, công bằng và bao trùm, nhằm đảm bảo mọi người dân đều có cơ hội tiếp cận dịch vụ giáo dục đại học. Những chính sách này không chỉ thúc đẩy sự phát triển toàn diện mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng vốn con người. Tiếp cận giáo dục đại học sẽ tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững, từ đó giải quyết các bất bình đẳng đang tồn tại giữa các vùng miền và nhóm dân tộc. Cụ thể, cần thực hiện các giải pháp như sau:

- Nhà nước cần mở rộng các chương trình học bổng và hỗ trợ tài chính cho sinh viên có hoàn cảnh khó khăn, đặc biệt là từ các khu vực nông thôn và dân tộc thiểu số, để đảm bảo công bằng trong tiếp cận giáo dục đại học.

- Tăng cường các chương trình đào tạo nghề và giáo dục kỹ thuật phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế số, giúp người lao động dễ dàng chuyển đổi nghề nghiệp trong bối cảnh thay đổi công nghệ.

- Đầu tư vào cơ sở hạ tầng giáo dục và y tế tại các vùng khó khăn, đồng thời cải thiện chất lượng dịch vụ công để đảm bảo mọi người dân đều có điều kiện tốt nhất để phát triển.

- Xây dựng các chính sách hỗ trợ nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp và cá nhân tham gia vào các dự án phát triển công nghệ mới.

- Triển khai các chính sách phát triển kinh tế-xã hội công bằng và bao trùm, giảm thiểu chênh lệch giữa các vùng miền và nhóm dân tộc thiểu số, đảm bảo mọi người dân đều có cơ hội phát triển vốn con người.

Lời thừa nhận/ Cảm ơn: Nghiên cứu này là sản phẩm của Đề tài: “Ảnh hưởng của yếu tố giáo dục, đào tạo đến vốn con người”, mã số: B2024.KHA.04.

Tài liệu tham khảo

- Bailey, R., Hillman, C., Arent, S., & Petitpas, A. (2013), ‘Physical activity: an underestimated investment in human capital?’, *Journal of physical activity and health*, 10(3), 289-308, DOI: 10.1123/jpah.10.3.289
- Balán, J. (2020), ‘Expanding Access and Improving Equity in Higher Education: The National Systems Perspective’, in *Higher Education in Latin America and the Challenges of the 21st Century*, Schwartzman, S. (ed.), Springer, Cham, Switzerland, DOI: 10.1007/978-3-030-44263-7_5
- Barro, R. J., & Lee, J. W. (2013), ‘A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010’, *Journal of Development Economics*, 104, 184-198, DOI: 10.1016/j.jdeveco.2012.10.001
- Becker, G. S. (2009), *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, University of Chicago Press, Chicago, USA.
- Bleakley, H. (2010), ‘Health, Human Capital, and Development’, *Annu. Rev. Econ.*, 2, 283-310, DOI: 10.1146/annurev.economics.102308.124436
- Borjas, G. J. (1992), ‘Ethnic capital and intergenerational mobility’, *The Quarterly journal of economics*, 107(1), 123-150.
- Borjas, G. J. (1995), ‘Ethnicity, Neighborhoods, and Human-Capital Externalities’, *American Economic Review*, 85(3), 395-390.

-
- Currie, J. (2009), 'Healthy, wealthy, and wise: Socioeconomic status, poor health in childhood, and human capital development', *Journal of Economic Literature*, 47(1), 87-122, DOI: 10.1257/jel.47.1.87
- Efron, B. (1994), 'Missing data, imputation, and the bootstrap', *Journal of the American Statistical Association*, 89(426), 463-475, DOI: 10.1080/01621459.1994.10476768
- Folloni, G., & Vittadini, G. (2010), 'Human capital measurement: a survey', *Journal of economic surveys*, 24(2), 248-279, DOI: 10.1111/j.1467-6419.2009.00614.x
- Goldin, C. (2024), 'Human Capital', in *Handbook of Cliometrics*, Diebolt, C. & Hauptert, M. (ed.), Springer, Cham, Switzerland, DOI: 10.1007/978-3-031-35583-7_23
- Graff Zivin, J., & Neidell, M. (2013), 'Environment, health, and human capital', *Journal of Economic Literature*, 51(3), 689-730, DOI: 10.1257/jel.51.3.689
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2008), 'The role of cognitive skills in economic development', *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607-668, DOI: 10.1257/jel.46.3.607
- Hanushek, E. A., Ludger, W., & Stephen, M. J. (2023), *Handbook of the Economics of Education*, Elsevier, Amsterdam, Netherlands.
- Hayakawa, H., & Venieris, Y. P. (2019), 'Duality in human capital accumulation and inequality in income distribution', *Eurasian Economic Review*, 9(3), 285-310, DOI: 10.1007/s40822-018-0110-8
- Heckman, J. J., & Masterov, D. V. (2007), 'The Productivity Argument for Investing in Young Children', *Review of Agricultural Economics*, 29(3), 446-493.
- Hu, M. (2022), 'Multivariate understanding of income and expenditure in United States households with statistical learning', *Computational Statistics*, 37, 2129-2160, DOI: 10.1007/s00180-022-01251-2
- Ilie, S., Rose, P., & Vignoles, A. (2021), 'Understanding higher education access: Inequalities and early learning in low and lower-middle-income countries', *British Educational Research Journal*, 47(5), 1237-1257, DOI: 10.1002/berj.3723
- Inwood, S. (2017), 'Agriculture, health insurance, human capital and economic development at the rural-urban interface', *Journal of Rural Studies*, 54, 1-14, DOI: 10.1016/j.jrurstud.2017.05.009
- Jakubik, M. (2020), 'Enhancing human capital beyond university boundaries', *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(2), 434-446, DOI: 10.1108/HESWBL-06-2019-0074
- Karlidag-Dennis, E., Hazenberg, R., & Dinh, A. T. (2020), 'Is education for all? The experiences of ethnic minority students and teachers in North-western Vietnam engaging with social entrepreneurship', *International Journal of Educational Development*, 77, 102224, DOI: 10.1016/j.ijedudev.2020.102224
- Khan, S. S., Ahmad, A., & Mihailidis, A. (2019), 'Bootstrapping and multiple imputation ensemble approaches for classification problems', *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems*, 37(6), 7769-7783, DOI: 10.3233/JIFS-182656
- Langelett, G. (2002), 'Human capital: A summary of the 20th century research', *Journal of Education Finance*, 28(1), 1-23.
- Lanzi, D. (2007), 'Capabilities, human capital and education', *The Journal of Socio-Economics*, 36(3), 424-435, DOI:10.1016/j.socec.2006.12.005
- Le, N. K. (2021), 'Economic role of education in agriculture: evidence from rural Vietnam', *Journal of Economics and Development*, 23(1), 47-58, DOI: 10.1108/JED-05-2020-0052
- Le, V. A., & Hoang, H. P. (2022), 'Basic Education in Vietnam', in *International Handbook on Education in South East Asia*, Symaco, L. P. & Hayden, M. (ed.), Springer, Singapore, DOI: 10.1007/978-981-16-8136-3
- Lee, J. W., & Lee, H. (2016), 'Human capital in the long run', *Journal of Development Economics*, 122, 147-169, DOI: 10.1016/j.jdeveco.2016.05.006
- Misra, S. (2013), 'Contribution of education in the socio-economic development: an empirical study', *Logos, Universality, Mentality, Education, Novelty. Section Social Sciences*, 2(1), 369-395.
- Mousavi, A., & Clark, J. (2021), 'The effects of natural resources on human capital accumulation: A literature survey', *Journal of Economic Surveys*, 35(4), 1073-1117, DOI: 10.1111/joes.12441
- Nguyễn Đức Ca & Đinh Văn Thái (2022), 'Mô hình giáo dục đại học của một số nước tiên tiến trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho giáo dục đại học ở Việt Nam', *Tạp chí Giáo dục*, 22(8), 52-58.
- Nguyễn Ngọc Hiền & Phạm Thị Bích Ngọc (2017), 'Vốn nhân lực tại các đô thị Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế & Phát*
-

- Nguyễn Văn Chiến (2008), 'Tiếp cận giáo dục đại học của nhóm xã hội nông thôn và 1 số vấn đề đặt ra hiện nay', *Tạp chí Khoa học giáo dục*, 37, 17-20.
- Nguyen, H., Doan, T., & Tran, T. Q. (2020), 'The effect of various income sources on income inequality: a comparison across ethnic groups in Vietnam', *Environment, Development and Sustainability*, 22, 813-834, DOI: 10.1007/s10668-018-0221-0
- Nguyen, N., & Tran, L. T. (2017), 'Looking inward or outward? Vietnam higher education at the superhighway of globalization: culture, values and changes', *Journal of Asian Public Policy*, 11(1), 28-45, DOI: 10.1080/17516234.2017.1332457
- Nguyen, T. M. (2020), 'Impact of Economic Growth on Social Security in Vietnam', *International Journal of Humanities and Social Science*, 10(3), 66-71, DOI: 10.30845/ijhss.v10n3p9
- Nguyen, T. M., Pham, H. D., & Nguyen, D. T. (2021), 'Impact of the industrial revolution 4.0 on higher education in Vietnam: challenges and opportunities', *Linguistics and Culture Review*, 5(S3), 1-15, DOI: 10.21744/lingcure.v5nS3.1350
- Ninh Thị Hoàng Lan (2023), 'Công bằng trong tiếp cận giáo dục đại học ở Việt Nam và một số khuyến nghị chính sách', *Tạp chí Công thương*, 10, 84-90.
- Olievskaya, M., & Romanov, A. (2021), 'Investments in human capital development and wages: Relationships and problems in lower-middle-income countries', *Baltic Journal of Economic Studies*, 7(1), 77-83, DOI: 10.30525/2256-0742/2021-7-1-77-83
- Patrinos, H. A., Pham, T. V., & Nguyen, T. D. (2018), 'The Economic Case for Education in Vietnam', Policy Research Working Paper 8679, World Bank.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2004), 'Returns to investment in education: a further update', *Education economics*, 12(2), 111-134, DOI: 10.1080/0964529042000239140
- Roback, P., & Legler, J. (2021), *Beyond multiple linear regression: applied generalized linear models and multilevel models in R*, Chapman and Hall/CRC, New York, USA. DOI: 10.1201/9780429066665
- Sanfo, J.-B. M., Ogawa, K., & Truong, T. H. (2024), 'Education expansion and its returns to education in Vietnam: a two-step Heckman model analysis', *Asia Pacific Education Review*, DOI: 10.1007/s12564-024-09967-0
- Trần Thị Vân Hoa, Phạm Thị Huyền và Nguyễn Quỳnh Hoa (2020), 'Đại dịch COVID-19: Cơ hội và thách thức cho giáo dục đại học Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, 274, 64-74.
- Truong, C. H. (2022), 'The role of Vietnamese higher education in human capital development in the industry 4.0', *Tạp chí Công thương*, 9, 149-155.
- Truong, H. T. (2020), 'The effects of corruption on the human capital accumulation process: Evidence from Vietnam', *Economics of Transition and Institutional Change*, 28(1), 69-88, DOI: 10.1111/ecot.12229
- Vo, D. H., Tran, N. P., Nguyen, H. M., & Awan, U. (2021), 'Does financial development improve human capital accumulation in the Southeast Asian countries?', *Cogent Business & Management*, 8(1), DOI: 10.1080/23311975.2021.1932245
- World Bank (2014), *Skilling up Vietnam: Preparing the workforce for a modern market economy*, World Bank Publications, Washington, DC, USA.
- Yang, X. (2019), 'Health expenditure, human capital, and economic growth: an empirical study of developing countries', *International Journal of Health Economics and Management*, 20, 163-176, DOI: 10.1007/s10754-019-09275-w
- Yao, Y. (2019), 'Does higher education expansion enhance productivity?', *Journal of Macroeconomics*, 59, 169-194, DOI: 10.1016/j.jmacro.2018.11.009
- Zweifel, P. (2012), 'The Grossman model after 40 years', *The European Journal of Health Economics*, 13(6), 677-682, DOI: 10.1007/s10198-012-0420-9

TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ KHỞI NGHIỆP ĐẾN SỰ SẴN SÀNG VÀ Ý ĐỊNH KHỞI NGHIỆP CỦA THANH NIÊN BẮC TRUNG BỘ

Hồ Thị Diệu Ánh

Trường Kinh tế - Trường Đại học Vinh

Email: anhhtd@vinhuni.edu.vn

Hoàng Thị Thuý Vân

Trường Kinh tế - Trường Đại học Vinh

Email: vanhtt@vinhuni.edu.vn

Thái Thị Kim Oanh

Trường Kinh tế - Trường Đại học Vinh

Email: oanhhtk@vinhuni.edu.vn

Nguyễn Thị Thu Cúc

Trường Đại học Vinh

Email: cucntt@vinhuni.edu.vn

Trần Thị Lê Na

Trường Kinh tế - Trường Đại học Vinh

Email: nattl@vinhuni.edu.vn

Mã bài: JED-1936

Ngày nhận: 26/08/2024

Ngày nhận bản sửa: 05/11/2024

Ngày duyệt đăng: 18/11/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1936

Tóm tắt:

Thanh niên nông thôn ở các tỉnh Bắc Trung Bộ chiếm hơn 30% dân số và đóng vai trò quan trọng trong lực lượng lao động của khu vực, tham gia vào nhiều ngành kinh tế nông thôn. Mặc dù là lực lượng lao động chính, tỷ lệ khởi nghiệp trong nhóm này vẫn còn thấp và tỷ lệ thất bại lại cao, điều này cho thấy sự chưa hoàn thiện của các chính sách hỗ trợ hiện có. Nghiên cứu này đã tiến hành khảo sát 583 thanh niên từ 6 tỉnh, trải dài từ Thanh Hóa đến Thừa Thiên Huế, nhằm đánh giá tác động của chính sách hỗ trợ khởi nghiệp đến mức độ sẵn sàng và ý định khởi nghiệp của họ. Kết quả nghiên cứu cung cấp một góc nhìn mới mẻ và sâu sắc về thực trạng này, đồng thời đưa ra những khuyến nghị chính sách quan trọng để khắc phục hạn chế, thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp trong khu vực. Những kết quả này giúp định hình các giải pháp hỗ trợ thiết thực, như cải thiện giáo dục khởi nghiệp, đơn giản hóa thủ tục hành chính, và cung cấp hỗ trợ kinh doanh, nhằm tạo điều kiện cho thanh niên trở thành lực lượng tiên phong trong phát triển kinh tế địa phương. Kết luận từ nghiên cứu đưa ra các khuyến nghị về chính sách như tăng cường giáo dục khởi nghiệp, đơn giản hóa thủ tục hành chính, và nâng cao các giải pháp hỗ trợ kinh doanh, qua đó giúp thanh niên tại các tỉnh Bắc Trung Bộ khởi nghiệp hiệu quả hơn.

Từ khóa: Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp, khởi nghiệp, sẵn sàng khởi nghiệp, ý định khởi nghiệp

Mã JEL: L26, M38

The impact of startup support policies on the readiness and intention to start a business of young people in the North Central region

Abstract:

The rural youth in the North Central provinces account for over 30% of the population, constituting the main labor force and participating in various rural economic sectors. Despite being the primary labor force, the rate of entrepreneurship among rural youth remains low, with a high failure rate, reflecting deficiencies in current support policies. This study surveyed 583 young people from six provinces, ranging from Thanh Hoa to Thua Thien Hue, to assess the impact of entrepreneurship support policies on youth readiness and entrepreneurial intentions. The research not only provides in-depth insights into this situation but also offers critical policy recommendations to address shortcomings and promote entrepreneurial spirit in the region. The findings will help shape practical support solutions, including improving entrepreneurship education, simplifying administrative procedures, and providing business support, thereby enabling the youth to become a pioneering force in local economic development. Based on the findings, the study offers conclusion and policy recommendations such as support for entrepreneurship education, administrative procedures, and business support solutions to effectively foster entrepreneurship among youth in the North Central provinces.

Keywords: Startup support policies, startups, startup readiness, startup intention

JEL Codes: L26, M38

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu biến động và cạnh tranh ngày càng gay gắt, khởi nghiệp trở thành động lực quan trọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm và nâng cao chất lượng cuộc sống. Đặc biệt, tại các quốc gia đang phát triển, khởi nghiệp không chỉ là hướng đi mới mà còn là xu hướng tất yếu nhằm tăng cường tự cường và phát triển bền vững. Thanh niên với nhiệt huyết và khát vọng sáng tạo, đang ngày càng quan tâm đến khởi nghiệp như một con đường tạo dựng sự nghiệp và đóng góp cho xã hội. Để hỗ trợ thanh niên hiện thực hóa ý tưởng kinh doanh, khu vực Bắc Trung Bộ đã chú trọng xây dựng các chính sách hỗ trợ khởi nghiệp, bao gồm hỗ trợ tài chính, đào tạo kỹ năng, tư vấn pháp lý và phát triển cơ sở hạ tầng.

Các chính sách này, theo nhiều nghiên cứu, có thể thúc đẩy đáng kể ý định và quyết tâm khởi nghiệp của thanh niên. Tuy nhiên, mặc dù đã có nhiều chính sách được triển khai, vẫn còn thiếu các nghiên cứu sâu sắc về tác động thực tế đối với thanh niên Bắc Trung Bộ. Khoảng trống nghiên cứu này chính là động lực thúc đẩy nghiên cứu “Tác động của chính sách hỗ trợ khởi nghiệp đến sự sẵn sàng và ý định khởi nghiệp của thanh niên Bắc Trung Bộ” với mục tiêu đánh giá ảnh hưởng của các chính sách này và cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng các chính sách khởi nghiệp hiệu quả hơn cho khu vực.

2. Cơ sở lý thuyết

Nghiên cứu này đánh giá ảnh hưởng của các chính sách hỗ trợ đối với ý định và sự sẵn sàng khởi nghiệp của thanh niên trong khu vực. Khởi nghiệp không chỉ là một quyết định nhất thời mà là một quá trình liên tục, trong đó cá nhân phải biết cách sử dụng các nguồn lực và nắm bắt cơ hội. Quá trình này không chỉ mang lại lợi ích cho doanh nhân mà còn góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, tạo việc làm và cải thiện chất lượng sống cho cộng đồng.

