



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

- ▶ Các tiền đề xây dựng mô hình đại học thông minh tại Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội
- ▶ Thị trường lao động trong bối cảnh phát triển kinh tế số ở Việt Nam
- ▶ Đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình

SỐ 33
8/2024

<http://ulsa.edu.vn>

**TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC
VÀ AN SINH XÃ HỘI**

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 33 - Tháng 08/2024

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. Doãn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

GS.TS. Trần Ngọc Anh

GS.TS. Phạm Quang Trung

GS.TS. Ngô Thăng Lợi

GS.TS. Nguyễn Hữu Minh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

TS. Doãn Thị Mai Hương

PGS. TS. Đỗ Thị Tươi

TS. Nguyễn Trung Hải (79)

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hường

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,
phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy,
Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

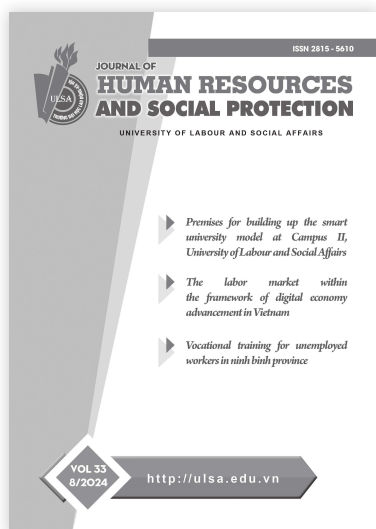
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2** Các tiền đề xây dựng mô hình đại học thông minh tại Cơ sở II,
Trường Đại học Lao động - Xã hội
Phạm Ngọc Thành, Lê Thị Nhung
- 12** Thị trường lao động trong bối cảnh phát triển kinh tế số
ở Việt Nam
Đỗ Thị Thu
- 21** Đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh
Ninh Bình
**Lê Xuân Cử, Nguyễn Thị Nga (78),
Đinh Quốc Tuyền,**
- 30** Thực trạng ứng dụng công nghệ thông tin trong học tập của
sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội
Lê Thị Thủy
- 41** Kế toán quản trị trong nền kinh tế tuần hoàn: Nghiên cứu tại
các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội
Lê Thị Tú Oanh, Tô Thị Ngọc Lan
- 51** Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm
kế toán của sinh viên trong các đơn vị hành chính sự nghiệp
Nguyễn Thị Thanh Nga

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication
Vol 33 - 08/2024

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Asso. Prof. Dr. Do Thi Tuoi

Dr. Nguyen Trung Hai (79)

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Trung Hoa Ward, Cau Giay Distr., Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

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

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2** *Premises for building up the smart university model at Campus II, University of Labour and Social Affairs*
Pham Ngoc Thanh, Le Thi Nhung
- 12** *The labor market within the framework of digital economy advancement in Vietnam*
Do Thi Thu
- 21** *Vocational training for unemployed workers in ninh binh province*
**Le Xuan Cu, Nguyen Thi Nga (78),
Dinh Quoc Tuyen**
- 30** *The present state of the application of information technology in the education of students at the university of labor and social affairs*
Le Thi Thuy
- 41** *Management accounting in the circular economy: The case of enterprises in Hanoi*
Le Thi Tu Oanh, To Thi Ngoc Lan
- 51** *Examine the elements that affect students' decisions regarding accounting positions within administrative and public service agencies*
Nguyen Thi Thanh Nga

CÁC TIỀN ĐỀ XÂY DỰNG MÔ HÌNH ĐẠI HỌC THÔNG MINH TẠI CƠ SỞ II, TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TS. Phạm Ngọc Thành

Trường Đại học Lao động - Xã hội (Cơ sở II)

phamngocthanhulsa@gmail.com

TS. Lê Thị Nhung

Trường Đại học Lao động - Xã hội (Cơ sở II)

nhunglt@ldxh.edu.vn

Tóm tắt: Xu hướng cơ sở giáo dục đại học phát triển thành đại học thông minh ngày càng trở nên thịnh hành trên thế giới và một số trường đại học tại Việt Nam đang tiên phong trong một số lĩnh vực. Dựa trên Mô hình SMART của Diễn đàn đại học thông minh (S-U-F.org) trên thế giới và mô hình V-SMARTH được đề xuất từ một đề tài nghiên cứu cấp Nhà nước của Nguyễn Hữu Đức và cộng sự, tác giả xây dựng khung lý thuyết để phân tích các tiền đề hạ tầng của Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội nhằm góp phần định hướng xây dựng đại học thông minh. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tại bàn (Desk Research) dựa trên tài liệu thứ cấp, các công trình nghiên cứu và nghiên cứu thực địa tại Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Các tiền đề hạ tầng tạo điều kiện thuận lợi bao gồm hạ tầng phần cứng có sẵn của khuôn viên thông minh, hạ tầng phần mềm, hạ tầng dữ liệu, hạ tầng nhân lực, hạ tầng pháp lý. Tuy vậy, còn có những khó khăn, thách thức mà nhà trường đang đối mặt để xây dựng và phát triển được mô hình đại học thông minh phù hợp. Sự đầu tư và ủng hộ của các cơ quan quản lý cấp trên vô cùng quan trọng để nhà trường tăng tốc quá trình tự chủ đại học.

Từ khóa: Đại học thông minh, hạ tầng phần cứng, hạ tầng phần mềm, hạ tầng dữ liệu, hạ tầng nhân lực, hạ tầng pháp lý.

PREMISES FOR BUILDING UP THE SMART UNIVERSITY MODEL AT CAMPUS II, UNIVERSITY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS

Abstract: The transformation of Higher Education Institutions into Smart Universities is becoming more and more popular in the world, and some universities in Vietnam are pioneering in a number of leading fields. Based on the SMART Model of the Smart University Forum (S-U-F.org) and the V-SMARTH model proposed from a national research by Nguyen Huu Duc and his colleagues, the paper aims at adopting a theoretical framework to examine the premises of Campus II, University of Labor and Social Affairs in the development of a smart university. As a result of the desk research and field survey work methodology, it reveals that favorable conditions include the available smart campus, IT, data, smart people, and smart governance. However, several hard barriers need a strong determination of the school board and his team to identify and build up an appropriate smart university model. Finally,

encouragement and investment from the governance body units are crucial for the university to accelerate his autonomy.

Keywords: Smart university, IT, data, smart people, smart governance, infrastructure.

Mã bài báo: JHS - 206

Ngày nhận bài sửa: 15/06/2024

Ngày nhận bài: 20/5/2024

Ngày duyệt đăng: 20/07/2024

Ngày nhận phản biện: 5/06/2024

1. Đặt vấn đề

Cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) được coi là cái nôi đào tạo và là tiền đề cho đổi mới, sáng tạo đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao cho công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (Thắng, 2023). Muốn làm được điều đó, một trong các mô hình phát triển của cơ sở GDĐH là (trường) đại học thông minh (ĐHTM), xu hướng này ngày càng trở nên phổ biến trên thế giới. Tuy vậy, khái niệm đại học thông minh còn khá mới, được tiếp cận ở các góc độ khác nhau. Khái niệm rộng hơn so với ĐHTM là giáo dục thông minh (GDTM). Tổ chức UNESCO công nhận Sáng kiến Giáo dục Thông minh của Hàn Quốc (Smart Education Initiative - SEI) là điển hình từ khi công bố ngày 29/06/2011. Thuật ngữ GDTM (S.M.A.R.T) không chỉ hàm ý một nền giáo dục “thông minh”, mà còn là từ viết tắt để diễn tả 05 đặc trưng của GDTM, bao gồm: Self-directed (Tự định hướng), Motivated (Có động cơ), Adaptive (Có khả năng tương thích), Resource-enriched (Có nguồn học liệu phong phú), và Technology embedded (Có áp dụng công nghệ) (Chun, 2013). Theo Uskov và cộng sự thì ĐHTM được hiểu là một cơ sở đào tạo bậc đại học, trong đó hội tụ tất cả các yếu tố như lớp học thông minh được tổ chức bởi giáo viên thông minh và sinh viên với phương pháp học tập thông minh trong một khuôn viên thông minh và được kết nối thành cộng đồng học tập thông minh (Uskov V. L., Bakken, Howlett, & Jain, 2018; Uskov, Howlett, & Jain, 2019). Trường đại học như vậy là mô hình thu nhỏ của một thành phố thông minh (Pérez, Martínez, & Fonseca, 2021; Jadrić, Ćukušić, & Mijač, 2021; Đức, 2024).

Trên thế giới, mô hình ĐHTM đang trong tiến trình phát triển thông qua nhiều dự án khác nhau giúp hình thành các khái niệm, chiến lược, môi trường học thông minh, lớp học thông minh, hệ thống phần mềm và phần cứng thông minh... nhằm chuyển từ mô hình đại học truyền thống sang mô hình đại học thông minh. Ví dụ, tại Anh quốc và các Tiểu vương quốc Ả Rập Thống Nhất, dự án Khuôn viên thông minh (iCampus) - môi trường học cộng tác mọi lúc, mọi nơi trong một khuôn viên thông