Trên thế giới, các lý thuyết khởi nghiệp đã cung cấp nền tảng khoa học để hiểu rõ hành vi khởi nghiệp và các yếu tố thúc đẩy. Lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) của Ajzen (1991) là một trong những khung lý thuyết phổ biến, cho rằng ý định khởi nghiệp của cá nhân bị ảnh hưởng bởi thái độ với khởi nghiệp, áp lực xã hội, và nhận thức về khả năng kiểm soát hành vi. Khi các yếu tố này càng mạnh, ý định khởi nghiệp càng cao, tạo cơ sở để phát triển các chương trình hỗ trợ phù hợp.

Lý thuyết khởi nghiệp hiệu quả của Sarasvathy (2001) nhấn mạnh cách doanh nhân ra quyết định trong điều kiện không chắc chắn, dựa vào nguồn lực hiện có và điều chỉnh theo từng bước. Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp thông qua các nguồn lực sẽ tăng tính linh hoạt trong quyết định, tạo cơ hội khởi nghiệp ngay cả khi kế hoạch chưa cụ thể.

Lý thuyết hệ sinh thái khởi nghiệp của Spigel (2015) tập trung vào vai trò của chính sách trong khởi nghiệp, nhấn mạnh tầm quan trọng của tương tác giữa các yếu tố như chính phủ, tài chính, mạng lưới doanh nhân và các tổ chức hỗ trợ. Hệ sinh thái khởi nghiệp bền vững sẽ hỗ trợ lẫn nhau, và các chính sách không chỉ tập trung vào hỗ trợ tài chính mà còn tạo ra môi trường kết nối, hợp tác và phát triển cho thanh niên.

Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp bao gồm các yếu tố như: hỗ trợ tài chính (vốn đầu tư, tín dụng, giảm thuế), đào tạo kỹ năng kinh doanh, tư vấn pháp lý, và xây dựng cơ sở hạ tầng. Những yếu tố này đã được chứng minh là thúc đẩy ý định và quyết tâm khởi nghiệp của thanh niên, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội địa phương. Tuy nhiên, cần có những nghiên cứu cụ thể để đánh giá hiệu quả của các chính sách này tại các khu vực đặc thù như Bắc Trung Bộ.

Các nghiên cứu của Bruton, Ahlstrom & Li (2010) và Thai & Turkina (2014) cho thấy chính sách hỗ trợ đóng vai trò quan trọng trong việc tạo môi trường thuận lợi cho doanh nhân mới. Ở Bắc Trung Bộ, chính sách hỗ trợ khởi nghiệp giúp thanh niên vượt qua các rào cản kinh tế - xã hội, cung cấp các nguồn lực tài chính và tạo ra môi trường phát triển ý tưởng kinh doanh.

Sự sẵn sàng khởi nghiệp cũng là một khía cạnh quan trọng, thể hiện qua kỹ năng, kiến thức và chuẩn bị tâm lý để bắt đầu kinh doanh. Theo Lau & cộng sự (2012), các đặc điểm cá nhân như tự học hỏi, tự tin và khả năng phân tích môi trường góp phần tạo nên sự sẵn sàng. Khi các chính sách hỗ trợ như đào tạo và tư vấn pháp lý được triển khai, thanh niên sẽ cảm thấy tự tin hơn, thúc đẩy ý định khởi nghiệp.

Ý định khởi nghiệp là yếu tố thúc đẩy cá nhân biến ý tưởng kinh doanh thành hiện thực. Gupta & Bhawe (2007) cho rằng ý định khởi nghiệp xuất phát từ mong muốn và khả năng nhận diện cơ hội. Kuckertz &

Wagner (2010) nhấn mạnh vai trò của các nguồn lực trong môi trường khởi nghiệp, làm rõ tại sao các chương trình hỗ trợ chính phủ có tác động quan trọng.

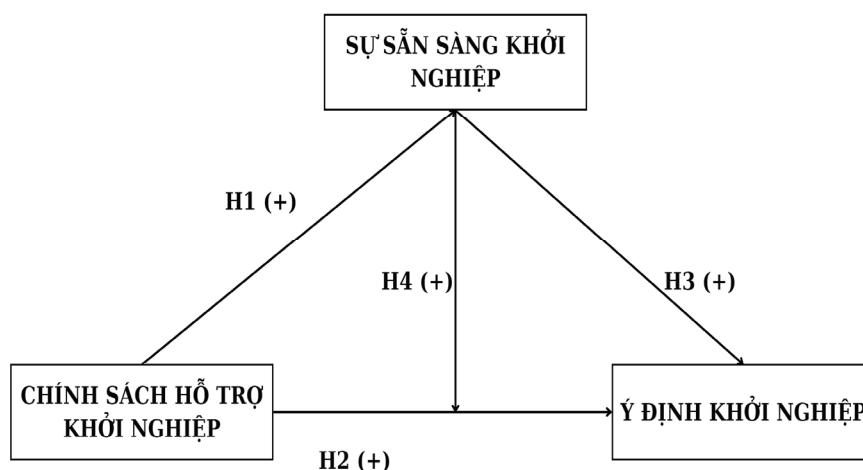
Nghiên cứu này đánh giá tác động của các chính sách hỗ trợ đến ý định và sự sẵn sàng khởi nghiệp của thanh niên Bắc Trung Bộ, nhằm cung cấp cái nhìn khoa học về vai trò của các yếu tố thể chế, xã hội và tâm lý trong hành vi khởi nghiệp. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh kinh tế toàn cầu hóa, khi khởi nghiệp trở thành động lực phát triển bền vững.

3. Mô hình nghiên cứu và phương pháp phân tích dữ liệu

3.1. Mô hình nghiên cứu

Dựa trên các tài liệu thứ cấp, bài báo kế thừa và phát triển mô hình nghiên cứu ở Hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả.

Trong đó, các giả thuyết bao gồm:

Giả thuyết H1: Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp của địa phương và quốc gia có ảnh hưởng tích cực tới sự sẵn sàng khởi nghiệp của thanh niên các tỉnh Bắc Trung Bộ.

Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp có tác động quan trọng đến sự sẵn sàng khởi nghiệp của thanh niên, bởi nó cung cấp các nguồn lực và môi trường cần thiết giúp cá nhân tự tin và chuẩn bị kỹ lưỡng hơn cho quá trình kinh doanh. Theo lý thuyết hệ sinh thái khởi nghiệp của Spigel (2015), chính sách hỗ trợ không chỉ dừng lại ở các yếu tố tài chính mà còn bao gồm sự tương tác giữa các thành phần như chính phủ, mạng lưới doanh nhân, tổ chức giáo dục và các cơ sở hỗ trợ. Sự hỗ trợ toàn diện này tạo ra một hệ sinh thái khởi nghiệp thuận lợi, nơi các yếu tố cần thiết cho quá trình khởi nghiệp được phát triển đồng bộ.

Các thang đo về sự sẵn sàng khởi nghiệp như có ý tưởng cạnh tranh, phát triển sản phẩm, xây dựng kế hoạch tài chính và tiếp thị, hay thiết lập các mối quan hệ hỗ trợ, đều có thể được nâng cao nhờ chính sách hỗ trợ. Ví dụ, các chương trình đào tạo kỹ năng và tư duy khởi nghiệp không chỉ giúp thanh niên củng cố năng lực cá nhân mà còn thúc đẩy tinh thần tự tin, tư duy chiến lược (Carsrud & Brannback, 2009). Các hỗ trợ về tài chính, tín dụng và bảo vệ sở hữu trí tuệ giúp giảm thiểu rủi ro, nâng cao động lực và khả năng thực hiện các ý tưởng kinh doanh.

Do đó, chính sách hỗ trợ khởi nghiệp giúp thanh niên tích lũy kỹ năng, kiến thức và nguồn lực, từ đó thúc đẩy sự sẵn sàng khởi nghiệp bằng cách giúp họ tự tin và chuẩn bị đầy đủ hơn cho hành trình kinh doanh.

Giả thuyết H2: Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp của địa phương và quốc gia có ảnh hưởng tích cực tới Ý định khởi nghiệp của thanh niên các tỉnh Bắc Trung Bộ

Các lý thuyết về chính sách khởi nghiệp nhấn mạnh vai trò của chính phủ và tổ chức trong việc hỗ trợ quá trình khởi nghiệp thông qua các can thiệp cụ thể. Khởi nghiệp không chỉ là động lực tăng trưởng kinh tế mà

còn góp phần vào phát triển bền vững. Theo lý thuyết hệ sinh thái khởi nghiệp của Spigel (2015), chính sách cần tạo ra môi trường thuận lợi, nơi các yếu tố như tài chính, mạng lưới doanh nhân, giáo dục và tổ chức hỗ trợ tương tác để hình thành hệ sinh thái khởi nghiệp bền vững.

Nghiên cứu của Simón-Moya & cộng sự (2014) và Mueller & Thomas (2001) chỉ ra rằng thành công khởi nghiệp không chỉ phụ thuộc vào cá nhân mà còn vào yếu tố thể chế, kinh tế và xã hội. Kayed & Al-Madadha (2022) cho thấy các nền kinh tế phát triển thúc đẩy khởi nghiệp nhờ vào thể chế ổn định, cơ sở hạ tầng, và giáo dục. Các nghiên cứu của Bruton & cộng sự (2010) và Davaria & Farokhmanesh (2017) nhấn mạnh sự ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa, giáo dục và chính sách tài chính - phi tài chính lên ý định khởi nghiệp.

Các nghiên cứu trước đó như Wongnaa & Seyram (2014) và Kayed & Al-Madadha (2022) cho thấy rằng hỗ trợ vốn mạo hiểm, tín dụng, bảo vệ sở hữu trí tuệ, cùng với đào tạo kỹ năng, đều tăng cường động lực và khả năng khởi nghiệp của thanh niên.

Giả thuyết H3: Sự sẵn sàng khởi nghiệp có ảnh hưởng tích cực tới Ý định khởi nghiệp của thanh niên các tỉnh Bắc Trung Bộ

Theo Lau & cộng sự (2012), sự sẵn sàng khởi nghiệp được xem như một tiêu chuẩn nhận thức bao gồm năng lực và khả năng định hướng hành vi trong bối cảnh kinh doanh, với các đặc điểm cá nhân giúp phân biệt những người có khả năng khởi nghiệp. Điều này nghĩa là sự sẵn sàng tạo nền tảng giúp thanh niên vượt qua các thử thách, tăng cường ý định hiện thực hóa các ý tưởng kinh doanh. Nghiên cứu của Carsrud & Brannback (2009) nhấn mạnh rằng tư duy tích cực, sự tự tin, và khả năng chuẩn bị đầy đủ các yếu tố cần thiết đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy ý định khởi nghiệp. Những cá nhân có niềm tin vào khả năng khởi nghiệp của mình thường sẵn sàng hơn trong việc đối mặt với rủi ro, tăng quyết tâm khởi nghiệp. Theo Ndou, Mele & Vecchio (2018), các chỉ số như năng lực cá nhân, tinh thần học hỏi, và sự hấp dẫn của vai trò doanh nhân đều là thành phần then chốt trong sự sẵn sàng khởi nghiệp. Những yếu tố này cũng chính là các yếu tố thúc đẩy thanh niên Bắc Trung Bộ xác định rõ hơn ý định khởi nghiệp của mình.

Tóm lại, sự sẵn sàng khởi nghiệp của thanh niên Bắc Trung Bộ, với các tiêu chí đo lường thực tiễn, đóng vai trò củng cố ý định khởi nghiệp, vì nó giúp cá nhân tự tin hơn và có đủ chuẩn bị để hiện thực hóa ý tưởng.

Giả thuyết H4: Sự sẵn sàng khởi nghiệp tác động tới mối quan hệ từ Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp đến Ý định khởi nghiệp

Sự sẵn sàng khởi nghiệp đóng vai trò như yếu tố trung gian quan trọng, tăng cường tác động của chính sách hỗ trợ khởi nghiệp lên ý định khởi nghiệp. Khi các chính sách hỗ trợ như đào tạo, tài chính, và bảo vệ sở hữu trí tuệ giúp cá nhân chuẩn bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng, mức độ sẵn sàng của họ sẽ cao hơn. Theo Carsrud & Brannback (2009), cá nhân có sự tự tin và tư duy tích cực sẽ dễ dàng chuyển từ giai đoạn chuẩn bị sang hành động thực tế.

Chính sách hỗ trợ, khi thúc đẩy sự sẵn sàng, giúp thanh niên xây dựng năng lực cần thiết để đối mặt với các thách thức khởi nghiệp. Các yếu tố như phát triển sản phẩm, xây dựng kế hoạch tài chính và tiếp thị trở nên khả thi hơn khi họ sẵn sàng. Điều này không chỉ tăng ý định khởi nghiệp mà còn làm cho thanh niên tin tưởng vào khả năng thành công của mình.

Như vậy, sự sẵn sàng khởi nghiệp tạo ra cầu nối giữa chính sách hỗ trợ và ý định khởi nghiệp, giúp các chính sách đạt hiệu quả cao hơn trong việc khuyến khích thanh niên hiện thực hóa ý tưởng kinh doanh.

3.2. Quy trình nghiên cứu

Quy trình khảo sát phục vụ nghiên cứu được tiến hành theo 4 bước:

Bước 1: Thiết kế khảo sát

Do giới hạn về nguồn lực, nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát ngẫu nhiên với kích thước mẫu xác định theo công thức Yamane Taro (1967) :

$$n = Z^2 \frac{p \times (1-p)}{e^2} (1)$$

Với mức tin cậy 95%, sai số 5%, và tỷ lệ mẫu $p = 0,5$, kích thước mẫu tối thiểu là 385 quan sát để đảm bảo yêu cầu thống kê.

Bước 2: Xây dựng bảng khảo sát và lựa chọn đối tượng khảo sát

Bảng khảo sát được xây dựng dựa trên cơ sở các thang đo nêu trong mục 2, sử dụng thang điểm Likert 5 mức độ.

Bước 3: Tiến hành khảo sát

Từ tháng 6 đến tháng 8 năm 2024, 900 phiếu khảo sát được phát ra (trực tiếp và trực tuyến) tại sáu tỉnh Bắc Trung Bộ, với 150 phiếu/tỉnh. Tổng số phiếu hợp lệ thu về là 583 phiếu, đảm bảo yêu cầu mẫu.

Bước 4: Xử lý dữ liệu

Sau khi nhập dữ liệu vào phần mềm, thực hiện các bước sau:

(1) Thống kê mô tả: Tính giá trị trung bình, kiểm tra phân phối chuẩn.

(2) Kiểm định Cronbach's Alpha: Đánh giá độ tin cậy của thang đo.

(3) Phân tích nhân tố khám phá (EFA): Đánh giá cấu trúc thang đo.

(4) Phân tích tương quan Pearson: Xác định mức độ quan hệ giữa các biến.

(5) Kiểm định mô hình hồi quy tuyến tính OLS được thực hiện nhằm đánh giá các mối quan hệ sau:

- Mối quan hệ thứ nhất: Ảnh hưởng của Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp lên Sự sẵn sàng khởi nghiệp. Mô hình hồi quy được viết dưới dạng:

$$\text{Sự sẵn sàng KN} = \beta_1 + a * \text{Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp} + e_1$$

Nếu kết quả Sig của kiểm định T của biến Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp nhỏ hơn 0.05 thì giả thuyết H1 được chấp nhận.

- Mối quan hệ thứ hai: Ảnh hưởng của Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp, Sự sẵn sàng khởi nghiệp lên Ý định khởi nghiệp. Mô hình hồi quy được viết dưới dạng:

$$\text{Ý định KN} = \beta_2 + c' * \text{Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp} + b * \text{Sự sẵn sàng khởi nghiệp} + e_2$$

Nếu kết quả Sig Kiểm định T của biến Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp, Sự sẵn sàng khởi nghiệp đều nhỏ hơn 0,05, hai giả thuyết H2 và H3 được chấp nhận.

Mối quan hệ thứ ba: Ảnh hưởng của Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp lên Ý định khởi nghiệp. Mô hình hồi quy được viết dưới dạng:

$$\text{Ý định KN} = \beta_3 + c * \text{Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp} + e_3$$

Mục đích của kiểm định là làm rõ liệu Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp có tác động tích cực lên Ý định khởi nghiệp không. Kết quả mong đợi là hệ số $c' < c$.

(6) Đánh giá sự khác biệt $c - c'$ bằng Sobel Test

Giá trị sig (p-value) của kiểm định Sobel nhận giá trị nhỏ hơn hoặc bằng 0,05 chứng tỏ biến trung gian Sự sẵn sàng khởi nghiệp có ảnh hưởng lên mối quan hệ từ Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp lên Ý định khởi nghiệp của thanh niên các tỉnh Bắc Trung Bộ.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đánh giá mức độ cảm nhận theo từng nhân tố

Khi thực hiện thống kê mô tả các biến quan sát thuộc các biến Chính sách khởi nghiệp, Sự sẵn sàng khởi nghiệp và Ý định khởi nghiệp.

Kết quả cho thấy, đối với biến Chính sách khởi nghiệp, giá trị trung bình các biến quan sát nằm trong khoảng từ 2,631 đến 2,923. Trong đó biến quan sát CCCS1 có giá trị trung bình nhỏ nhất và CCCS5 có giá trị trung bình lớn nhất.

Đối với biến Sự sẵn sàng khởi nghiệp, giá trị trung bình các biến quan sát nằm trong khoảng 3,365 đến 3,597, trong đó, biến quan sát SSKN5 có giá trị trung bình nhỏ nhất và biến SSKN1 có giá trị trung bình lớn nhất.

Đối với biến Ý định khởi nghiệp, giá trị trung bình các biến quan sát nằm trong khoảng từ 3,448 đến 3,786, trong đó, biến quan sát YDKN1 có giá trị trung bình nhỏ nhất và YDKN5 có giá trị trung bình lớn nhất.

4.2. Kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA

Hệ số Cronbach's Alpha của các biến CCCS, SSKN và YDKN lần lượt là 0,944 ; 0,940 ; 0,924, đều lớn hơn 0,90, hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát đều lớn hơn 0,3. Như vậy, có thể kết luận các biến quan sát thuộc mô hình đề xuất thuộc các nhân tố trên là phù hợp, đủ tin cậy để tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA.