minh được triển khai từ hai trung tâm đổi mới sáng tạo của Tập đoàn Viễn thông Anh quốc và Trường Đại học Khalifa. Trong mô hình này, giáo dục đám mây di động được phối hợp khai thác toàn diện lợi thế của đám mây để khai thác các nội dung, dịch vụ, ứng dụng phù hợp với mục đích học tập, tiện ích mọi lúc, mọi nơi thông qua thiết bị di động (Jason và nnk, 2010). Dự án Phòng thí nghiệm thông minh từ xa - GOLDi-lab có 10 đối tác tại Úc, Đức, Ucraina, Gruzia có quyền truy cập đám mây. GOLDi-lab cũng có cấu trúc khách - chủ dựa trên đám mây với máy chủ GOLDi-lab được kết nối với các thiết bị GOLDi-lab như đơn vị điều khiển CU (Control Unit) và các đối tượng điều khiển được CO (controllable object) (Henke, Wuttke, Hutschenreuter, & Kist, 2018). Dự án SmartUA tại Trường Đại học Alicante (Tây Ban Nha) phát triển cơ sở hạ tầng CNTT và quản lý theo phương pháp tích hợp các thành phần CNTT với các sáng kiến mới, thông minh có giá trị cho cộng đồng, phù hợp với nhu cầu của trường đại học qua một quá trình lập kế hoạch dịch vụ tạo giá trị gia tăng (Pérez, Martínez, & Fonseca, 2021). Tại Hoa Kỳ, Trường Đại học Bradley phát triển Dự án lớp học thông minh thế hệ 1 (Westlake 316) trong giai đoạn 2014-2016 với kết quả 11 lớp học thông minh với thiết bị giảng dạy, thu thập thông tin đa phương tiện chất lượng hàng đầu với cấu hình phần mềm/phần cứng đa dạng. Từ năm 2017, Dự án lớp học thông minh thế hệ 2 (Bradley 160) phát triển hiện diện ảo của sinh viên trực tuyến/từ xa trong lớp học, giao tiếp/cộng tác tích cực của giảng viên và sinh viên trong lớp học với sinh viên từ xa/trực tuyến. Một thời gian sau, hệ thống phần mềm dành cho sinh viên khuyết tật được phát triển tiếp nối trong Dự án lớp học thông minh thế hệ 2. Hệ thống này xác định cả hệ thống phần mềm và phần cứng phù hợp với từng dạng khuyết tật của sinh viên, được vận hành bởi Trung tâm học tập và truy cập (Center for Learning and Access) và Phòng dịch vụ truy cập (Office of Access Services). Kết quả là khoảng 310 sinh viên khuyết tật (chiếm khoảng 6% tổng số sinh viên toàn trường) được tiếp cận bình đẳng hơn trong môi trường đại học (Uskov, Howlett, & Jain, 2019). Tại Thái Lan, cuộc thi dự án thiết kế Thành phố thông minh của

Bộ Năng lượng đã đầu tư ngân sách cho 04 cơ sở GDDH thí điểm mô hình ĐHTM - mô phỏng của thành phố thông minh (Satien & Prachyanun, 2019). Viện NIDA phát triển thành ĐHTM trong các lĩnh vực: Năng lượng thông minh, di chuyển thông minh, quản trị thông minh, sáng tạo thông minh. Đại học Chiang Mai tập trung bảo tồn môi trường xanh vốn có, giảm tác động và ảnh hưởng bởi môi trường cho các thành phố lân cận trở thành kiểu mẫu về lĩnh vực năng lượng qua các dự án về môi trường thông minh, thiết lập hệ thống thời gian thông minh để chăm sóc khuôn viên thông minh, thùng rác thông minh, năng lượng thông minh và cộng đồng thông minh. Đại học Chulalongkorn hướng tới kiểu mẫu thành phố trung tâm dân sinh mật độ cao với năng lượng thông minh, giao thông thông minh, cộng đồng thông minh, môi trường thông minh, nền kinh tế thông minh, quản lý thông minh và sáng tạo thông minh. Đại học Thammasat định hướng thành Trung tâm Rangsit “Một xã hội học tập bền vững nhằm phục vụ và đem lại hạnh phúc cho nhân dân” bằng cách phát triển thành phố thông minh trên các lĩnh vực năng lượng thông minh, tòa nhà thông minh, di chuyển thông minh, môi trường thông minh và sáng tạo thông minh (Quảng, 2023).

Tại Việt Nam, Quyết định số 411/QĐ-TTg ngày 31/3/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 nêu rõ, kinh tế số là hoạt động kinh tế sử dụng công nghệ số và dữ liệu số làm yếu tố đầu vào chính, sử dụng môi trường số làm không gian hoạt động chính, sử dụng công nghệ thông tin (CNTT) - viễn thông để tăng năng suất lao động, đổi mới mô hình kinh doanh và tối ưu hóa cấu trúc nền kinh tế. Đảng và Nhà nước khẳng định, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo là một trong ba đột phá chiến lược. Trước xu thế phát triển toàn cầu hóa trong giáo dục và trong bối cảnh thời đại công nghệ 4.0, các trường đại học tại Việt Nam cũng phải từng bước chuyển mình thành ĐHTM thông qua đổi mới sáng tạo để đáp ứng nhu cầu phát triển giáo dục hiện đại nếu không muốn bị “bỏ lại phía sau”. Ban điều hành Mạng lưới Đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp Đại học - Cao đẳng Việt Nam (VNEI) được công bố tại Diễn đàn Đổi mới sáng tạo quốc gia 2024. (Anh, 2024).

Tuy vậy, các cơ sở giáo dục đại học nói chung còn khá mờ nhạt về ĐHTM hay trụ cột nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo chưa được đặt đúng vị trí do rào cản nhận thức và khó khăn về nguồn đầu tư (Thắng, 2023). Mặc dù nhận thức được tính tất yếu phải đổi mới nhưng xác định thành tố nào phù hợp với điều kiện thực tế nhà

trường, lộ trình chuyển đổi ra sao còn là bài toán nan giải của nhiều trường.

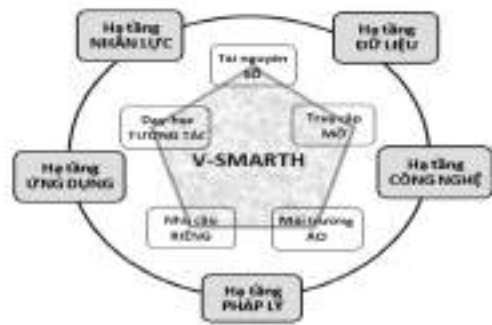
2. Cơ sở lý luận

Pérez và cộng sự (2021) coi trường ĐHTM là mô hình đại học nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống bằng cách sử dụng công nghệ thông tin (CNTT) một cách chuyên sâu, toàn cầu, hiệu quả và bền vững để cung cấp dịch vụ vì lợi ích của toàn bộ cộng đồng trường đại học. ĐHTM được đề xuất bao gồm 4 thành tố, trong đó mô hình cung cấp dịch vụ (1), kiến trúc CNTT (2), phương pháp tích hợp (3) để kết hợp các thành phần CNTT mới vào dự án trường đại học thông minh và quy trình lập kế hoạch dịch vụ giá trị gia tăng (4) tại mỗi trường đại học. Tất cả những yếu tố này là kết quả của hơn 10 năm nghiên cứu dựa trên kinh nghiệm cụ thể về việc thành lập một trường đại học thông minh trên nền tảng tại Trường Đại học Alicante với một cộng đồng gần 44.000 người (Pérez, Martínez, & Fonseca, 2021). Trước đó, Jason và cộng sự (2010) cho rằng đám mây di động là tiền đề quan trọng để xây dựng khuôn viên thông minh, có sự kết nối trong và ngoài nhà trường. Giáo dục qua đám mây thông minh có các trụ cột như iLearning (hỗ trợ sinh viên và giảng viên trong bài toán tiếp thu tri thức), iSocial (tập trung vào mạng xã hội và cộng đồng trong khuôn viên trường cho tương tác xã hội không chính thức về các chương trình đào tạo (cốt lõi, bổ sung), và các hoạt động xã hội nói chung), iManagement (quản lý khía cạnh vật lý như tòa nhà thông minh, truy cập, kiểm soát, an ninh, giám sát và ứng phó khẩn cấp,...), iGreen (CNTT xanh và bền vững), iHealth (dịch vụ chăm sóc y tế dự phòng, chăm sóc và theo dõi từ xa và cảnh báo dịch bệnh) (Jason, và những tác giả khác, 2010). Chun (2013) cho rằng một trường đại học cung cấp được GDTM, đòi hỏi ít nhất 03 trụ cột: phương pháp sư phạm mới, giảng viên và sinh viên thông minh, môi trường học tập giàu tài nguyên (Chun, 2013). Trong nghiên cứu của Quảng (2023), tác giả đã tổng hợp và so sánh các công trình trên thế giới cho rằng ĐHTM bao gồm 05 thành tố: Con người và lối sống thông minh, nền kinh tế thông minh, môi trường thông minh, năng lượng thông minh, di chuyển thông minh (Pagliaro và cộng sự, 2016; Mattoni và cộng sự, 2016); 06 thành tố: Con người thông minh, cuộc sống thông minh, nền kinh tế thông minh, môi trường thông minh, di chuyển thông minh, giáo dục thông minh (Malathi, 2017); 05 thành tố: Con người thông minh, tòa nhà thông minh, tích hợp cơ sở hạ tầng thông tin, quản trị thông minh, môi trường thông minh (Owoe và cộng sự, 2013). Theo Quảng (2023), mô hình ĐHTM trên nền tảng thành phố thông minh bao gồm 05 thành tố: Con

người và lối sống thông minh, kinh tế thông minh, năng lượng thông minh, môi trường thông minh, di chuyển thông minh. Theo Diễn đàn Đại học Thông minh-S-U-F.org (2017), mô hình ĐHTM bao gồm các thành tố: Khuôn viên thông minh, con người thông minh, đào tạo thông minh, nghiên cứu thông minh, quản trị thông minh, ảnh hưởng thông minh (Smart University Forum, 2017). Hướng tiếp cận này đang được khá nhiều tác giả các quốc gia đồng thuận, định hướng và chi tiết hóa hơn.