Tiến hành phân tích EFA, sử dụng phương pháp Principal Components Analysis với phép xoay Varimax, nhóm tác giả đã thu được kết quả hệ số KMO = 0,908, thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett có giá trị 10115,267 với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 << 0,05. Điều này chứng tỏ dữ liệu đưa vào phân tích có ý nghĩa thống kê. Kết quả phân tích phương sai trích cho giá trị là 75,365% lớn hơn 50%, Điểm dừng khi trích các yếu tố tại nhân tố thứ 3 với eigenvalue = 2,831 lớn hơn 1 cho thấy dữ liệu được giải thích bởi 3 nhóm nhân tố, các thang đo được rút ra và chấp nhận.

Bảng 1 cho thấy ma trận xoay các nhân tố nhóm các biến quan sát thành 3 nhóm nhân tố riêng biệt như đề xuất ban đầu với hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5.

Bảng 1: Ma trận xoay các nhân tố và hệ số Cronbach's Alpha

	Component			Hệ số Cronbach's Alpha
	1	2	3	
CCCS1	.911			0.944
CCCS4	.901			
CCCS7	.885			
CCCS5	.856			
CCCS2	.841			
CCCS3	.832			
CCCS6	.811			0.940
SSKN6		.918		
SSKN7		.883		
SSKN4		.880		
SSKN5		.861		
SSKN1		.808		
SSKN2		.795		0.924
SSKN3		.765		
YDKN3			.933	
YDKN2			.911	
YDKN5			.872	
YDKN4			.830	
YDKN1			.750	

Nguồn: Kết quả điều tra của nhóm tác giả

4.3. Kiểm định mô hình hồi quy tuyến tính OLS

Bảng 2: Kết quả hồi quy tuyến tính OLS cho các mô hình hồi quy đơn và hồi quy bội

Mô hình hồi quy	Biến	Unstandardized Coefficients		Sig.	VIF
		B	Std. Error		
CCCStb --> SSKNtb	(Constant)	2.693	.123	.000	
	CCCStb	.301	.041	.000	1.000
CCCStb, SSKNtb --> YDKNtb	(Constant)	1.920	.147	.000	
	SSKNtb	.280	.037	.000	1.427
	CCCStb	.253	.038	.000	1.263
SSKNtb --> YDKNtb	(Constant)	2.380	.134	.000	
	SSKNtb	.351	.036	.000	1.254

Nguồn: Kết quả điều tra của nhóm tác giả

Thứ nhất, kiểm định mối quan hệ giữa CCCS và SSKN

Kết quả kiểm định mô hình ở Bảng 2 cho thấy Sig. tổng thể của nhân tố CCCStb bằng 0,000 nhỏ hơn 0,05 cho thấy nhân tố CCCStb được chấp nhận ở mức ý nghĩa 5%. Như vậy, phương trình hồi quy (theo hệ số chưa chuẩn hóa) thể hiện mối quan hệ giữa CCCStb và SSKNtb là:

$$SSKN = 2,963 + 0,301 * CCCS \quad (1)$$

Thứ hai, kiểm định mối quan hệ giữa CCCS, SSKN và YDKN

Kết quả Bảng 3 cho thấy Sig của CCCStb, SSKNtb bằng 0,000 nhỏ hơn 0,05, có nghĩa là nhân tố CCCStb và SSKNtb được chấp nhận ở mức ý nghĩa 5%. Như vậy, phương trình hồi quy (theo hệ số chưa chuẩn hóa) thể hiện mối quan hệ giữa CCCStb, SSKNtb và YDKNtb là:

$$YDKN = 1,920 + 0,280 * SSKN + 0,253 * CCCS \quad (2)$$

Thứ ba, kiểm định mối quan hệ giữa SSKN và YDKN

Kết quả Bảng 3 cho thấy giá trị Sig. tổng thể của nhân tố SSKNtb bằng 0,000 nhỏ hơn 0,05 cho thấy nhân tố SSKNtb được chấp nhận ở mức ý nghĩa 5%. Như vậy, phương trình hồi quy (theo hệ số chưa chuẩn hóa) của mô hình thể hiện mối quan hệ giữa SSKNtb và YDKNtb là:

$$YDKN = 2,380 + 0,351 * SSKN \quad (3)$$

4.4. Kiểm tra đa cộng tuyến

Để kiểm tra đa cộng tuyến của mô hình hồi quy đã nêu, nhóm tác giả sử dụng hệ số phóng đại phương sai VIF. Theo đó, nếu VIF lớn hơn 10 thì xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến (Nguyễn Đình Thọ, 2011). Kết quả Bảng 3 cho thấy, hệ số VIF của các nhân tố Chính sách hỗ trợ khởi nghiệp trong mô hình hồi quy thứ nhất là 1,000 ; của nhân tố Chính sách khởi nghiệp và Sự sẵn sàng khởi nghiệp trong mô hình hồi quy 2 lần lượt là 1,427 và 1,263, của nhân tố Sự sẵn sàng khởi nghiệp trong mô hình hồi quy 3 là 1,254, đều nằm trong mức cho phép (tức nhỏ hơn 10), cho thấy mô hình không bị đa cộng tuyến, nghĩa là hiện tượng đa cộng tuyến không xảy ra.

4.5. Đánh giá tự tương quan

Để đánh giá tự tương quan, nhóm tác giả tiến hành kiểm định Durbin – Watson để kết luận về tính độc lập của sai số. Nếu các phần dư của các mô hình hồi quy không có tương quan chuỗi bậc nhất với nhau giá trị d của từng mô hình sẽ gần bằng 2.

Bảng 3: Độ phù hợp của các mô hình hồi quy

Mô hình	R	R bình phương	R Bình phương điều chỉnh	Độ lệch chuẩn của ước lượng	Durbin-Watson
(1) a Dự đoán: (Hằng số), CCCStb b Biến phụ thuộc: SSKNtb	.621 ^a	.385	.380	0.79653	1.375
(2) a Dự đoán: (Hằng số), CCCStb, SSKNtb b Biến phụ thuộc: YDKNtb	.592 ^a	.401	.377	0.71103	1.222
(3) a Dự đoán (hằng số), SSKNtb b Biến phụ thuộc: YDKNtb	.721 ^a	.452	.429	0.8023	1.442

Nguồn: Tính toán trên SPSS 20

Kết quả kiểm định ở Bảng 3 cho thấy các giá trị d tương ứng với từng mô hình đều gần bằng 2, nằm trong khoảng có thể chấp nhận được. Điều này chứng tỏ không có tự tương quan chuỗi bậc nhất hay nói cách khác là không có tương quan giữa các phần dư (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

4.6. Đánh giá sự khác biệt c – c' bằng Sobel Test

Nhóm nghiên cứu tiến hành nhập các giá trị hệ số hồi quy chưa chuẩn hoá và sai số chuẩn của các phương trình hồi quy trong Bảng 6 vào địa chỉ <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> để tính toán giá trị P-value của kiểm định Sobel test. Kết quả trình bày ở Bảng 4.

Bảng 4: Kiểm định Sobel Test

	Đầu vào		Số liệu kiểm định	Độ lệch chuẩn	P-Value
a	0,301	Kiểm định Sobel	5,2693202	0,01599447	.000
b	0,280	Kiểm định Aroian	5,2457785	0,01606625	.000
s _a	0,041	Kiểm định Goodman	5,29318171	0,01592237	.000
s _b	0,037				

Nguồn: Kết quả điều tra của nhóm tác giả

Theo Baron & Kenny (1986), do giá trị P-value bằng $1,4 * 10^{-7}$ nhỏ hơn 0,05, như vậy có thể kết luận Sự sẵn sàng khởi nghiệp là biến trung gian tác động lên mối quan hệ giữa Cơ chế, chính sách khởi nghiệp và Ý định khởi nghiệp. Ta có thể đưa ra kết luận về các giả thuyết của mô hình đề xuất như Bảng 5.

Bảng 5: Kết luận các giả thuyết

STT	Giả thuyết	Nội dung giả thuyết	Kết luận
1	H1	CCCS tác động tích cực (+) đến SSKN	Chấp nhận
2	H2	SSKN tác động tích cực (+) đến YDKN	Chấp nhận
3	H3	CCCS tác động tích cực (+) đến YDKN	Chấp nhận
4	H4	SSKN tác động đến mối quan hệ từ CCCS đến YDKN	Chấp nhận

Nguồn: Kết luận điều tra của nhóm tác giả

5. Hàm ý quản trị và khuyến nghị chính sách

Dựa trên các kết quả nghiên cứu về mối quan hệ giữa chính sách hỗ trợ khởi nghiệp (CCCS), sự sẵn sàng khởi nghiệp (SSKN), và ý định khởi nghiệp (YDKN) của thanh niên Bắc Trung Bộ, các hàm ý và khuyến nghị cụ thể được đề xuất như sau:

Thứ nhất, tăng cường các chính sách hỗ trợ khởi nghiệp để nâng cao sự sẵn sàng khởi nghiệp

Kết quả hồi quy cho thấy mối quan hệ giữa chính sách hỗ trợ khởi nghiệp và sự sẵn sàng khởi nghiệp được thể hiện qua phương trình $SSKN = 2,963 + 0,301 \times CCCS$. Điều này nghĩa là mỗi thay đổi trong chính sách hỗ trợ sẽ tác động tích cực đến sự sẵn sàng khởi nghiệp, tăng thêm 0,301 đơn vị. Chính sách hỗ trợ của chính quyền địa phương cần tập trung vào các nội dung như: Hỗ trợ đào tạo về kỹ năng kinh doanh như lập kế hoạch tài chính, tiếp thị, quản lý rủi ro và kỹ năng lãnh đạo. Chính quyền cần tập trung vào các chính sách hỗ trợ như cung cấp kiến thức, đào tạo kỹ năng và tạo cơ hội học hỏi cho thanh niên. Các chương trình đào tạo thực tiễn và cố vấn từ các doanh nhân thành đạt sẽ tăng cường sự tự tin và khả năng chuẩn bị của thanh niên khi bước vào kinh doanh.

Thứ hai, cải thiện thủ tục hành chính và điều kiện pháp lý thuận lợi

Việc đơn giản hóa thủ tục hành chính là yếu tố quan trọng giúp nâng cao sự sẵn sàng khởi nghiệp. Bên cạnh đó, tạo ra một môi trường pháp lý minh bạch, dễ dàng cho thanh niên khởi nghiệp sẽ giảm bớt rào cản. Kết quả hồi quy thứ hai cho thấy, mối quan hệ giữa chính sách hỗ trợ, sự sẵn sàng và ý định khởi nghiệp thể hiện qua phương trình $YDKN = 1,920 + 0,280 \times SSKN + 0,253 \times CCCS$, cho thấy cả chính sách và sự sẵn sàng đều có tác động đáng kể đến ý định khởi nghiệp. Điều này nhấn mạnh rằng khi chính sách hỗ trợ và các điều kiện pháp lý thuận lợi được thực hiện hiệu quả, ý định khởi nghiệp sẽ được thúc đẩy.

Thứ ba, hỗ trợ tài chính và tiếp cận vốn dễ dàng hơn

Việc cung cấp các khoản vay ưu đãi và chương trình tài trợ là cần thiết để thanh niên có thể dễ dàng tiếp cận nguồn vốn, vượt qua rào cản tài chính khi khởi nghiệp. Kết quả cho thấy chính sách hỗ trợ không chỉ tạo động lực mà còn có thể tăng thêm ý định khởi nghiệp của thanh niên khi được hỗ trợ tài chính đầy đủ. Các quỹ hỗ trợ khởi nghiệp nên ưu tiên các ngành có tiềm năng phát triển tại khu vực như nông nghiệp và du lịch.

Thứ tư, phát triển cơ sở hạ tầng hỗ trợ khởi nghiệp

Các trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp, không gian làm việc chung và cơ sở hạ tầng phù hợp sẽ giúp thanh niên có môi trường làm việc chuyên nghiệp, thúc đẩy sự sẵn sàng và ý định khởi nghiệp. Điều này đặc biệt quan

trọng tại các tỉnh Bắc Trung Bộ, nơi thiếu thốn cơ sở vật chất hiện đại. Chính quyền nên đầu tư vào việc xây dựng các trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp, vừa là nơi làm việc vừa là không gian kết nối mạng lưới, giúp thanh niên có cơ hội học hỏi từ các doanh nhân thành đạt.

Thứ năm, thúc đẩy chương trình cố vấn và bảo vệ sở hữu trí tuệ

Chương trình cố vấn từ các doanh nhân và chuyên gia dưới dạng bootcamp hoặc hackathon, ... sẽ hỗ trợ thanh niên định hướng chiến lược và nâng cao kiến thức thị trường. Kết quả hồi quy thứ ba cho thấy mối quan hệ giữa sự sẵn sàng và ý định khởi nghiệp qua phương trình $YDKN = 2,380 + 0,351 \times SSKN$, nghĩa là sự sẵn sàng khởi nghiệp có tác động mạnh mẽ và trực tiếp đến ý định khởi nghiệp. Chính quyền nên xây dựng các chương trình cố vấn và bảo vệ sở hữu trí tuệ để giúp thanh niên yên tâm phát triển sản phẩm sáng tạo.

Những khuyến nghị này khi được triển khai sẽ góp phần thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp và tạo điều kiện cho thanh niên Bắc Trung Bộ tham gia mạnh mẽ vào quá trình phát triển kinh tế địa phương.

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I. (1991), 'The Theory of Planned Behavior', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179 – 211S.
- Ali Davaria & Taraneh Farokhmanesh (2017), 'Impact of entrepreneurship policies on opportunity to startup', *Management Science Letters*, 7(9), 431-438, DOI: 10.5267/j.msl.2017.6.003.
- Baron & Kenny (1986), 'The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations', *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182, DOI: 10.1037//0022-3514.51.6.1173.
- Camillus Abawiera Wongnaa & Anthony Zu Kwame Seyram (2014), 'Factors influencing polytechnic students' decision to graduate as entrepreneurs', *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 2(2), access online at <https://link.springer.com/journal/40497>
- Carsrud & Brannback (2009), 'Understanding the Entrepreneurial Mind: Opening the Black Box', *International Studies in Entrepreneurship* (ISEN, volume 24), DOI: 10.1007/978-1-4419-0443-0.
- Garry D. Bruton, David Ahlstrom & Han-Lin Li (2010), 'Institutional Theory and Entrepreneurship: Where Are We Now and Where Do We Need to Move in the Future?', *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(3). <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00390.x>
- Gupta, V. K. & Bhawe N. M. (2007), 'The Influence of Proactive Personality and Stereotype Threat on Women's Entrepreneurial Intentions', *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 73–85, DOI: 10.1177/10717919070130040901.
- H. Kayed & A. Al-Madadha (2022), 'The Effect of Entrepreneurial Education and Culture on Entrepreneurial Intention', *Organizacija*, 55, DOI: 10.2478/orga-2022-0002.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2007), *Thống Kê Ứng Dụng trong Kinh tế - Xã hội*, NXB Thống kê.
- Kuckertz, A. & Wagner, M. (2010), 'The influence of sustainability orientation on entrepreneurial intentions - Investigating the role of business experience', *Journal of Business Venturing*, 25(5), 524-539.
- Lau, V. P., Dimitrova, M. N., Shaffer, M. A., Davidkov, T., & Yordanova, D. I. (2012), 'Entrepreneurial readiness and firm growth: an integrated etic and emic approach', *Journal of International Management*, 18(2), 147–159, DOI: 10.1016/j.intman.2012.02.005.
- Ndou, Mele, & Vecchio (2018), 'Entrepreneurship education in tourism: An investigation among European Universities', *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25, 100175, DOI: 10.1016/j.jhlste.2018.10.003.
- Nguyễn Đình Thọ (2011), *Phương Pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, NXB Lao động và Xã hội, Hà Nội.

-
- Sarasvathy, S. D. (2001), 'Causation and Effectuation: Toward a Theoretical Shift from Economic Inevitability to Entrepreneurial Contingency', *Academy of Management Review*, 26(2), 243-263.
- Simón-Moya, V., Revuelto-Taboada, L. & Guerrero, R. F. (2014), 'Institutional and economic drivers of entrepreneurship: An international perspective', *Journal of Business Research*, 67(5), 715–721.
- Spigel, B. (2015), 'The Relational Organization of Entrepreneurial Ecosystems', *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(1), 49-72.
- Stephen L Mueller & Anisya S Thomas (2001), 'Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness', *Journal of Business Venturing*, 16(1), 51-75, DOI: 10.1016/S0883-9026(99)00039-7.
- Thai, M. & Turkina, E. (2014), 'Macro-level determinants of formal entrepreneurship versus informal entrepreneurship', *Journal of Business Venturing*, 29 (4), 490–510.
- Yamane, Taro (1967), *Statistics: An Introductory Analysis, 2nd Edition*, New York: Harper and Row.

NGHIÊN CỨU MỐI QUAN HỆ GIỮA QUÁ TRÌNH TUYỂN DỤNG VÀ Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC CỦA THẾ HỆ Z TẠI VIỆT NAM: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA CAM KẾT TÌNH CẢM

Mạc Thị Hải Yến

Khoa Khoa học quản lý - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: yenmh@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1968

Ngày nhận: 04/09/2024

Ngày nhận bản sửa: 01/11/2024

Ngày duyệt đăng: 05/11/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1968

Tóm tắt:

Nghiên cứu này khám phá vai trò trung gian của cam kết tình cảm lên mối quan hệ giữa quá trình tuyển dụng và ý định nghỉ việc của thế hệ Z tại Việt Nam. Nghiên cứu tiến hành phân tích định lượng với quy mô mẫu 250 nhân viên thuộc thế hệ Z. Dữ liệu sau khi thu thập được xử lý và phân tích bằng phần mềm SPSS và AMOS để ước lượng mô hình, kiểm định giả thuyết và đánh giá tác động của các biến đến ý định nghỉ việc của thế hệ Z. Kết quả nghiên cứu cho thấy mô tả công việc, đánh giá công việc, đặc điểm công việc, phân tích công việc đều tác động tích cực tới cam kết tình cảm và cam kết tình cảm tác động tiêu cực đến ý định nghỉ việc. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số chính sách làm gia tăng cam kết tình cảm, bao gồm: (i) thường xuyên rà soát và cập nhật mô tả công việc; (ii) xóa bỏ rào cản văn hóa; (iii) tạo môi trường làm việc linh hoạt, hiện đại, hỗ trợ sự phát triển của nhân viên.