Trong đề tài cấp Nhà nước, Đức và cộng sự (2020) đề xuất mô hình ĐHTM tại các trường đại học Việt Nam (mô hình V-SMARTH) bao gồm 06 thành tố cơ bản: Tài nguyên số (S), học liệu truy cập mở (M), môi trường dạy - học ảo (A), nhu cầu học tập riêng (R), phương pháp dạy - học có tương tác (T), hạ tầng số (H) dựa trên ba trụ cột là số hóa, mô hình dạy - học dựa trên công nghệ số và quá trình chuyển đổi số toàn diện hệ thống. Nhóm tác giả thử nghiệm đo lường và đối sánh chất lượng của đại học thông minh với bộ tiêu chuẩn xếp hạng đối sánh University Performance Metric - UPM (Hữu, Thụy, Sơn, Hiếu, & Cường, 2020).

Hình 1. Mô hình V-Smarth



Nguồn: Hữu, Quang, Bảo, Trọng, & Quang, 2020.

Dựa trên mô hình đó, Thanh và Thịnh (2022) đề xuất mô hình T-SMARTH tại trường Đại học Thủ Dầu Một (tỉnh Bình Dương) với 07 thành tố: Khuôn viên thông minh, con người thông minh, nghiên cứu thông minh, quản trị thông minh, công nghệ thông minh, ảnh hưởng thông minh, Đào tạo thông minh. Tác giả đề xuất mô hình T-SMARTH như sau:

Bảng 1. Mô hình T-SMARTH

Thành tố	Nội dung
Tài nguyên số (S)	Tài nguyên số được tạo ra trong nội bộ, sách giáo khoa số “đa dạng hóa”; giảng viên và sinh viên cùng nhau phát triển nguồn lực học thuật và tiến hành nghiên cứu đổi mới. Tài nguyên kỹ thuật số được sản xuất bên ngoài từ các nhà xuất bản và thư viện bên ngoài. Quyền truy cập và quản trị phân cấp cho người dùng nội bộ và bên ngoài. Dữ liệu được sản xuất bên ngoài được sử dụng để phát triển tài nguyên.
Học liệu truy cập mở (M)	Tài liệu học tập và thông tin mở; Bài giảng trực tuyến MOOC; Chương trình đào tạo mở; Kết nối đa nền tảng; Liên kết sử dụng với các trường đại học khác.
Môi trường dạy - học ảo (A)	Đào tạo trực tuyến: Lớp đào tạo trực tuyến tích hợp, lớp tự chọn, lớp tăng cường, lớp tuyển sinh và bài tập về nhà; Các mô hình thực tế - ảo, thực tế hỗn hợp, thực tế - ảnh; Giám sát, kiểm tra và đánh giá trực tuyến: theo dõi, kiểm tra, đánh giá quá trình học tập; Các mô hình ảo được sản xuất nội bộ có khả năng tùy chỉnh cao cho các giảng viên khác nhau; Học sinh có thể tự do tạo tài liệu học tập ảo.
Nhu cầu học tập riêng (R)	Dạy - học theo khung chương trình (trực tiếp và trực tuyến); giảng dạy trên thiết bị di động; Dạy - học theo năng lực, định hướng, sở thích và nhu cầu của mỗi cá nhân; Dạy - học ngẫu nhiên, theo chứng chỉ micro-nano; Học tập suốt đời; Học mọi lúc mọi nơi; Học trên các thiết bị đa nền tảng.
Phương pháp dạy-học có tương tác (T)	Hoạt động môn học và tính năng tương tác được số hóa; dạy - học có sự tương tác, hợp tác giữa giảng viên và sinh viên; tương tác người học và học liệu số; tương tác, trao đổi trong nhóm học tập; không gian nghiên cứu sáng tạo.
Hạ tầng số (H)	Hạ tầng pháp lý số, hạ tầng nhân lực, hạ tầng dữ liệu số, hạ tầng công nghệ số, hạ tầng ứng dụng số, hạ tầng quản trị số.
Đào tạo số (S)	Khung đào tạo thay đổi theo nhu cầu doanh nghiệp, thay đổi chương trình học hiệu quả cao, số lượng chương trình đào tạo, xây dựng khung chương trình hấp dẫn, xây dựng Trung tâm Chuyển đổi số để tạo ra nguồn nhân lực số đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số.

Nguồn: Thanh & Gia, 2022.