Từ khóa: Cam kết tình cảm, quá trình tuyển dụng, thế hệ Z, ý định nghỉ việc.

Mã JEL: J28, M54, O15.

The relationship between recruitment process and turnover intention of generation Z in Vietnam: The mediating role of affective commitment

Abstract:

This study explores the mediating role of affective commitment in the relationship between the recruitment process and the turnover intention of Generation Z in Vietnam. The research conducts a quantitative analysis with a sample size of 250 employees of generation Z. The data, after being collected, was processed and analyzed using SPSS and AMOS software to estimate the model, test hypotheses and evaluate the impact of variables on the turnover intention of Generation Z. The results reveal that job description, job evaluation, job characteristics, job analysis have positive impacts on affective commitment, and affective commitment has negative impacts on turnover intention. Based on the findings, several policies are proposed for increasing affective commitment, including (i) regularly reviewing and updating job description; (ii) removing cultural barriers; (iii) creating a flexible, modern working environment that supports employee development.

Keywords: Affective commitment, turnover intention, generation Z, recruitment process

JEL Codes: J28, M54, O15

1. Giới thiệu

Thế hệ Z có xu hướng tìm kiếm việc làm ở những tổ chức - nơi cung cấp những trải nghiệm tích cực và có ý nghĩa. Tuy nhiên, cũng chính thế hệ Z điển hình cho tình trạng “nhảy việc” - một vấn đề đáng lo ngại với các doanh nghiệp và tổ chức (Vinh San, 2024). Nhảy việc là vấn đề xảy ra với lực lượng lao động ở mọi độ tuổi, mọi thế hệ, trong đó thế hệ Z thay đổi công việc tương đối nhanh hơn và mơ hồ hơn. Chính vì đặc trưng đó, vấn đề nhảy việc của thế hệ Z đã và đang thu hút nhiều sự chú ý và nghiên cứu từ các học giả trong và ngoài nước. Ý định nghỉ việc càng cao không chỉ dẫn đến tình trạng thiếu hụt lao động mà còn làm gián đoạn quá trình hoạt động, ảnh hưởng đến năng suất chung của doanh nghiệp mà còn làm gia tăng chi phí tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới để thay thế những người đã nghỉ việc. Ngoài ra, ý định nghỉ việc cao cũng ảnh hưởng không nhỏ đến văn hóa công ty, gây ra sự bất ổn định cho những nhân viên còn lại và ảnh hưởng trực tiếp đến tinh thần và cam kết của họ đối với công ty. Do đó, các doanh nghiệp cần phải tập trung quan tâm về chính sách nguồn nhân lực trước, trong và sau quá trình tuyển dụng để hạn chế ý định nghỉ việc của người lao động nói chung và người lao động thuộc thế hệ Z nói riêng.

Một trong những yếu tố xác định tính hiệu quả của quá trình tuyển dụng là các ứng viên được truyền thông và hiểu một cách rõ ràng, đúng đắn về các giá trị và văn hóa của tổ chức. Do đó, quá trình tuyển dụng minh bạch và đảm bảo được yếu tố trên sẽ giúp các công ty cải thiện đáng kể sức hấp dẫn của mình đối với những nhân viên tiềm năng thuộc thế hệ Z (Pandita, 2021). Bên cạnh đó, đối với thế hệ Z, khi các yếu tố kinh tế được thỏa mãn, các yếu tố phi kinh tế sẽ được ưu tiên. Vì vậy, nghiên cứu này cũng đồng thời phân tích cam kết tình cảm trong mối quan hệ với quá trình tuyển dụng và ý định nghỉ việc của thế hệ Z đang làm việc trong các tổ chức tại Việt Nam.

Với mục tiêu khám phá vai trò trung gian của cam kết tình cảm lên mối quan hệ giữa quá trình tuyển dụng và ý định nghỉ việc của thế hệ Z tại Việt Nam, nghiên cứu này được thực hiện nhằm trả lời các câu hỏi nghiên cứu: (i) Các yếu tố liên quan đến quá trình tuyển dụng ảnh hưởng như thế nào đến cam kết tình cảm của lực lượng lao động thế hệ Z tại Việt Nam?; (ii) Cam kết tình cảm tác động như thế nào đến ý định nghỉ việc của lực lượng lao động thế hệ Z tại Việt Nam?

Để đáp ứng mục tiêu nghiên cứu đề cập ở trên, nghiên cứu được thực hiện với cấu trúc: Phần 2 trình bày tổng quan nghiên cứu và đưa ra khung lý thuyết. Phần tiếp theo là phương pháp nghiên cứu, kết quả nghiên cứu và thảo luận. Cuối cùng, phần kết luận và hàm ý tóm tắt về nghiên cứu, ý nghĩa lý thuyết và thực tiễn, những hạn chế cũng như đề xuất hướng nghiên cứu tương lai.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

2.1. Thế hệ Z

Thế hệ Z được biết đến là thế hệ những người sinh từ năm 1997 đến năm 2012, được trưởng thành trong kỷ nguyên phát triển công nghệ và có xu hướng thích làm việc trong những môi trường hỗ trợ sự phát triển cá nhân và nghề nghiệp của họ. Do đó, khi quyết định nơi làm việc, thế hệ Z thường quan tâm và cân nhắc đến môi trường làm việc, đặc biệt là sự phát triển và ứng dụng công nghệ trong môi trường làm việc đó (Souza-Leão & cộng sự, 2022). Rue (2018) cũng chỉ ra rằng thế hệ Z được trang bị tốt các kỹ năng cá nhân quan trọng như giao tiếp, lãnh đạo, làm việc nhóm... Do đó, họ mong muốn được làm việc trong những môi trường khuyến khích nâng cao năng lực và giúp họ phát triển bản thân. Persada & cộng sự (2019) cho rằng mặc dù thế hệ Z đam mê học hỏi nhưng quyết định học tập của họ lại phụ thuộc đáng kể vào các thiết bị và nguồn lực họ được cung cấp.

Thế hệ Z thường bị thu hút bởi các yếu tố như lương, phúc lợi, cân bằng giữa công việc và cuộc sống và trách nhiệm xã hội (Nguyen & cộng sự, 2023). Thế hệ Z thích trải nghiệm, không ngần ngại thử các sáng kiến mới và sẵn sàng tham gia vào nhiều hoạt động hoặc trải nghiệm. Do đó, họ không phải lúc nào cũng cam kết lâu dài với một tổ chức. Ngoài ra, thế hệ Z cũng rất độc lập, đặc biệt là về tài chính vì thế họ sẵn sàng thay đổi công việc nếu việc làm mới cung cấp mức lương và môi trường làm việc tốt hơn (Lalic & cộng sự, 2019). Tóm lại, quyết định làm việc hay nghỉ việc của thế hệ Z bị ảnh hưởng bởi một số yếu tố như hỗ trợ sự phát triển cá nhân và nghề nghiệp, môi trường làm việc linh hoạt, phát triển công nghệ, mức lương cao và trải nghiệm làm việc thú vị.

Tại Việt Nam, thế hệ Z đang trở thành lực lượng lao động chủ chốt và cũng đặt ra yêu cầu cho các tổ chức cần điều chỉnh các chính sách quản lý nhân sự, trong đó có quá trình tuyển dụng nếu muốn duy trì và phát

triển lực lượng lao động đáp ứng cả về số lượng và chất lượng. Việc nghiên cứu mối quan hệ giữa quá trình tuyển dụng, cam kết tình cảm và ý định nghỉ việc của thể hệ Z tại Việt Nam là vô cùng cần thiết nhằm đưa ra các khuyến nghị giúp các tổ chức hoàn thiện hoạt động quản lý nguồn nhân lực, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động của mình.

2.2. Ý định nghỉ việc

Ý định nghỉ việc được hiểu là ý định tự nguyện của nhân viên muốn rời bỏ công việc hiện tại, bao gồm hai khía cạnh: (i) thay đổi vai trò trong cùng một tổ chức; (ii) rời khỏi tổ chức (Yasin & cộng sự, 2023). Ý định nghỉ việc cao sẽ dẫn đến sự tiêu tốn nguồn lực cho các tổ chức khi họ phải gia tăng chi phí tuyển dụng, đào tạo những ứng viên mới và đồng thời làm gián đoạn hoạt động của tổ chức (Pham & Hoang, 2019). Ý định nghỉ việc cao có thể làm suy yếu động lực và tinh thần của các nhân viên ở lại, từ đó ảnh hưởng đến năng suất lao động (Skelton & cộng sự, 2019). Tỷ lệ nghỉ việc cao có thể gây áp lực lên quá trình tuyển dụng và làm phân tán các mục tiêu chiến lược (Skelton & cộng sự, 2019). Bên cạnh đó, Mohammed (2020) cũng khẳng định rằng, ý định nghỉ việc dẫn đến tăng chi phí hoạt động, tăng khối lượng công việc cho các nhân viên ở lại và trực tiếp ảnh hưởng đến doanh số vì việc thay đổi nhân viên liên tục có thể làm gián đoạn hoạt động sản xuất hay cung cấp dịch vụ của các doanh nghiệp. Do đó, ý định nghỉ việc đã được chứng minh là có tác động tiêu cực đến hoạt động của các tổ chức. Vì vậy, việc kiểm soát hoặc giảm ý định nghỉ việc của nhân viên là vô cùng quan trọng và cần thiết.

2.3. Quá trình tuyển dụng

Quá trình tuyển dụng bao gồm các bước từ đánh giá nhu cầu tuyển dụng, phân tích công việc, mô tả công việc đến thu hút và lựa chọn ứng viên. Theo các học giả đã nghiên cứu trước đây và gần nhất là Ismail & cộng sự (2021) cho rằng quá trình tuyển dụng bao hàm các khía cạnh: (1) mô tả công việc; (2) đánh giá công việc; (3) đặc điểm công việc và (4) phân tích công việc. Đối với các tổ chức, quá trình tuyển dụng có tầm quan trọng to lớn bởi nó góp phần thu hút, lựa chọn, tiếp nhận và sử dụng những ứng viên phù hợp với tổ chức (Ballantyne & Williams, 2009). Để nghiên cứu quá trình tuyển dụng một cách tổng thể, cần phân định rõ bốn khía cạnh đã đề cập ở phía trên.

Ekwoaba & cộng sự (2015), Greenidge & cộng sự (2012) đã chỉ ra rằng một quá trình tuyển dụng rõ ràng, minh bạch và hiệu quả không chỉ thu hút ứng viên mà còn góp phần xây dựng ấn tượng về văn hóa và giá trị của tổ chức. Những ấn tượng tích cực này sẽ thúc đẩy sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức, qua đó tăng cường cam kết tình cảm của nhân viên. Lý thuyết về sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức cho rằng khi ứng viên cảm thấy giá trị cá nhân phù hợp với văn hóa tổ chức, họ có xu hướng cam kết và gắn bó với tổ chức (Gutierrez & cộng sự, 2012). Nghiên cứu của Alansaari & cộng sự (2019) cho rằng quá trình tuyển dụng khi tập trung vào sự liên kết giữa giá trị cá nhân và tổ chức có xu hướng tăng cường cam kết của nhân viên và do đó, cải thiện hiệu suất của tổ chức.

Một số học giả đã đem đến một góc nhìn khác khi nghiên cứu về mối quan hệ giữa quá trình tuyển dụng và cam kết tình cảm của nhân viên. Gutierrez & cộng sự (2012) đã chỉ ra mối liên hệ tích cực giữa sự phù hợp của cá nhân và tổ chức với cam kết tình cảm. Patrick & Sebastian (2012) khi nghiên cứu thực nghiệm tại các trường đại học Ấn Độ đã phát hiện ra rằng quá trình tuyển dụng có tác động tích cực tới cam kết tình cảm của các giảng viên. Đồng tình với điều này, Warsame (2015) lập luận rằng quá trình tuyển dụng kỹ lưỡng để tìm ra ứng viên phù hợp với văn hóa tổ chức sẽ thúc đẩy cam kết tình cảm. Tương tự, nghiên cứu của Khatri & Gupta (2015) cũng đề cập đến mối quan hệ tích cực giữa quá trình tuyển dụng và cam kết tình cảm. Nhìn chung, các kết quả nghiên cứu trên đều hàm ý rằng sự gắn bó và lòng trung thành của nhân viên bắt nguồn từ quá trình tuyển dụng.

Như vậy, tác động của quá trình tuyển dụng đối với cam kết tình cảm có thể thay đổi đáng kể giữa các bối cảnh văn hóa khác nhau. Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu về quá trình tuyển dụng và cam kết tình cảm đều tập trung vào các nền kinh tế phát triển ở phương Tây và một số quốc gia châu Á. Thật vậy, các kết quả nghiên cứu từ những bối cảnh trên có thể không áp dụng được hoặc chỉ áp dụng được phần nào đối với các nền kinh tế mới nổi và đang phát triển. Do đó, việc khám phá sâu hơn mối liên hệ giữa quá trình tuyển dụng và cam kết tình cảm trong bối cảnh các nền kinh tế mới nổi sẽ rất có giá trị. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các giả thuyết sau:

H1a: Mô tả công việc tác động đến cam kết tình cảm của thể hệ Z

H1b: Đánh giá công việc tác động đến cam kết tình cảm của thể hệ Z

H1c: Đặc điểm công việc tác động đến cam kết tình cảm của thể hệ Z

H1d: Phân tích công việc tác động đến cam kết tình cảm của thể hệ Z

2.4. Cam kết tình cảm

Các nghiên cứu từ các khoảng thời gian khác nhau, các quốc gia và tình huống khác nhau đã chỉ ra rằng cam kết tình cảm có tác động ngược chiều đến ý định nghỉ việc của nhân viên. Rawashdeh & Tamimi (2020) đã lập luận rằng cam kết tình cảm cao trực tiếp làm giảm tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên. Akinyemi & cộng sự (2022) khi nghiên cứu về điều dưỡng viên tại bệnh viện công tại Nigeria cũng chỉ ra rằng cam kết tình cảm có mối quan hệ tiêu cực với ý định nghỉ việc. Tương tự, Sari & Anjaningrum (2023) khẳng định rằng cam kết tình cảm cao ảnh hưởng tiêu cực đến ý định nghỉ việc, vì những nhân viên có mối quan hệ tình cảm chặt chẽ với tổ chức sẽ cảm thấy và xem chính mình là một phần của tổ chức, vì thế, họ không muốn rời bỏ tổ chức.

Theo lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory), nhân viên sẽ cảm thấy cam kết với tổ chức khi họ nhận được sự hỗ trợ và trải nghiệm tích cực từ các hoạt động nội bộ, trong đó có quá trình tuyển dụng (Patrick & Sebastian, 2012). Những nhân viên có cam kết tình cảm cao sẽ ít có xu hướng nghỉ việc, vì họ cảm thấy tổ chức đáp ứng các nhu cầu và kỳ vọng của mình (Skelton & cộng sự, 2019).

Với một góc nhìn khác, một số học giả cho rằng cam kết tình cảm đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa ý định nghỉ việc và các yếu tố khác. Theo A'yunnisa & Saptoto (2015), cam kết tình cảm là trung gian cho mối quan hệ giữa sự hài lòng về tiền lương và ý định nghỉ việc. Nghiên cứu của Lee & cộng sự (2018) cũng kết luận rằng quá trình tuyển dụng, cam kết tình cảm và ý định nghỉ việc có sự ảnh hưởng qua lại lẫn nhau. Luz & cộng sự (2018) đề cập rằng cam kết tình cảm, sự hài lòng về mức lương, về việc thăng chức và về bản chất công việc có mối tương quan đáng kể với ý định nghỉ việc. Tương tự, DiPietro & cộng sự (2020) đã chỉ ra vai trò trung gian của cam kết tình cảm trong mối liên hệ giữa phúc lợi và ý định nghỉ việc.

Như vậy, các nghiên cứu trước đây đã đưa ra nhiều kết luận khác nhau về mối quan hệ giữa cam kết tình cảm và ý định nghỉ việc, các kết quả nghiên cứu chưa hoàn toàn thống nhất và còn gây ra những tranh luận. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết sau để kiểm định mối quan hệ này trong bối cảnh Việt Nam.

H2: Cam kết tình cảm tác động đến ý định nghỉ việc của thể hệ Z.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thu thập dữ liệu

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp định lượng để phân tích và kiểm định các giả thuyết. Nghiên cứu lựa chọn thể hệ Z làm đối tượng khảo sát dựa vào những luận cứ sau: (1) Hiện nay, tại Việt Nam, thể hệ Z chiếm khoảng một phần ba lực lượng lao động; (2) Các công ty hiện đang cố gắng tạo ra lợi thế cạnh tranh thông qua công nghệ. Đây là chính là thế mạnh của thể hệ Z, những người sinh ra và lớn lên trong kỷ nguyên công nghệ hiện đại; (3) Lực lượng lao động thể hệ Z so với các thể hệ khác được cho là điển hình cho tình trạng nhảy việc và tình trạng này đang ngày càng trở nên phổ biến hơn khi họ có xu hướng luôn tìm kiếm và trải nghiệm những công việc tốt hơn với mức lương cao hơn.

Để đảm bảo tính toàn diện, ổn định và đại diện của nghiên cứu, tác giả giả định rằng quy mô mẫu là 240 với mức độ tin cậy 95% và biên độ sai số xấp xỉ $\pm 0,05$ là phù hợp.