Từ các công trình nghiên cứu trong nước và ngoài nước, bài viết của nhóm tác giả đề xuất mô hình khung

lý thuyết về ĐHTM và các tiền đề hạ tầng tại Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội như sau:

Hình 2. Khung nghiên cứu về các tiền đề của đại học thông minh



Nguồn: Nhóm tác giả, 2024.

Trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung trình bày các tiền đề hạ tầng là nền tảng để xây dựng mô hình ĐHTM. Theo đó, hạ tầng phần cứng là các hệ thống phần cứng, thiết bị, linh kiện và công nghệ thông minh được sử dụng tại trường; hạ tầng phần mềm là các hệ thống phần mềm thông minh dành riêng trên toàn đại học tại trường; hạ tầng nhân lực là tập hợp các cán bộ, giảng viên, sinh viên, những người được học và dạy các khóa học trong lớp học thông minh và tích cực sử dụng bảng thông minh, hệ thống thông minh, công nghệ thông minh; hạ tầng dữ liệu là tập hợp các cơ sở dữ liệu về các chương trình đào tạo thông minh, các khóa học thông minh, tài liệu số hóa và các cơ sở dữ liệu của nhà trường; hạ tầng pháp lý là tập hợp các chủ trương, chính sách được cụ thể hóa liên quan đến phát triển đại học thông minh, chuyển đổi số, đổi mới - sáng tạo (bao gồm nguồn lực tài chính) của các cấp quản lý và của nhà trường.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp theo Desk Research nhằm thu thập, tổng hợp và tóm tắt các nghiên cứu hiện có (Victorian State Government, 2023). Các bước triển khai phương pháp tuân theo hướng dẫn của TISDD Method Library (Book Methods School Software, n.d). Bước đầu tiên, lựa chọn chủ đề nghiên cứu “mô hình đại học

thông minh”. Bước tiếp theo, tìm kiếm các nguồn tư liệu qua công cụ Google Search, trang thư viện điện tử Research Gate và lọc các chủ đề chính dựa trên đánh giá các nguồn tin cậy như công trình nghiên cứu đề tài các cấp, các bài báo đã được công bố xuất bản chỉ số quốc tế, các cổng thông tin chính phủ, báo điện tử có giấy phép xuất bản... trong nước và quốc tế. Sau đó, nhóm tác giả hệ thống hóa thành các chủ đề nhỏ, đánh giá điểm kế thừa, khoảng trống của các công trình để xây dựng các khái niệm công cụ hình thành khung nghiên cứu. Trong đó, mô hình SMART của Diễn đàn Đại học Thông minh trên thế giới (2017) và mô hình V-SMARTH được đề xuất từ một đề tài nghiên cứu cấp Nhà nước của Đức và cộng sự (2020) được lựa chọn cuối cùng để tác giả xây dựng khung lý thuyết như đã trình bày Hình 2.

Dựa trên khung lý thuyết, nhóm tác giả thực hiện phương pháp nghiên cứu chủ đạo thứ hai là nghiên cứu thực địa tại Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Các dữ liệu, hình ảnh liên quan đến hạ tầng phần cứng, hạ tầng phần mềm, hạ tầng nhân lực, hạ tầng dữ liệu và hạ tầng pháp lý từ phòng Quản lý Đào tạo, phòng Quản trị - Thiết bị và phòng Tổ chức - Hành chính, các báo cáo hành chính của nhà trường được tổng hợp, phân tích. Nhóm tác giả tiến hành quan sát các cơ sở hạ tầng hiện hữu để phân tích các tiền đề

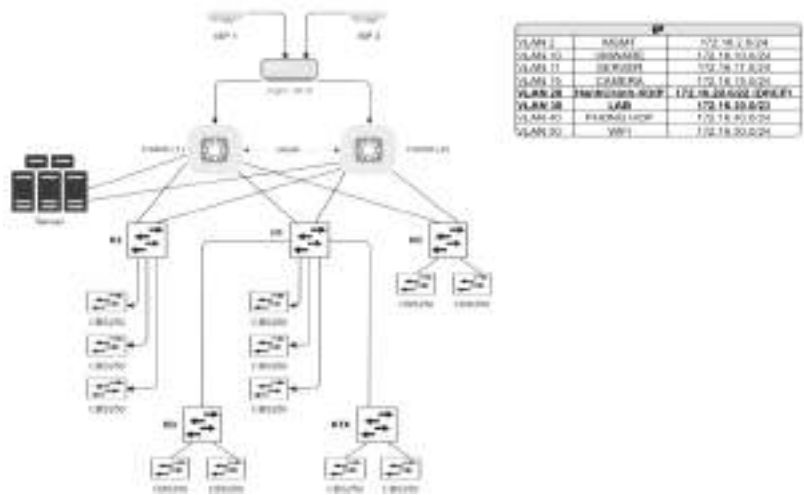
thuận lợi. Dựa trên các kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đánh giá các thách thức, khó khăn của Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội trong lựa chọn và xây dựng mô hình đại học thông minh.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Các tiền đề hạ tầng thuận lợi

Sau đây là các kết quả nghiên cứu chính về các tiền đề hạ tầng tạo điều kiện thuận lợi và cơ hội để Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội định hướng xây dựng đại học thông minh.