Theo đó, ban đầu tác giả chọn 25 doanh nghiệp tại Việt Nam, khác nhau về quy mô công ty (nhỏ, vừa và lớn) và ngành nghề hoạt động (công nghệ, nghiên cứu thị trường, bảo hiểm, giáo dục, thời trang, dệt may, kỹ thuật, v.v.) để thu thập 300 quan sát (tương đương với trung bình 12 quan sát/ doanh nghiệp). Bước tiếp theo, tác giả liên hệ với bộ phận nhân sự của các doanh nghiệp trên, trình bày về mục tiêu của nghiên cứu và đề nghị họ cho phép tiếp cận với danh sách nhân viên thể hệ Z của các doanh nghiệp. Sau đó, tác giả chia 300 quan sát thành 25 nhóm tương đương với 25 công ty và xác định số lượng thành viên trong mỗi nhóm tương ứng với tỷ lệ cơ cấu thực tế của nhân viên thể hệ Z so với tổng số nhân viên của mỗi doanh nghiệp. Tác giả tiếp tục quá trình với bước mã hóa thông tin của nhân viên thể hệ Z trong các danh sách được cung cấp, sau đó áp dụng phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên đơn giản bằng cách sử dụng máy tính để chọn ngẫu nhiên các đối tượng cần thu thập thông tin theo số lượng đã chỉ định từ bước trước. Để thu thập dữ liệu, các bảng hỏi được thiết kế dưới dạng khảo sát trực tuyến (Google Forms) và gửi tới email cá nhân của những

người trả lời được chọn ngẫu nhiên. Trong trường hợp một số đối tượng từ chối trả lời, tác giả đã lặp lại bước chọn ngẫu nhiên những người trả lời bằng máy và gửi bảng câu hỏi cho đến khi thu thập được 300 quan sát.

Nghiên cứu này thiết kế bảng hỏi dựa trên thang đo Likert, bao gồm 5 mức độ “hoàn toàn đồng ý”, “đồng ý”, “trung lập”, “không đồng ý” và “hoàn toàn không đồng ý”.

Các biến liên quan đến quá trình tuyển dụng, cam kết tình cảm và ý định nghỉ việc đi kèm với thang đo và nguồn tương ứng. Đặc biệt, quá trình tuyển dụng bao gồm bốn khía cạnh: mô tả công việc, đánh giá công việc, đặc điểm công việc và phân tích công việc được kế thừa bởi Yücel (2012), Alansaari & cộng sự (2019), Ismail & cộng sự (2021).

3.2. Xử lý dữ liệu

Sau khi gửi bảng hỏi cho 300 nhân viên, 250 người trả lời đã hoàn thành, với tỷ lệ phản hồi là 83,33%. Dữ liệu sau khi thu thập, được tiến hành làm sạch và phân loại. Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS (phiên bản 22) và AMOS để thực hiện các phân tích thống kê. Các kỹ thuật được sử dụng trong nghiên cứu gồm: thống kê mô tả, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy và đánh giá độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha). Ngoài ra, ANOVA và kiểm định Levene đã được sử dụng để điều tra sự khác biệt về giá trị trung bình giữa các nhóm và tính đồng nhất của phương sai.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thống kê mô tả

Nghiên cứu chủ yếu sử dụng phương thức trực tuyến để gửi bảng hỏi và thu về dữ liệu trả lời. Cuộc khảo sát được tiến hành với 250 người làm việc thuộc thể hệ Z tại Việt Nam. Trong đó, chiếm phần lớn (64,8%) ở độ tuổi từ 18 đến 20 và 35,2% còn lại ở độ tuổi từ 21 đến 25. Về giới tính chủ yếu là nam giới, chiếm 71,2%, trong khi nữ giới chỉ chiếm 28,8%. Về kinh nghiệm làm việc, hầu hết là thực tập sinh có ít hơn một

Bảng 1: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo

Biến	Số thang đo	Phạm vi	Cronbach's Alpha
Mô tả công việc	5	1-5	0,882
Đánh giá công việc	5	1-5	0,847
Đặc điểm công việc	5	1-5	0,839
Phân tích công việc	5	1-5	0,821
Cam kết tình cảm	4	1-5	0,936
Ý định nghỉ việc	3	1-5	0,835

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

năm kinh nghiệm (67,6%), tiếp theo là chuyên gia (3-5 năm kinh nghiệm) với 18% và nhân viên (1-3 năm kinh nghiệm) với 13,6%. Chỉ có một phần nhỏ (0,8%) là quản lý có 5-10 năm kinh nghiệm. Về thâm niên, 45,2% trên tổng số đã làm việc cho công ty hiện tại của họ trong ba đến sáu tháng, 26,8% trong sáu đến mười hai tháng và chiếm tỷ lệ nhỏ hơn là các nhóm đã làm việc trong thời gian dưới ba tháng (9,6%), một đến ba năm (9,2%) và hơn ba năm (9,2%). Xét về quy mô công ty, 56% số người được hỏi làm việc tại các doanh nghiệp nhỏ, 26,8% làm việc tại các doanh nghiệp vừa và tỷ lệ nhỏ hơn làm việc tại các doanh nghiệp siêu nhỏ (8,8%) và lớn (8,4%).

4.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Dựa trên kết quả nghiên cứu, các biến có hệ số Cronbach's Alpha > 0,6 và hệ số tương quan biến tổng > 0,3 cho thấy thang đo đạt yêu cầu với: Mô tả công việc (0,882), Đánh giá công việc (0,847), Đặc điểm công việc (0,839), Phân tích công việc (0,821), Cam kết tình cảm (0,936) và Ý định nghỉ việc (0,835). Các giá trị này cho thấy các thang đo đang đo lường hiệu quả các cấu trúc tương ứng của chúng.

Phân tích nhân tố khám phá của nghiên cứu đã phân loại các biến quan sát thành sáu nhóm riêng biệt, mỗi nhóm thể hiện mối liên hệ chặt chẽ với một nhân tố cụ thể. Các biến Mô tả công việc (JD) như JD2 (0,891) và JD4 (0,806) cho thấy hệ số tải cao trên Nhân tố 1. Các biến Đánh giá công việc (JE) như JE4 (0,886) có hệ số tải đáng kể trên Nhân tố 2. Các biến Đặc điểm công việc (JSP), với JSP2 (0,873) dẫn đầu, chủ yếu có

liên quan đến Nhân tố 3. Các biến Phân tích công việc (JAN) như JAN4 (0,847) có tương quan với Nhân tố 4. Các biến Cam kết tình cảm (AC), ví dụ như AC4 (0,797), có liên kết với Nhân tố 5. Cuối cùng, các biến Ý định nghỉ việc (TI) như TI1 (0,908) có tương quan với Nhân tố 6.

Bảng 2: Kết quả kiểm định KMO và Bartlett

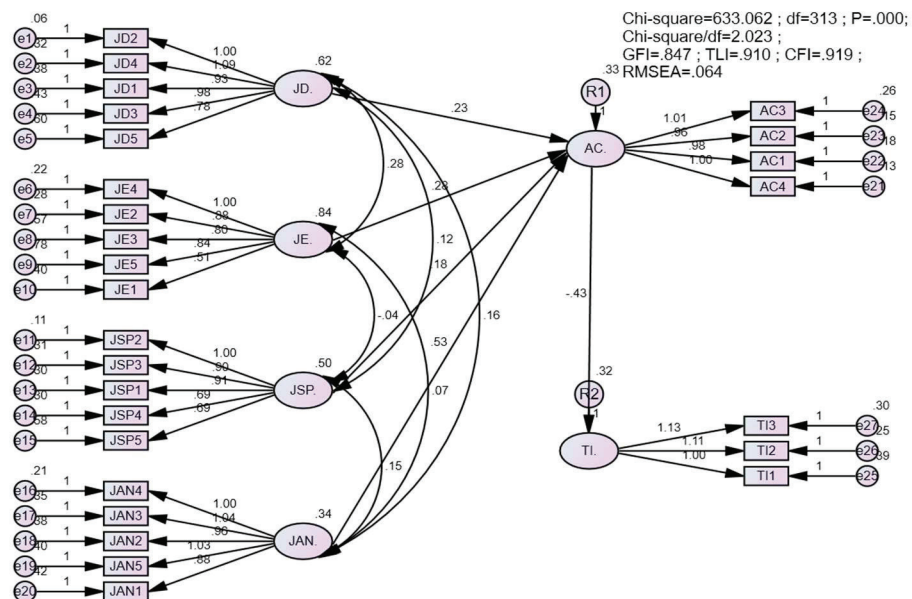
Kiểm định KMO và Bartlett		
KMO		0,871
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương xấp xỉ	4.155,610
	df	351
	Sig.	0,000

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Bảng 2 trình bày các kết quả kiểm định KMO và Bartlett. Giá trị KMO là 0,871 cho thấy tính đầy đủ của mẫu tốt. Kiểm định Bartlett có giá trị chi bình phương xấp xỉ là 4155,610 với 351 bậc tự do và mức ý nghĩa là 0,000 cho thấy ma trận tương quan khác biệt đáng kể so với ma trận đơn vị.

Tiếp theo, nghiên cứu tiến hành phân tích SEM với sáu biến. Các chỉ số sau đây phù hợp với mô hình: Chi-square/df = 2,023, GFI = 0,847, CFI = 0,919, TLI = 0,910 và RMSEA = 0,064. Do đó, các mối quan hệ trong mô hình có ý nghĩa về mặt lý thuyết và các giả thuyết ban đầu được chấp nhận.

Hình 1: Kết quả phân tích SEM



Nguồn: Tác giả tổng hợp.

Bảng 3: Kết quả từ thử nghiệm khung SEM

Giả thuyết	Mối quan hệ giữa các biến	Ước lượng	SE	CR	P	Kết quả
H1	Cam kết tình cảm ← Mô tả công việc	0,232	0,064	3,646	***	Chấp nhận
H2	Cam kết tình cảm ← Đánh giá công việc	0,283	0,053	5,296	***	Chấp nhận
H3	Cam kết tình cảm ← Đặc điểm công việc	0,184	0,067	2,736	0,006	Chấp nhận
H4	Cam kết tình cảm ← Phân tích công việc	0,532	0,092	5,803	***	Chấp nhận
H5	Ý định nghỉ việc ← Cam kết tình cảm	-0,433	0,059	-7,374	***	Chấp nhận

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

Kết quả các hệ số hồi quy chuẩn hóa biểu thị thứ tự tác động của các biến độc lập lên các biến phụ thuộc. Theo đó, tất cả các giả thuyết được chấp nhận và mô hình nghiên cứu được khẳng định là phù hợp. Cụ thể, phân tích công việc ảnh hưởng tích cực và mạnh nhất đến cam kết tình cảm (0,532), đánh giá công việc cũng tác động tích cực đến cam kết tình cảm (0,283). Trong khi đó, mô tả công việc và đặc điểm công việc có tác động nhỏ hơn nhưng vẫn tích cực tới cam kết tình cảm, với các hệ số lần lượt là 0,232 và 0,184. Quan trọng nhất, phân tích nhân mạnh mối quan hệ tiêu cực mạnh mẽ giữa cam kết tình cảm và ý định nghỉ việc (-0,433).

4.3. Thảo luận

Giả thuyết H1a “Mô tả công việc tác động đến cam kết tình cảm của thể hệ Z”, với hệ số tác động là 0,232 và giá trị $P < 0,001$, H1a được chấp nhận nghĩa là mô tả công việc tác động tích cực tới cam kết tình cảm. Do đó, quá trình tuyển dụng và lựa chọn cẩn thận dựa trên mô tả công việc chi tiết có thể tăng cường cam kết tình cảm, vì nó có thể đảm bảo rằng chỉ những người phù hợp với công việc cũng như mục tiêu và văn hóa của tổ chức mới được tuyển dụng (Warsame, 2015). Kết quả trên tương đồng với nghiên cứu của Verwiebe & cộng sự (2017) rằng cung cấp mô tả công việc rõ ràng và chi tiết phù hợp với nhu cầu công việc thực tế có thể cải thiện mức độ cam kết tình cảm của nhân viên.

Giả thuyết H1b “Đánh giá công việc tác động đến cam kết tình cảm của thể hệ Z”, với hệ số tác động là 0,283 và giá trị $P < 0,001$, H1b được chấp nhận nghĩa là đánh giá công việc ảnh hưởng tích cực đến cam kết tình cảm. Đồng tình với kết quả này, Lee & cộng sự (2018) đã đề cập rằng thể hệ Z mong muốn phát triển cá nhân và chuyên môn nhanh chóng, những yếu tố này có thể xuất phát từ cơ sở đánh giá công việc. Do đó, đánh giá công việc sẽ tác động đến cam kết tình cảm của nhân viên và giảm ý định nghỉ việc (Lee & cộng sự, 2018).

Về giả thuyết H1c “Đặc điểm công việc tác động đến cam kết tình cảm của thể hệ Z”, với hệ số tác động là 0,184 và giá trị $P < 0,005$, H1c được chấp nhận nghĩa là đặc điểm công việc ảnh hưởng tích cực đến cam kết tình cảm. Kết quả này tương đồng với Khatri & Gupta (2015) và Nguyen Ngoc & cộng sự (2022). Khatri & Gupta (2015) đã chỉ ra mối liên hệ tích cực giữa đặc điểm công việc và cam kết tình cảm trong lĩnh vực bán lẻ, Nguyen Ngoc & cộng sự (2022) tiết lộ rằng đặc điểm công việc không chỉ là các khía cạnh chức năng của một công việc mà còn là môi trường xã hội và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống bao gồm các điều kiện làm việc linh hoạt, bầu không khí hợp tác và các cơ hội phát triển chuyên môn và phát triển bản thân sẽ tác động tích cực đến cam kết tình cảm, dẫn đến khả năng giữ chân nhân viên cao hơn.

Giả thuyết H1d “Phân tích công việc không tác động đến cam kết tình cảm của thể hệ Z”, với hệ số tác động là 0,532 và giá trị $P < 0,001$, H1d được chấp nhận nghĩa là phân tích công việc ảnh hưởng tích cực đến cam kết tình cảm. Tương tự, Zehetner & Zehetner (2019) khẳng định rằng các công ty nên tập trung vào các khía cạnh “như thế nào” của công việc, chẳng hạn như động lực làm việc nhóm và môi trường làm việc hàng ngày, thay vì chỉ tập trung vào “cái gì” hoặc các nhiệm vụ liên quan (Zehetner & Zehetner, 2019), điều này giúp thể hệ Z nhận ra vai trò quan trọng của công việc mà họ đang đảm nhiệm trong tổ chức qua đó sẽ gắn bó với công việc, gia tăng sự cống hiến và cam kết tình cảm.

Giả thuyết H2 “Cam kết tình cảm tác động đến ý định nghỉ việc của thể hệ Z”, với hệ số tác động là -0,433 và giá trị $P < 0,001$, H2 được chấp nhận nghĩa là cam kết tình cảm làm giảm mạnh ý định nghỉ việc. Phát hiện này phù hợp với nhiều học giả trước đây như Sanders & cộng sự (2011), Rawashdeh & Tamimi (2020), Akinyemi & cộng sự (2022), Sari & Anjaningrum (2023). Bên cạnh đó, vai trò trung gian của cam kết tình cảm được khẳng định trong nghiên cứu này cũng được A'yunnisa & Saptoto (2015), Lee & cộng sự (2018), Ramalho Luz & cộng sự (2018) và DiPietro & cộng sự (2020) ủng hộ.

5. Kết luận và hàm ý

Nghiên cứu đã phân tích vai trò trung gian của cam kết tình cảm trong mối quan hệ giữa quá trình tuyển dụng và ý định nghỉ việc của thể hệ Z tại Việt Nam. Các mục tiêu của nghiên cứu đã đạt được và những phát hiện từ kết quả nghiên cứu đã giải quyết được các câu hỏi nghiên cứu ban đầu. Các giả thuyết nghiên cứu đều đã được kiểm định và chấp nhận, theo đó: mô tả công việc, đánh giá công việc, đặc điểm công việc, phân tích công việc có tác động tích cực tới cam kết tình cảm và cam kết tình cảm có tác động tiêu cực tới ý định nghỉ việc.

Về mặt lý thuyết, nghiên cứu đã bổ sung và làm giàu thêm các nghiên cứu về ý định nghỉ việc. Thứ hai,

nghiên cứu tập trung phân tích thể hệ Z - thể hệ tiêu biểu và đại diện cho lực lượng lao động Việt Nam với những đặc điểm riêng biệt. Cuối cùng, nghiên cứu được tiến hành trong bối cảnh nền kinh tế chuyển đổi ở Việt Nam khi chưa có nhiều nghiên cứu được tiến hành với bối cảnh tương tự.

Về thực tiễn, quả nghiên cứu đã khẳng định vai trò trung gian của cam kết tình cảm trong mối liên hệ giữa quá trình tuyển dụng và ý định nghỉ việc của nhân viên thể hệ Z. Theo đó, để duy trì và phát triển một đội ngũ nhân lực đảm bảo cả về số lượng và chất lượng với năng suất làm việc cao, các doanh nghiệp cần tập trung vào các chính sách làm gia tăng cam kết tình cảm dựa trên bốn khía cạnh của quá trình tuyển dụng, cụ thể: (1) thường xuyên rà soát và cập nhật các yêu cầu cũng như mô tả công việc cho từng vị trí, đảm bảo chúng phản ánh chính xác các nhiệm vụ mà nhân viên cần thực hiện; (2) xóa bỏ rào cản văn hóa và nuôi dưỡng ý thức hòa nhập, tôn trọng các giá trị riêng biệt và kỳ vọng của nhân viên; (3) tạo ra môi trường làm việc linh hoạt, ứng dụng công nghệ hiện đại, hỗ trợ cho sự phát triển của nhân viên.

Bên cạnh những đóng góp về mặt lý thuyết và thực tiễn, nghiên cứu này không tránh khỏi một số hạn chế, đặc biệt là quy mô mẫu. Để có kết quả chính xác và toàn diện hơn đòi hỏi quy mô mẫu lớn hơn, đặc biệt không chỉ thể hệ Z mà cần đề cập đến toàn bộ lực lượng lao động. Các nghiên cứu trong tương lai có thể tiến hành với các thể hệ và bối cảnh văn hóa khác.

Tài liệu tham khảo

- Akinyemi, B., George, B., & Ogundele, A. (2022), 'Relationship between job satisfaction, pay, affective commitment and turnover intention among registered nurses in Nigeria', *Global Journal of Health Science*, 14(2), 37-51.
- Alansaari, O., Yusoff, R. B. M. D., & Ismail, F. (2019), 'The mediating effect of employee commitment on recruitment process towards organizational performance in UAE organizations', *Management Science Letters*, 9(1), 169-182.
- A'yunnisa, R. N. A., & Saptoto, R. (2015), 'The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention', *International Journal of Research Studies in Psychology*, 4(2), 57-70.
- Ballantyne, I., & Williams, S. (2009), 'Recruiting and selecting staff in organizations', *Human resource management*, 18(2), 92-107.
- DiPietro, R. B., Moreo, A., & Cain, L. (2020), 'Well-being, affective commitment and job satisfaction: influences on turnover intentions in casual dining employees', *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 29(2), 139-163.
- Ekwoaba, J. O., Ikeje, U. U., & Ufoma, N. (2015), 'The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance', *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22-33.
- Greenidge, D., Alleyne, P., Parris, B., & Grant, S. (2012), 'A comparative study of recruitment and training practices between small and large businesses in an emerging market economy: The case of Barbados', *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(1), 164-182.
- Gutierrez, A. P., Candela, L. L., & Carver, L. (2012), 'The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty', *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1601-1614.
- Ismail, F., Alansari, O. I., ur Rehman, F., Din, A. U., Mujtaba, M., Asad, F. J., & Shiekh, S. I. (2021), 'Recruitment Process, Organizational Performance: Does Employees Commitment Mediate in the Manufacturing Sector of Pakistan?', *Multicultural Education*, 7(11), 48-60.
- Khatri, P., & Gupta, P. (2015), 'Correlates of HRM practices and organisational commitment of retail employees in Delhi-NCR', *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11(2), 95-107.
- Lalic, B., Rakic, S., & Marjanovic, U. (2019), 'Use of industry 4.0 and organisational innovation concepts in the Serbian textile and apparel industry', *Fibres & Textiles in Eastern Europe*, 3(135), 10-18.
- Lee, Y. H., Woo, B., & Kim, Y. (2018), 'Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Mediating role of affective commitment', *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(3), 373-382.
- Mohammed, A., & Al-Swidi, A. (2020), 'The mediating role of affective commitment between corporate social

-
- responsibility and eWOM in the hospitality industry', *Journal of Sustainable Tourism*, 29(4), 570-594.
- Nguyen Ngoc, T., Viet Dung, M., Rowley, C., & Pejić Bach, M. (2022), 'Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy', *International Journal of Engineering Business Management*, 14, 1-13.
- Nguyen, L. T., Dwivedi, Y. K., Tan, G. W. H., Aw, E. C. X., Lo, P. S., & Ooi, K. B. (2023), 'Unlocking pathways to mobile payment satisfaction and commitment', *Journal of Computer Information Systems*, 63(4), 998-1015.
- Pandita, D. (2021), 'Turning Commitment To Actions: Women Entrepreneurs And The Maze Of Empowerment And Inclusion', *Prestige International Journal of Management and Research*, 14(1/2), 45-51.
- Patrick, H. A., & Sebastian, S. (2012), 'Human resources management practices' influence on faculty commitment in higher educational institutions', *Asian Journal of Management Research*, 3(1), 125-138.
- Persada, S. F., Miraja, B. A., & Nadlifatin, R. (2019), 'Understanding the Generation Z Behavior on D-Learning: A Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) Approach', *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 14(5), 20-33.
- Pham, L. T., & Hoang, H. V. (2019), 'The relationship between organizational learning capability and business performance: The case of Vietnam firms', *Journal of Economics and Development*, 21(2), 259-269.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018), 'Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover', *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101.
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2020), 'The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals', *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191-207.
- Rue, P. (2018), 'Make way, millennials, here comes Gen Z', *About Campus*, 23(3), 5-12.
- Sanders, K., Geurts, P., & van Riemsdijk, M. (2011), 'Considering leadership climate strength: Affective commitment within supermarkets in central Europe', *Small group research*, 42(1), 103-123.
- Sari, N. R., & Anjaningrum, W. D. (2023), 'Can the Affective Commitment and Job Satisfaction Mediate The Impact of Job Embeddedness on Turnover Intention?', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 47-54.
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2019), 'Predicting manufacturing employee turnover intentions', *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101-117.
- Souza-Leão, A. L. M. D., Ferreira, B. R. T., & Moura, B. M. (2022), 'Commitment to Freedom: A Fannish Struggle for the Representativeness of Political Identities', *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 24, 638-654.
- Verwiebe, R., Reinprecht, C., Haindorfer, R., & Wiesboeck, L. (2017), 'How to succeed in a transnational labor market: Job search and wages among Hungarian, Slovak, and Czech commuters in Austria', *International Migration Review*, 51(1), 251-286.
- Vinh San (2024), *Gen Z thích nhảy việc, hay do chưa được 'giữ chân' đúng cách?*, truy cập lần cuối ngày 24 tháng 5 năm 2024, từ <<https://tuoitre.vn/gen-z-thich-nhay-viec-hay-do-chua-duoc-giu-chan-dung-cach-2023123110230956.htm>>.
- Warsame, A. S. (2015), 'Human resource management practices and organizational commitment', *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(8), 156-193.
- Yasin, R., Jan, G., Huseynova, A., & Atif, M. (2023), 'Inclusive leadership and turnover intention: the role of follower-leader goal congruence and organizational commitment', *Management Decision*, 61(3), 589-609.
- Yücel, İ. (2012), 'Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study', *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44-58.
- Zehetner, A., & Zehetner, D. (2019), 'Complement or compensate? Interaction of IQ and job experience with emotional intelligence in marketing exchanges', *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 13(4), 106-112.

CON ĐƯỜNG HƯỚNG TỚI PHÁT THẢI RÒNG BẢNG 0: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Phạm Quyết Thắng

Trường Đại học Kinh tế Quốc Dân

Email: TS4460PB@st.neu.edu.vn

Nguyễn Thị Thanh Huyền

Trường Đại học Kinh tế Quốc Dân

Email: huyennt@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1974

Ngày nhận bài: 04/09/2024

Ngày nhận bài sửa: 24/10/2024

Ngày duyệt đăng: 05/11/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1974

Tóm tắt

Bài viết phân tích các chính sách và chiến lược Quốc tế từ các Quốc gia như Trung Quốc, Hoa Kỳ, Đài Loan và Ấn Độ nhằm hướng tới mục tiêu phát thải ròng bằng không vào năm 2050. Các Quốc gia này đã thành công trong việc triển khai năng lượng tái tạo, thu giữ và lưu trữ các -bon, áp dụng cơ chế định giá các -bon để giảm phát thải khí nhà kính. Từ đó, bài viết rút ra bài học cho Việt Nam, nhấn mạnh sự cần thiết của việc đầu tư vào năng lượng tái tạo, giảm sự phụ thuộc vào than đá và phát triển cơ chế tài chính xanh hỗ trợ quá trình chuyển đổi năng lượng. Ngoài ra, bảo vệ tài nguyên rừng và khuyến khích công nghệ sạch trong công nghiệp cũng là những yếu tố quan trọng giúp Việt Nam đạt mục tiêu phát thải ròng bằng không. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn đối mặt với nhiều thách thức về tài chính, công nghệ và chiến lược, cần được giải quyết để hoàn thành cam kết phát thải ròng bằng không vào năm 2050.

Từ khóa: Chính sách phát thải, giảm các-bon, năng lượng tái tạo, phát thải ròng bằng 0.

Mã JEL: F64, O13, O44.

The path towards net-zero emissions: International evidence and experience for Vietnam Abstract

The article analyzes international policies and strategies from countries such as China, the United States, Taiwan, and India to achieve net-zero emissions by 2050. These countries have successfully implemented renewable energy, carbon capture and storage, and applied carbon pricing mechanisms to reduce greenhouse gas emissions. The article draws lessons from these examples for Vietnam, emphasizing the need to invest in renewable energy, reduce reliance on coal, and develop green financial mechanisms to support the energy transition. Protecting forest resources and promoting clean technologies in industries are crucial factors to help Vietnam achieve its net-zero emissions goal. However, Vietnam still faces challenges in terms of finance, technology, and strategy, which need to be addressed to meet its net-zero emissions commitment by 2050.

Keywords: Carbon reduction, emission policy, net zero, renewable energy.

JEL Codes: F64, O13, O44.

1. Giới thiệu

Chính sách khí hậu hiện nay có một trọng tâm mới: Phát thải ròng bằng không. Trước đây, các mục tiêu về khí hậu thường được đặt ra dưới dạng mức ổn định của nồng độ khí nhà kính trong khí quyển (Liên Hợp Quốc, 1992) hoặc là mục tiêu giảm phát thải theo tỷ lệ phần trăm (Liên Hợp Quốc, 1997). Ngày nay, tham vọng về khí hậu thường được thể hiện qua các mục tiêu cụ thể, với mức phát thải ròng bằng không, gắn liền với các mục tiêu nhiệt độ tối đa theo Thỏa thuận Paris (Energy & Climate Intelligence Unit & Oxford Net, 2021).

Phát thải ròng bằng không được định nghĩa là một khái niệm khoa học cơ bản. Để giữ mức tăng nhiệt độ trung bình toàn cầu trong các giới hạn nhất định, theo quy luật vật lý, chỉ có một lượng các - bon dioxit và các khí nhà kính nhất định mới được phép thải vào khí quyển. Khi vượt quá ngưỡng này, bất kỳ lượng khí thải thêm nào cũng phải được cân bằng, bằng cách loại bỏ chúng vào các bể hấp thụ, như rừng hoặc các công nghệ thu giữ và lưu trữ các - bon. Mức tăng nhiệt độ chấp nhận được là một lựa chọn của xã hội, nhưng được định hướng bởi khoa học khí hậu. Theo Thỏa thuận Paris, 197 Quốc gia đã đồng ý hạn chế sự nóng lên toàn cầu ở mức dưới 2 độ C và nỗ lực để giới hạn ở mức 1,5 độ C. Để đạt được mục tiêu 1,5 độ C, lượng các - bon còn lại có thể thải ra là khoảng 400–800 GtCO₂. Để duy trì trong giới hạn này, lượng phát thải CO₂ phải đạt đỉnh trước năm 2030 và giảm xuống mức phát thải ròng bằng không vào khoảng năm 2050 (IPCC, 2018).

Tại Việt Nam, lượng khí thải sẽ đạt khoảng 687 MtCO₂eq vào năm 2030 và tăng gấp đôi vào năm 2050 nếu các ngành công nghiệp tại Việt Nam tiếp tục tăng trưởng và với trong điều kiện không có thay đổi về công nghệ, cơ sở công nghiệp và chính sách (Agarwal & cộng sự, 2022). Để giải quyết được vấn đề đó, Việt Nam đã ban hành các quy định và chính sách ứng phó biến đổi khí hậu từ năm 2012, từng bước xây dựng và thực hiện mục tiêu phát thải ròng bằng 0, khí nhà kính (GHG), chiến lược biến đổi khí hậu, năng lượng tái tạo. Nhằm khẳng định vai trò của mình trong việc giảm phát thải khí nhà kính và đối phó với biến đổi khí hậu, năm 2015 Việt Nam đã công bố đóng góp do quốc gia tự quyết định (NDC). Tiếp nối đó, Việt Nam đã cập nhật và phát triển NDC thích ứng với Biến đổi khí hậu. Việt Nam là một trong 20 quốc gia đầu tiên hoàn thành việc rà soát, cập nhật NDC và đã tăng đáng kể đóng góp của mình vào việc giảm phát thải khí nhà kính, phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước đến năm 2030. Gần đây nhất, Việt Nam đã đưa ra NDC 2022 phù hợp với mục tiêu đưa phát thải ròng về “0” trong chiến lược Quốc gia về Biến đổi Khí hậu đến năm 2050, bao gồm các mục tiêu giảm phát thải 43,5% vào năm 2030, theo từng ngành cho các năm 2030 và 2050 với các đề xuất định tính để đạt được những mục tiêu này (Bộ Tài nguyên và Môi trường, 2022).

Mục tiêu phát thải ròng bằng không vào năm 2050 của Việt Nam là một cam kết quan trọng, không chỉ đối với quốc gia mà còn đối với cộng đồng quốc tế. Trong bối cảnh này, việc học hỏi từ các quốc gia khác, những nước đã và đang đi đầu trong cuộc chiến chống biến đổi khí hậu, là một bước cần thiết. Những kinh nghiệm này sẽ cung cấp cho Việt Nam không chỉ những bài học quý giá mà còn là những chỉ dẫn cụ thể về cách thức tiếp cận, triển khai các chính sách và công nghệ cần thiết để giảm phát thải. Do đó, phần tiếp theo sẽ tập trung phân tích các chiến lược và kinh nghiệm từ các quốc gia lớn như Trung Quốc, Hoa Kỳ, Đài Loan và Ấn Độ trong hành trình hướng tới phát thải ròng bằng không.

2. Kinh nghiệm quốc tế hướng tới mục tiêu phát thải ròng bằng không

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp so sánh chính sách để phân tích các chiến lược hướng tới phát thải ròng bằng không của các Quốc gia như Trung Quốc, Mỹ, Đài Loan, và Ấn Độ, từ đó rút ra bài học cho Việt Nam. Bằng cách thu thập dữ liệu từ các báo cáo và nghiên cứu quốc tế, nghiên cứu tập trung vào các yếu tố chính như cam kết quốc tế, chính sách năng lượng, cơ chế tài chính và thách thức thực hiện. Phân tích so sánh mức độ cam kết và các biện pháp phát triển năng lượng tái tạo, công nghệ thu giữ các-bon, cũng như các cơ chế định giá các-bon và tín chỉ phát thải. Từ đó, bài học cho Việt Nam bao gồm khuyến khích đầu tư vào năng lượng tái tạo, áp dụng công nghệ sạch trong công nghiệp, và xây dựng cơ chế định giá các-bon hiệu quả. Phương pháp này giúp cung cấp những khuyến nghị chính sách thực tiễn, hỗ trợ Việt Nam đạt mục tiêu phát thải ròng bằng không vào năm 2050.

2.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Trung Quốc đã cam kết đạt mức phát thải ròng bằng không vào năm 2060 tại Đại hội đại biểu nhân dân

toàn Quốc (NPC) năm 2021 với Kế hoạch 5 năm lần thứ 14 (2021 – 2025), nội dung tái khẳng định cam kết đạt mức phát thải cao nhất vào năm 2030 và đạt mức phát thải ròng bằng không vào năm 2060. Đây là một trong những mục tiêu khí hậu tham vọng của Trung Quốc. Mục tiêu rõ ràng duy nhất là giảm 18% lượng khí thải các-bon dioxit trên một đơn vị tổng sản phẩm quốc nội (GDP) và mục tiêu tăng trưởng GDP không bị giới hạn rõ ràng. Mặc dù Kế hoạch được thông qua thể hiện cam kết cắt giảm mà không có giới hạn ràng buộc về GDP, nhưng con số “tỷ lệ phần trăm GDP” không nên được coi là hệ thống hóa pháp lý cho mục tiêu ròng bằng không; tuy nhiên, cam kết về mức không ròng vào năm 2060 có thể được coi là cam kết pháp lý. Là một phần trong nỗ lực của toàn Chính Phủ, Trung Quốc đã bắt đầu quá trình biên soạn một bộ luật môi trường thống nhất, có thể phát triển các cơ chế pháp lý bổ sung (Xu & Tian, 2022).

Mục tiêu của Trung Quốc đạt phát thải ròng bằng “0” vào năm 2060, vì vậy, Trung Quốc đã đưa ra các chiến lược nhằm phát thải ròng về “0”. Dựa trên đầu tư xây dựng mạng lưới điện sạch, nguồn điện có thể được sử dụng để cung cấp năng lượng cho ô tô điện, máy bơm nhiệt và hydro sạch cho các quy trình công nghiệp. Tất cả các lĩnh vực đều có thể đạt được những thành tựu đáng kể về hiệu quả sử dụng năng lượng, từ đó có thể giúp đáp ứng nhu cầu tương lai về dịch vụ năng lượng một cách hiệu quả về mặt chi phí. Trung Quốc đưa ra tập trung đầu tư và các dự án tiết kiệm năng lượng và điện khí hóa; tăng khả năng cô lập các-bon của các công trình và cơ sở hạ tầng; công nghệ phát thải tiêu cực lấy CO₂ từ khí quyển và cô lập. Bên cạnh đó, Chính phủ Trung Quốc còn đưa ra lưu trữ CO₂ địa chất để cải thiện quá trình khử các-bon từ nhiên liệu hóa thạch; tăng kỹ thuật các-bon xanh ven biển có khả năng loại bỏ CO₂ với chi phí thấp (Tamoor & cộng sự, 2023).

Mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu, Trung Quốc vẫn đối mặt với những thách thức lớn, đặc biệt là sự phụ thuộc vào than đá, nguồn năng lượng chiếm phần lớn trong cơ cấu năng lượng của Quốc gia. Trung Quốc cần tiếp tục triển khai nhiều chính sách Quốc gia nhằm phát triển năng lượng tái tạo trong đó tập trung vào phát triển năng lượng mặt trời, gió và công nghệ thu giữ và lưu trữ các-bon. Từ đó, Trung Quốc giảm sự phụ thuộc vào than đá trong tương lai.

2.2. Kinh nghiệm của Mỹ

Tại Mỹ, không có luật liên Bang về phát thải ròng bằng không. Tuy nhiên, bằng cách đệ trình lên Công ước khung của Liên Hợp Quốc về Biến đổi Khí hậu (UNFCCC) về đóng góp do Quốc gia tự quyết định, Tổng thống Mỹ đã đặt mục tiêu giảm ô nhiễm khí nhà kính ở mức 50% – 52% so với mức năm 2005 vào năm 2030, đạt mục tiêu không gây ô nhiễm các-bon ngành điện đến năm 2035. Ngoài ra, bằng mệnh lệnh hành pháp, Mỹ đã đặt ra tham vọng chung là “Đưa Hoa Kỳ vào con đường đạt được mức phát thải ròng bằng không trên toàn nền kinh tế, không muộn hơn năm 2050”. Để đạt được điều này, chính quyền đã tuyên bố rằng Chính Phủ liên bang sẽ đầu tư vào cơ sở hạ tầng và công nghệ mới để giảm lượng khí thải. Tuy nhiên, chính quyền chỉ chỉ đạo các cơ quan liên Bang thông qua mệnh lệnh hành pháp để đạt được những mục tiêu này (Merner & cộng sự, 2024).