Hình 3. Hệ thống khuôn viên thông minh của Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội



Nguồn: Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội, 2024.

Hạ tầng phần cứng

Hệ thống máy tính

Nhà trường có một hệ thống máy tính bao phủ rộng rãi. Tại khối phòng ban, trung tâm hành chính: Cán bộ nhà trường phục vụ công tác quản lý chuyên môn hành chính đều 100% có máy vi tính, các phòng ban được trang bị tối thiểu 02 máy in, có mạng wifi riêng. Tại các văn phòng khoa: Có 01 máy vi tính, 01 máy in, hệ thống mạng wifi khoa riêng. 100% giảng viên đều tự trang bị laptop cá nhân. Hệ thống wifi bao phủ của nhà trường có thể kết nối các laptop cá nhân như máy làm việc. Tại các phòng học thực hành: Đến tháng 5 năm 2023, nhà trường hiện có 08 phòng máy vi tính phục vụ giảng dạy và học tập của sinh viên. Trong đó, tại tòa nhà B3 (05 phòng máy vi tính với 41máy/phòng, đưa vào sử dụng từ năm 2013), tại tòa nhà H1 (04 phòng máy vi tính với 43 máy mỗi phòng, hệ thống đưa vào sử dụng năm 2023).

Hệ thống mạng

Hệ thống mạng Internet tại nhà trường hiện có 06 đường truyền mạng. Trong số này, có 03 đường truyền mạng chính của nhà mạng VNPT, tập trung tại phòng máy chủ. Ngoài ra, có 02 đường truyền mạng dự phòng dành cho tòa nhà H1 và H2, cùng

với 01 đường truyền mạng được tài trợ bởi nhà mạng Viettel. Tổng băng thông của hệ thống xấp xỉ 1.000 Mbps. Hiện tại, nhà trường đang ký hợp đồng cung cấp mạng wifi miễn phí với nhà mạng FPT tại một số khu vực trong nhà trường. Ngoài ra, nhà trường còn có một số hệ thống mạng khác:

- Hệ thống mạng nội bộ: Các khu vực trong nhà trường kết nối với nhau thông qua mạng nội bộ và mạng internet, sử dụng đường truyền cáp quang với băng thông 1.000MB. Hệ thống mạng được phân lớp mạng; có tường lửa.
- Hệ thống điện thoại: Sử dụng điện thoại công nghệ VoIP, sử dụng mạng điện thoại của VNPT.
- Hệ thống Camera giám sát: Camera lắp tại các khu vực trước và sau cổng trường; phòng máy vi tính thực hành.

Cơ sở vật chất, thiết bị khác

Nhà trường đã tự thiết kế và vận hành một phòng Studio phục vụ sản xuất học liệu (studio bao gồm phòng chuyên biệt được lắp đặt các phần mềm và thiết bị CNTT dùng cho việc xây dựng, biên tập và xuất bản học liệu điện tử.

Hạ tầng dữ liệu

Trung tâm cơ sở dữ liệu

Cuối năm 2023, nhà trường triển khai lắp đặt trang thiết bị, hệ thống mới cho phòng trung tâm dữ liệu tập trung về một địa điểm duy nhất được đặt tại tòa nhà H2 bao gồm: Toàn bộ server, hệ thống mạng internet, tường lửa, hệ thống điện thoại IP, hệ thống Camera giám sát, phần mềm... Trung tâm cơ sở dữ liệu được vận hành bởi hệ thống máy chủ gồm 06 máy chủ Lenovo ThinkSystem SR550 (từ năm 2017), 01 máy chủ HP và 01 máy chủ Lenovo (từ năm 2012).

Cơ sở dữ liệu khác

Nhà trường có phần mềm quản lý thư viện riêng,

trong đó các tài liệu bản cứng hiện có đã được chuyển đổi số, thành kho dữ liệu tài liệu, đồng thời đang từng bước phát triển kho dữ liệu bài giảng điện tử với 74 học phần có thời lượng từ 30-100% do giảng viên tự ghi hình và đội ngũ cán bộ nhà trường tự sản xuất, được xây dựng tính từ năm 2021 đến nay. Ngoài ra, nhà trường tuân thủ quy định kỹ thuật về dữ liệu của hệ thống cơ sở dữ liệu ngành về giáo dục đại học, kết nối và trao đổi đầy đủ dữ liệu với cơ sở dữ liệu giáo dục đại học HEMIS (do Bộ GD&ĐT quản lý).