Mỹ có sự không đồng đều trong các cam kết giữa các Bang có thể là một thách thức trong việc thực hiện đồng bộ trên toàn Quốc. Mỹ cũng đã ban hành nhiều chính sách liên Bang như đánh thuế các-bon và hỗ trợ phát triển năng lượng tái tạo, nhưng sự khác biệt về thực thi giữa các Bang là một thách thức. Các bang như California đi đầu trong việc thúc đẩy năng lượng xanh, nhưng nhiều bang khác vẫn phụ thuộc lớn vào nhiên liệu hóa thạch. Mỹ đã có những bước tiến quan trọng trong việc phát triển năng lượng gió và mặt trời, đặc biệt ở các bang như California.

2.3. Kinh nghiệm của Đài Loan

Đài Loan đã phát triển một kế hoạch chuyển đổi toàn diện dựa trên bốn chiến lược cơ bản: năng lượng, công nghiệp, lối sống, và xã hội, như được nêu trong báo cáo được công bố chính thức “Con đường hướng tới Net-Zero của Đài Loan phát thải vào năm 2050”. Quá trình chuyển đổi này có thể sẽ liên quan đến việc cải tổ đáng kể cơ sở hạ tầng trên tất cả các lĩnh vực của nền kinh tế, để áp dụng năng lượng tái tạo, điện và nhiên liệu các-bon thấp.

Vào tháng 3 năm 2022, Đài Loan đã công bố kế hoạch chi tiết chính thức cho “Kế hoạch lộ trình phát thải ròng bằng không vào năm 2050”, nhằm mục đích đạt được lượng phát thải khí nhà kính gần như bằng không vào năm 2050. Kế hoạch này tập trung vào bốn chiến lược chính và hai nền tảng chính: phát triển công nghệ và luật khí hậu. Cuối năm đó, văn phòng thay đổi Khí hậu của Cơ quan Quản lý Bảo vệ Môi trường đã đề

xuất sửa đổi Đạo luật Quản lý và Giảm thiểu Khí nhà kính, đổi tên thành “Luật Ứng phó với Biến đổi Khí hậu” và đưa mục tiêu không phát thải ròng của Đài Loan vào năm 2050 thành luật. Các sửa đổi được đề xuất khác bao gồm tăng cường quản lý khí thải, thúc đẩy giảm thiểu, định giá các-bon và điều chỉnh hàm lượng các-bon của các sản phẩm cụ thể phù hợp với mục tiêu môi trường (Chen & cộng sự, 2023).

Đài Loan cam kết đạt net-zero vào năm 2050 mặc dù không phải là thành viên chính thức của Liên Hợp Quốc, điều này thể hiện sự cam kết của Quốc gia này đối với các tiêu chuẩn khí hậu quốc tế. Bên cạnh đó, Quốc gia này đã phát triển các chính sách nhằm khuyến khích đầu tư tư nhân vào năng lượng tái tạo, với sự hỗ trợ tài chính từ Chính phủ. Chính sách Quốc gia nhấn mạnh vào việc giảm phụ thuộc vào năng lượng hóa thạch và phát triển mạnh năng lượng gió và mặt trời. Đài Loan đã thành công trong việc giảm sự phụ thuộc vào năng lượng hóa thạch, tập trung phát triển năng lượng gió và mặt trời như khuyến khích khu vực tư nhân đầu tư vào năng lượng tái tạo, đồng thời cung cấp nhiều chính sách ưu đãi tài chính từ Chính phủ để hỗ trợ quá trình chuyển đổi năng lượng.

2.4. Kinh nghiệm của Ấn Độ

Ấn Độ là một trường hợp quan trọng vì quy mô dân số và tỷ lệ nghèo tương đối so với Hoa Kỳ, Liên minh Châu Âu và Trung Quốc, tức là ba nước đóng góp lớn nhất vào lượng khí thải toàn cầu. Lượng phát thải bình quân đầu người của nước này tương đối thấp, nhưng mô hình hoạt động kinh tế của Quốc gia này làm tăng cả mối lo ngại lẫn cơ hội.

Tại COP26, Ấn Độ đã từ chối mục tiêu không có ròng vào năm 2050 để chuyển sang năm 2070. Quyết định này có thể được có nguyên nhân từ một số yếu tố. Một là vấn đề công bằng về khí hậu khi đòi hỏi các Quốc gia đóng góp nhiều hơn vào sự tích tụ khí nhà kính hiện nay phải có trách nhiệm lớn hơn trong việc khắc phục. Thứ hai là tình trạng nghèo đói tương đối của Ấn Độ và sự phụ thuộc nhiều vào than đá cho TPES của nước này. Quỹ đạo dự kiến đạt mức không ròng vào năm 2070 liên quan đến việc tiếp tục và thậm chí tăng cường sử dụng than trong thời gian ngắn để đáp ứng nhu cầu năng lượng của Ấn Độ khi nền kinh tế nước này phát triển (CSEP, 2022). Vì vậy, có thể thấy Ấn Độ là một Quốc gia đông dân và dễ bị tổn thương hơn khi có biến đổi khí hậu.

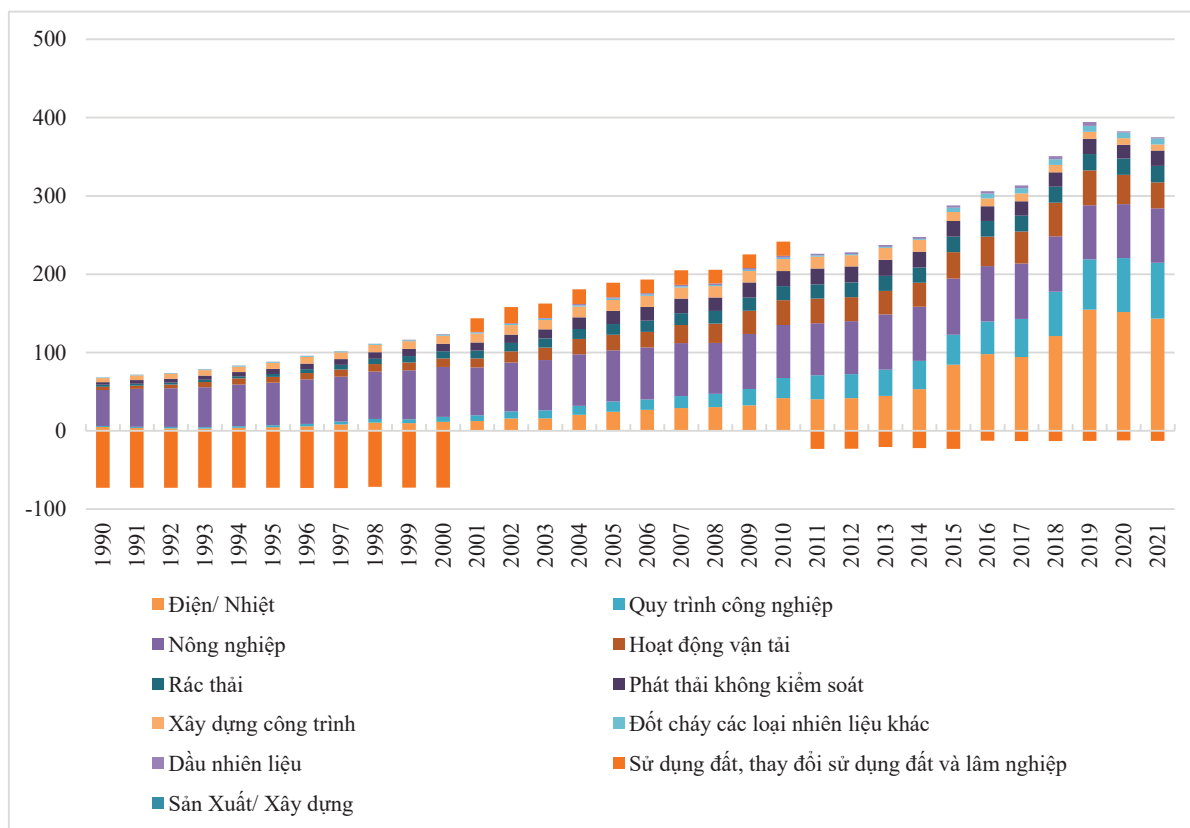
Chiến lược giảm phát thải của Ấn độ bao gồm 07 trụ cột chính là: Phát triển hệ thống điện các-bon thấp, hệ thống giao thông carbon thấp, thích ứng trong quy hoạch đô thị, giảm phát thải trong công nghiệp, giải pháp loại bỏ CO₂, bảo vệ rừng và cây xanh, chuyển đổi tài chính trong dự án triển khai năng lượng sạch. Mặc dù Ấn Độ đã xác định các trụ cột và xây dựng kế hoạch nhưng Ấn Độ vẫn phụ thuộc nhiều vào than đá để cung cấp năng lượng cho ngành công nghiệp. *Vì vậy, để có thể tiến tới phát thải ròng bằng không, đòi hỏi một quá trình chuyển đổi dần dần sang các nguồn năng lượng tái tạo, cùng với các giải pháp tài chính và công nghệ để giảm phụ thuộc năng lượng từ than đá.*

Sự khác biệt trong lộ trình và cam kết của các Quốc gia đã phản ánh khả năng tài chính, sự phụ thuộc vào nhiên liệu hóa thạch, và mức độ sẵn sàng của các công nghệ tái tạo. Trung Quốc và Ấn Độ có những lộ trình dài hơn nhưng với những đầu tư đúng đắn, họ có tiềm năng đạt được mục tiêu. Mỹ và Đài Loan đã có những bước tiến quan trọng nhưng vẫn cần cải thiện tính đồng bộ trong chính sách giữa các Bang hoặc khu vực. Đánh giá tổng thể cho thấy việc chuyển đổi năng lượng là một thách thức lớn với mọi Quốc gia, nhưng cơ hội phát triển các nguồn năng lượng tái tạo và công nghệ thu giữ các-bon đã mở ra nhiều tiềm năng. *Các Quốc gia đều đã có những bước tiến nhất định, nhưng để đạt mục tiêu vào năm 2050 hoặc xa hơn, các chính sách cần phải đi kèm với hành động quyết liệt hơn nữa.*

Từ những kinh nghiệm này, Việt Nam có thể học hỏi để xây dựng và triển khai các chính sách phù hợp, đảm bảo quá trình chuyển đổi năng lượng diễn ra hiệu quả, và phát triển bền vững.

3. Thực trạng phát thải tại Việt Nam

Hình 1 thể hiện tốc độ tăng trưởng kinh tế và đô thị hóa của đất nước nhanh chóng hơn 30 năm qua chủ yếu vào nguồn cung cấp năng lượng từ than, điều đó tạo ra phát thải lượng khí nhà kính đáng kể. Tính đến năm 2021, năng lượng Việt Nam phát thải chiếm 65,51% của cả nước, tiếp đến quy trình công nghiệp phát thải chiếm 15,52%, nông nghiệp phát thải chiếm 14,80% và chất thải chiếm 4,48%. Đáng chú ý là sử dụng đất, thay đổi sử dụng đất và lâm nghiệp hiện tại phát thải âm 2,77% tương đương với 13,02 MtCO₂, mặc dù giảm nhưng vẫn chưa quay lại được mức âm 72 MtCO₂ từ trước những năm 2000.

Hình 1: Tăng trưởng lượng khí thải nhà kínhĐơn vị: MtCO_{2e}

Nguồn: nhóm tác giả tổng hợp từ dữ liệu của www.climatewatchdata.org.

Theo dữ liệu của trang web ClimateWatch, với dân số năm 2022 khoảng 98 triệu người, Việt Nam có tổng lượng phát thải là 458,14 MtCO_{2e}, tương đương chiếm 0,96% lượng khí thải toàn cầu và xếp thứ 18 trên 198 Quốc gia. Lượng khí thải bình quân là 4,71 tCO_{2e}/người, lượng khí thải bình quân trên GDP là 1334,73

Bảng 1: Tổng quan phát thải Quốc giaĐơn vị: MtCO_{2e}

STT	Quốc gia	2019	2020	2021
1	Trung Quốc	11953,6	12119,66	12791,58
2	Mỹ	5798,48	5268,61	5564,83
3	Ấn Độ	3385,58	3176,03	3419,89
4	In-đô-nê-xi-a.	1919,32	1481,59	1484,66
5	Nhật Bản	1126,04	1064,38	1071,59
6	Việt Nam	451,19	464,89	457,05
7	Thái Lan	451,55	451,84	449,51
8	Vương Quốc Anh	450,43	408,53	427,9
9	Ma-lai-xi-a	374,08	364,3	366,28
10	Philippines	236,86	226,56	237,6
11	Campuchia	75,15	76,54	76,91
12	Xinh-ga-po	64,95	64,25	67,34
13	Lào	40,88	43,91	44,86
14	Timor-Leste	6,54	6,18	6,21

Nguồn: nhóm tác giả tổng hợp từ dữ liệu của www.climatewatchdata.org.

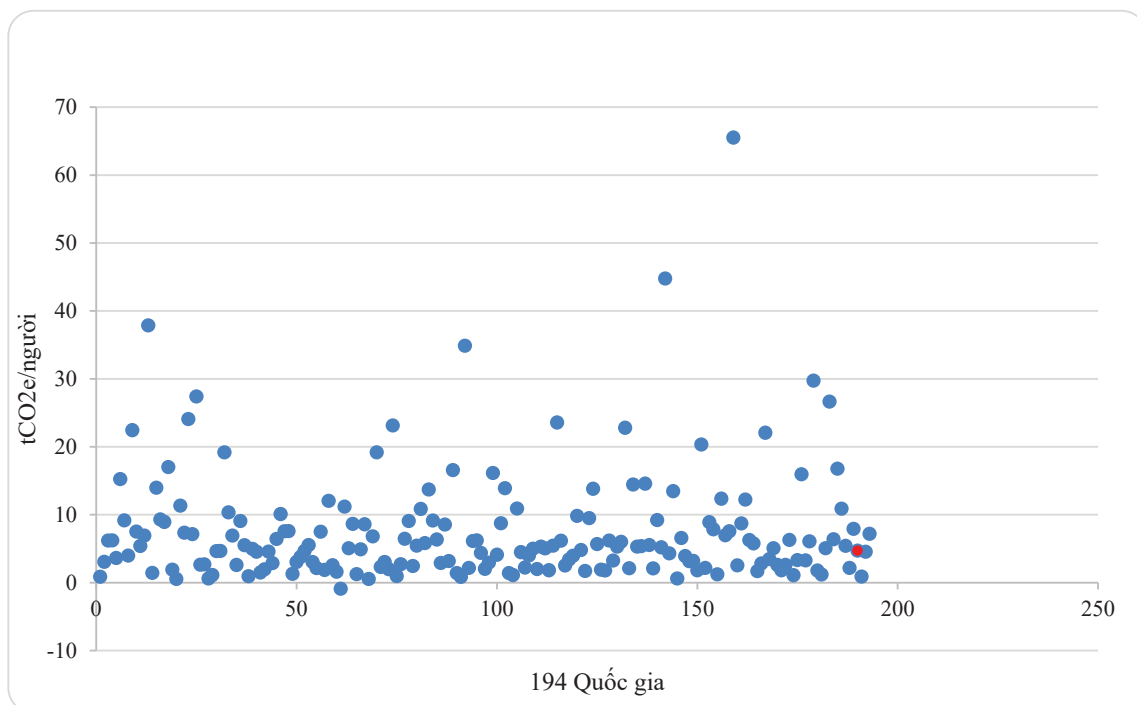
tCO₂e/triệu USD.

Điều này cho thấy, Việt Nam là một trong những Quốc gia rất dễ bị tổn thương trên thế giới, được Sáng kiến Thích ứng Toàn cầu Notre Dame (ND-GAIN) xếp hạng 127/182 và cao thứ 13 trong số 180 quốc gia theo Chỉ số Rủi ro Khí hậu Toàn cầu do Germanwatch công bố giai đoạn 2000 – 2019. Giả sử tốc độ tăng nhiệt độ trung bình ở Việt Nam, đến năm 2080 – 2090, nhiệt độ sẽ cao hơn 1 đến 3 hoặc 4 độ C so với giai đoạn năm 1986 đến 2005. Chính vì khí hậu thay đổi, nền kinh tế Việt Nam sẽ rất dễ bị ảnh hưởng, gián đoạn và các chi phí phát sinh sẽ dẫn tới làm giảm tốc độ tăng trưởng (World Bank, 2022).

Việt Nam là một trong những nền kinh tế sử dụng nhiều khí nhà kính nhất ở Đông Á (được đo bằng lượng phát thải trên một đơn vị sản lượng) ở châu Á, tương tự như của Indonesia, nhưng cao hơn nhiều so với Trung Quốc hoặc Philippines. Nói một cách tuyệt đối, lượng phát thải khí nhà kính của Việt Nam — 457 triệu tấn tương đương các-bon đioxit (MtCO₂e) trong năm 2021 — chiếm 0,96% lượng phát thải toàn cầu, ngang bằng với Vương Quốc Anh, Thái Lan và lớn hơn nhiều so với Lào, Xing -ga-po, Philippines và Campuchia. Trung Quốc vẫn là quốc gia phát thải khí nhà kính nhiều nhất, tiếp đó là Mỹ và Ấn Độ.

Hình 2: Phát thải khí nhà kính bình quân đầu người

Đơn vị: tCo₂e/người



Nguồn: nhóm tác giả tổng hợp từ dữ liệu của www.climatewatchdata.org.

Theo hình 2, Việt Nam có lượng khí thải bình quân trên đầu người 4,7 tCO₂e/người (Việt Nam là dấu chấm đỏ) đứng thứ 106 trên 194 Quốc gia. Điều này thể hiện Việt Nam có lượng khí thải trung bình trên thế giới. Tuy nhiên, vì dân số Việt Nam đứng thứ 15 trên thế giới nên chỉ số bình quân trên đầu người chưa phản ánh được hết thực tế.

Khi so sánh với các Quốc gia như Trung Quốc, Hoa Kỳ, Ấn Độ, và Đài Loan, Việt Nam có mức phát thải thấp hơn, nhưng xu hướng tăng trưởng phát thải vẫn đáng báo động. Với mục tiêu của Trung Quốc và Ấn Độ đạt phát thải ròng bằng không vào năm 2060 và 2070, Việt Nam đặt mục tiêu sớm hơn vào năm 2050 nhưng quá trình chuyển đổi đang gặp nhiều thách thức. Hiện tại, Việt Nam vẫn đang phụ thuộc rất nhiều vào các nguồn năng lượng hoá thạch, đặc biệt là than đá. Điều này không chỉ đặt ra những thách thức lớn về môi trường mà còn đe dọa đến khả năng cạnh tranh của nền kinh tế trong tương lai. Tuy nhiên, thực trạng này cũng mở ra cơ hội cho những bước chuyển đổi mạnh mẽ, đặc biệt là trong lĩnh vực năng lượng và công nghiệp, điều này sẽ được trình bày trong phần tiếp theo.

4. Bài học kinh nghiệm chuyển đổi và hướng tới phát thải ròng bằng không ở Việt Nam

Việt Nam có thể học hỏi từ các Quốc gia như Trung Quốc, Mỹ, Đài Loan và Ấn Độ trong quá trình hướng tới mục tiêu phát thải ròng bằng không. Từ Trung Quốc, Việt Nam có thể rút ra bài học về cách phát triển các dự án năng lượng tái tạo quy mô lớn, nhưng cần điều chỉnh để phù hợp với môi trường kinh tế mở và không có sự kiểm soát nhà nước mạnh mẽ như Trung Quốc. Từ Mỹ, Việt Nam có thể áp dụng các cơ chế định giá các -bon và tín chỉ phát thải, giúp khuyến khích doanh nghiệp giảm phát thải, nhưng cần đảm bảo chính sách được đồng bộ trên toàn Quốc, tránh sự bất nhất trong thực thi. Đài Loan cung cấp bài học về việc thu hút đầu tư tư nhân vào các dự án năng lượng sạch, trong khi từ Ấn Độ, Việt Nam có thể học hỏi về cách quản lý quá trình chuyển đổi năng lượng từ than đá sang năng lượng tái tạo trong bối cảnh nền kinh tế còn phụ thuộc vào năng lượng hóa thạch. Nhìn chung, Việt Nam cần xây dựng một lộ trình chuyển đổi năng lượng phù hợp với bối cảnh Quốc gia, tập trung vào huy động tài chính xanh, khuyến khích khu vực tư nhân, và áp dụng các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp trong quá trình giảm phát thải.

4.1. Bảo vệ tài nguyên rừng

Việt Nam có nhiều tài nguyên, trong đó rừng là một trong những tài nguyên lớn tạo ra sinh kế người dân (Luong, 2014). Bên cạnh đó, tài nguyên rừng phong phú sẽ tạo ra những bể chứa carbon tự nhiên. Theo ước tính của tổ chức Giám sát Rừng Toàn cầu (GFW), Việt Nam đã mất đi 120 nghìn ha rừng tự nhiên, tương đương với 66,6 triệu tấn CO₂ phát thải. Vậy nếu tính theo giá thị trường tuân thủ nguyên tắc của EU thì ta sẽ nhận được số lượng tín chỉ các-bon có giá trị tương đương với 5,5 tỷ EURO, chiếm gần 12% tổng kim ngạch xuất khẩu Việt Nam sang EU năm 2022 (Hoàng *Vương Quân* & cộng sự, 2023).

Việt Nam đã đạt được những tiến bộ trong việc bảo vệ tài nguyên rừng với việc phê duyệt Chiến lược Quốc gia về biến đổi khí hậu, Chiến lược Quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050 *à đưa ra những cam kết mạnh mẽ về phát triển bền vững với quan điểm xuyên suốt là “không chấp nhận phương thức tăng trưởng bằng mọi giá”*. Quá trình bảo tồn rừng cần được tăng cường bằng các biện pháp cụ thể, như hạn chế khai thác rừng tự nhiên, khuyến khích trồng rừng mới và phát triển các chương trình tín chỉ các-bon từ rừng. Việc áp dụng các chương trình tín chỉ các-bon từ rừng có thể mang lại nguồn tài chính mới cho việc bảo vệ và mở rộng diện tích rừng. Điều này không chỉ giúp giảm phát thải mà còn tạo cơ hội tài chính cho các cộng đồng sinh sống nhờ rừng. Bên cạnh đó, Chính phủ cần tiếp tục đẩy mạnh các chương trình trồng rừng và khôi phục rừng bị suy thoái nhằm nâng cao khả năng hấp thụ các-bon. Ngoài ra, việc hợp tác với các tổ chức Quốc tế và sử dụng các nguồn tài chính xanh để hỗ trợ cho các dự án bảo vệ và tái tạo rừng là một yếu tố quan trọng trong chiến lược bảo vệ tài nguyên rừng của Việt Nam. Điều này sẽ giúp duy trì và mở rộng bể hấp thụ các-bon tự nhiên, đóng vai trò quan trọng trong việc giảm phát thải ròng và đạt được mục tiêu vào năm 2050.

4.2. Chuyển đổi năng lượng

Những năm gần đây, Việt Nam đã thực hiện các bước để giảm phát thải khí nhà kính (bao gồm các-bon đioxit - CO₂, mê-tan, Nitơ oxit và khí flo) và *chuyển đổi sang hệ thống năng lượng bền vững hơn*. Tại hội nghị COP26, Việt Nam cam kết giảm 30% phát thải mê-tan, giảm sử dụng điện năng từ than đá, và tăng cường sử dụng năng lượng tái tạo vào năm 2030. Việt Nam cũng đặt mục tiêu đạt phát thải CO₂ *ròng bằng không vào năm 2050* (Nguyen & cộng sự, 2022). Quyết định số 500/QĐ-TTg ngày 15/5/2023 của TTg phê duyệt Quy hoạch phát triển điện lực Quốc gia thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050 (Quy hoạch điện VIII) hướng đến các mục tiêu: Đẩy mạnh phát triển các nguồn điện năng lượng tái tạo, giảm mạnh nhiệt điện than, phát triển hợp lý nguồn điện khí sử dụng LNG và sử dụng các nguồn điện sinh khối.

Tuy nhiên, để đạt được những mục tiêu này, Việt Nam cần thực hiện nhiều giải pháp, bao gồm việc xây dựng và thực hiện các chính sách năng lượng tái tạo hiệu quả. Nguồn đóng góp lớn nhất vào phát thải là nhà máy điện than, đang bị loại bỏ dần do hiệu suất chuyển đổi năng lượng nhiệt thành điện chỉ đạt 30%. Để giải quyết vấn đề này, việc chuyển sang năng lượng tái tạo và triển khai các chính sách hiệu quả cần được đẩy mạnh để đạt được mục tiêu phát thải CO₂ *ròng bằng không* (Phap & Nga, 2020).

Với vị trí địa lý của Việt Nam gần xích đạo (từ 8°27' đến 23°23' Bắc), đường bờ biển dài 3260km thì Việt Nam có nguồn năng lượng tái tạo dồi dào và gần như vô hạn. Với ánh nắng, Việt Nam có trung bình 2000 giờ nắng mỗi năm (Riva Sanseverino & cộng sự, 2020). Theo Ngọc & cộng sự (2024) đến năm 2050, Quy hoạch Điện lực VIII (PDP8) đặt ra tầm nhìn tham vọng cho hệ thống điện Quốc gia với quy mô tổng công suất phát điện rất lớn, trong đó các nguồn năng lượng tái tạo chiếm phần lớn.

Từ Trung Quốc, bài học về phát triển các dự án năng lượng tái tạo quy mô lớn có thể được thực hiện tại Việt Nam thông qua việc thúc đẩy đầu tư vào năng lượng mặt trời và gió. Tuy nhiên, trong khi Trung Quốc có chính sách kiểm soát mạnh mẽ và hỗ trợ tài chính từ Chính phủ, Việt Nam cần dựa vào cơ chế hợp tác công - tư để thu hút sự tham gia của các doanh nghiệp trong và ngoài nước. Cụ thể, Chính phủ Việt Nam có thể tạo ra các ưu đãi thuế và khung pháp lý hỗ trợ cho các dự án năng lượng tái tạo, đồng thời hợp tác với các tổ chức quốc tế để tăng cường tài trợ và chuyển giao công nghệ. Việc xây dựng cơ sở hạ tầng cho năng lượng tái tạo cần được phối hợp với cải thiện lưới điện để đảm bảo hiệu quả phân phối và sử dụng năng lượng tái tạo.

Tại Mỹ, nhờ có chính sách mạnh mẽ ở các bang như California, đã thành công hơn trong việc giảm phụ thuộc vào than và phát triển mạnh năng lượng gió và mặt trời. Việt Nam cần học hỏi từ những Quốc gia này, đặc biệt là từ các chính sách hỗ trợ và khuyến khích tài chính để đẩy nhanh quá trình chuyển đổi năng lượng tái tạo.

4.3. Công nghiệp và các biện pháp giảm phát thải

Từ Mỹ, Việt Nam có thể triển khai cơ chế định giá các-bon và tín chỉ phát thải, tuy nhiên thay vì để các chính sách này chỉ tồn tại ở một vài vùng hoặc tỉnh thành, chính sách cần được áp dụng toàn quốc một cách đồng bộ. Trung Quốc cũng đang đẩy mạnh các giải pháp về công nghệ thu giữ và lưu trữ các-bon trong các ngành công nghiệp phát thải cao. Ấn Độ, mặc dù đã có những sáng kiến năng lượng mặt trời, vẫn còn gặp nhiều khó khăn trong việc chuyển đổi các ngành công nghiệp nặng như xi măng và thép.

Tại Việt Nam đã bắt đầu triển khai các biện pháp chuyển đổi trong lĩnh vực năng lượng và công nghiệp, bao gồm việc giảm sử dụng than đá, tăng cường phát triển năng lượng tái tạo, và thúc đẩy các chính sách giảm phát thải. Tuy nhiên, để đạt được mục tiêu phát thải ròng bằng không vào năm 2050, những nỗ lực này cần phải được đẩy mạnh hơn nữa. Điều này đòi hỏi không chỉ sự cam kết từ các doanh nghiệp và Chính Phủ, mà còn cần có sự hỗ trợ từ các chính sách rõ ràng và hiệu quả. Những chính sách này sẽ là nền tảng để đảm bảo rằng quá trình chuyển đổi diễn ra suôn sẻ và mang lại kết quả như mong đợi.

Bên cạnh đó, các ngành công nghiệp đóng góp lớn vào phát thải khí nhà kính tại Việt Nam. Vì vậy, việc chuyển đổi ngành công nghiệp truyền thống sang các mô hình sản xuất bền vững, thân thiện với môi trường là cần thiết. Việt Nam cần có các chính sách khuyến khích doanh nghiệp áp dụng công nghệ sản xuất sạch, sử dụng năng lượng hiệu quả hơn và giảm phát thải và cần đẩy mạnh chuyển đổi công nghiệp sang các mô hình bền vững, giảm phát thải. Việc áp dụng công nghệ tiên tiến như công nghệ thu giữ các-bon của Trung Quốc và học hỏi từ các chính sách về tín chỉ các-bon của Mỹ có thể giúp Việt Nam giảm phát thải mà vẫn duy trì tăng trưởng kinh tế.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng mặc dù Việt Nam đã đạt được một số tiến bộ nhất định trong quá trình chuyển đổi năng lượng và giảm phát thải, những nỗ lực này vẫn khó có thể để đạt được mục tiêu phát thải ròng bằng không vào năm 2050. Hiện tại, nền kinh tế Việt Nam vẫn còn phụ thuộc nhiều vào năng lượng hóa thạch, đặc biệt là than đá, làm tăng lượng phát thải khí nhà kính và cản trở quá trình chuyển đổi sang năng lượng tái tạo. Bên cạnh đó, các chính sách khuyến khích phát triển năng lượng sạch và quản lý phát thải vẫn còn thiếu sự nhất quán và chưa đủ mạnh để tạo ra tác động toàn diện.

Những bài học từ các quốc gia như Trung Quốc, Mỹ, Đài Loan, và Ấn Độ cho thấy rằng để đạt được mục tiêu phát thải ròng bằng không, các Quốc gia cần phải có chiến lược chuyển đổi năng lượng mạnh mẽ hơn, đồng thời tăng cường đầu tư vào công nghệ sạch và phát triển các cơ chế định giá các-bon hiệu quả. Đặc biệt, việc xây dựng một cơ chế thị trường các-bon có thể đóng vai trò quan trọng trong việc khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào quá trình giảm phát thải. Việt Nam cũng cần tập trung vào việc cải thiện khả năng huy động các nguồn tài chính xanh, đặc biệt là từ các tổ chức quốc tế, để hỗ trợ quá trình chuyển đổi năng lượng.

Việt Nam cần nhanh chóng xây dựng một khung chính sách toàn diện, tập trung vào các biện pháp khuyến khích đầu tư vào năng lượng tái tạo và giảm dần sự phụ thuộc vào năng lượng hóa thạch. Ngoài ra, việc tạo ra cơ chế thị trường các-bon hiệu quả và tăng cường giám sát phát thải sẽ giúp thúc đẩy quá trình chuyển đổi công nghiệp theo hướng bền vững. Để đạt được các mục tiêu này, Việt Nam cần có sự hợp tác chặt chẽ với các quốc gia và tổ chức quốc tế, tận dụng nguồn tài chính xanh và công nghệ tiên tiến.

Nghiên cứu này có một số hạn chế nhất định. Đầu tiên, nguồn dữ liệu được sử dụng chủ yếu từ các báo cáo quốc tế công khai, do đó có thể chưa hoàn toàn phản ánh đầy đủ hoặc chính xác tình hình thực tế của từng Quốc gia. Bên cạnh đó, nghiên cứu tập trung chủ yếu vào các chính sách và chiến lược lớn mà chưa đi sâu vào các khía cạnh cụ thể hơn như xã hội, kinh tế hay môi trường, điều này có thể làm giảm tính toàn diện. Để khắc phục những hạn chế này, các nghiên cứu trong tương lai cần sử dụng các nguồn dữ liệu cập nhật hơn và thực hiện các phân tích đa chiều hơn, bao gồm các yếu tố về xã hội, kinh tế và môi trường để đảm bảo tính khả thi và hiệu quả của các chính sách phát thải ròng bằng không.

Tài liệu tham khảo

- Agarwal, V., Deffarges, J., Delteil, B., François, M., & Tara, K. (2022), 'Charting a path for Vietnam to achieve its net-zero goals', *McKinsey & Company*, last retrieved on 02/09/2024, from <<https://www.mckinsey.com/capabilities/sustainability/our-insights/charting-a-path-for-vietnam-to-achieve-its-net-zero-goals>>.
- Energy & Climate Intelligence Unit & Oxford Net Zero (2021), *Taking stock: A global assessment of net zero targets*, London.
- Bộ Tài nguyên và Môi trường (2022), *Đóng góp do Quốc gia tự quyết định của Việt Nam – Cập nhật năm 2022*, Hà Nội.
- Centre for Social & Economic Progress (CSEP) (2022), *Climate Change Policy for Developing Countries*, New Delhi, India.
- Chen, P.-H., Lee, C.-H., Wu, J.-Y., & Chen, W.-S. (2023), 'Perspectives on Taiwan's pathway to net-zero emissions', *Sustainability*, 15(6), 5587, DOI: <https://doi.org/10.3390/su15065587>.
- Ngoc, D.D., Trung, K.D., & Minh, P.V. (2024), 'A Power System Study on Hydrogen Conversion Pathways for Gas Turbine Power Plants in Vietnam towards Net Zero Target', *Energies*, 17(13), 3335, DOI: <https://doi.org/10.3390/en17133335>.
- Hoàng Vương Quân, Nguyễn Minh Hoàng & Nguyễn Hồng Sơn (2023), 'Không hy sinh rừng để phát triển kinh tế-xã hội: Việt Nam lựa chọn lối hài hòa, cân bằng sinh thái', *Trang Thông Tin Hội Đồng Lý Luận Trung Ương*, truy cập lần cuối ngày 02 tháng 9 năm 2024, từ <<https://philpapers.org/rec/HONKHS>>.
- Nguyen, H. T., Van Nguyen, S., Dau, V. H., Le, A. T. H., Nguyen, K. V., Nguyen, D. P., ... & Bui, H. M. (2022), 'The nexus between greenhouse gases, economic growth, energy and trade openness in Vietnam', *Environmental Technology & Innovation*, 28, 102912, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.eti.2022.102912>.
- IPCC (2018), *IPCC special report: global warming of 1.5 C*, USA.
- Liên Hợp Quốc (1992), *Công ước khung Liên Hợp Quốc về Biến đổi Khí hậu*, ban hành ngày 14 tháng 6 năm 1992.
- Liên Hợp Quốc (1997), *Nghị định thư Kyoto liên quan đến Công ước Liên Hợp Quốc*, ban hành ngày 11 tháng 12 năm 1997.
- Luong, T.H. (2014), 'Forest resources and forestry in Vietnam', *Journal of Vietnamese Environment*, 6(2), 171-177, DOI: <https://doi.org/10.13141/jve.vol6.no2.pp171-177>.
- Merner, L.D., Benjamin, L., Ercole, W., Keuschnigg, I., Kunik, J., Martínez Toral, K., Peterson, L., Setzer, J., Sokol, K., & Tandon, A. (2024), 'Comparative analysis of legal mechanisms to net-zero: lessons from Germany, the United States, Brazil, and China', *Carbon Management*, 15(1), 2288592, DOI: <https://doi.org/10.1080/17583004.2023.2288592>.
- Phap, V.M., & Nga, N.T. (2020), 'Feasibility study of rooftop photovoltaic power system for a research institute towards green building in Vietnam', *EAI Endorsed Transactions on Energy Web*, 7(26), DOI: <https://doi.org/10.4108/eai.7-1-2020.162825>.

-
- Riva Sanseverino, E., Le Thi Thuy, H., Pham, M. H., Di Silvestre, M. L., Nguyen Quang, N., & Favuzza, S. (2020), 'Review of potential and actual penetration of solar power in Vietnam', *Energies*, 13(10), 2529, DOI: <https://doi.org/10.3390/en13102529>.
- Tamoor, M., Samak, N. A., & Xing, J. (2023), 'Life cycle assessment and policy for the improvement of net-zero emissions in China', *Cleaner Engineering and Technology*, 15, 100663, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.clet.2023.100663>.
- World Bank (2022), *Vietnam country climate and development report*, Hanoi.
- Xu, K., & Tian, G. (2022), 'Codification and prospect of China's codification of environmental law from the perspective of global environmental governance', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 9978, DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19169978>.