Hạ tầng phần mềm

Bảng 2. Tổng hợp các phần mềm của Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội

TT	Phần mềm	Mô tả
1	Quản lý đào tạo, tiếp nhận phản hồi	- Phần mềm do Công ty Thiên An thiết kế, đưa vào sử dụng từ năm 2013 - Các Website: Cổng sinh viên: http://qltd.ldxh.edu.vn/ Cổng giảng viên: http://14.161.46.138:84/#/login Cổng feedback : http://14.161.46.138:82/
2	Thi trắc nghiệm (E-learning)	Hệ thống Elearning (Moodle) được sử dụng năm 2024 (http://172.16.11.26:85/login/index.php)
3	Thư viện	Website có đặt tại máy chủ của nhà trường, được sử dụng từ năm 2016 (http://14.161.46.138:86/)
4	Email, họp trực tuyến Zoom	- Google cấp sử dụng miễn phí cho hệ thống Giáo dục với dung lượng 100 Tera byte, User: 10.000 user, được triển khai từ năm 2016. - Có tối thiểu 01 phòng Zoom (300 user, full tính năng).
5	Website	Website do trust.vn thiết kế và đưa vào sử dụng năm 2016, máy chủ thuộc Trust.vn (http://www.ldxh.edu.vn/trang-chu.html)
6	Tuyển sinh	- Phần mềm nhập hồ sơ học bạ, xét tuyển (nhà trường xây dựng) - Kết nối và trao đổi đầy đủ dữ liệu với cơ sở dữ liệu giáo dục đại học HEMIS (do Bộ GD&ĐT quản lý): https://hemis.moet.gov.vn/ ; https://tuyensinh.moet.gov.vn/ts/ ; http://nghepvu.thituyensinh.vn/
7	Quản lý tài chính - kế toán	Phần mềm MISA do Công ty Cổ phần Misa cung cấp, đưa vào sử dụng năm 2018.
8	Quản lý nhân sự	- Phần mềm quản lý nhân sự Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. - Văn phòng điện tử (hệ thống email riêng cho toàn bộ cán bộ, giảng viên, sinh viên của nhà trường), chữ ký số đối với lãnh đạo nhà trường.

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp, 2024.

Hạ tầng nhân lực

Hiện nay, nhà trường đã thành lập được bộ phận chỉ đạo, phụ trách, triển khai ứng dụng CNTT, chuyển đổi số theo Quyết định số 864/QĐ-CSII ngày 21/11/2019 của Giám đốc Cơ sở II về việc thành lập Tổ tư vấn Công nghệ thông tin. Bộ phận nhân sự IT thuộc phòng Quản trị - Thiết bị với 02 nhân viên toàn

thời gian trong đó: 01 Kỹ sư công nghệ thông tin, 01 trung cấp công nghệ thông tin (sắp tới được điều chuyển bổ sung ít nhất 1 nhân sự CNTT). Bộ môn Tin học gồm 05 giảng viên tham gia giảng dạy ngành Hệ thống thông tin quản lý. Ngoài ra, có một số cán bộ phòng ban khác có trình độ cử nhân CNTT thường được huy động vào các công tác phát triển CNTT của

nhà trường. Số lượng gần 200 sinh viên đang theo học chương trình Cử nhân ngành Hệ thống thông tin quản lý là tiềm năng lớn có thể huy động như nhân lực tiềm nguyên trong xây dựng hạ tầng CNTT của nhà trường, các em đồng thời cũng là nguồn lực của “sinh viên thông minh” (con người thông minh), một trong các thành tố quan trọng của mô hình ĐHTM.

Các giảng viên được đào tạo qua nhiều hình thức về xây dựng bài giảng điện tử, tổ chức lớp học trực tuyến, sử dụng Classroom qua Meet, Zoom, nhất là trong thời gian cách ly dịch bệnh Covid-19. Hiện nay, nhà trường vẫn tiếp tục duy trì một phần giảng dạy trực tuyến.

Hạ tầng pháp lý

Hiện tại, về cơ sở pháp lý vĩ mô, Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án “Tăng cường ứng dụng CNTT và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030”, Quyết định số 919/QĐ-LĐTBXH ngày 10/8/2021 v/v phê duyệt kế hoạch ứng dụng công nghệ thông tin, phát triển Chính phủ số và đảm bảo an toàn thông tin mạng giai đoạn năm 2021-2026 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Quyết định số 4740/QĐ-BGDĐT ngày 30/12/2022 của Bộ Giáo dục & Đào tạo về Ban hành Bộ chỉ số, tiêu chí đánh giá chuyển đổi số Cơ sở GDĐH. Theo đánh giá của đoàn chuyên gia trong kiểm định chất lượng cơ sở GDĐH chu kỳ II (năm 2023), nhà trường có một số Chiến lược thành phần phát triển (KHCN, đảm bảo chất lượng, phát triển nhân lực), có Kế hoạch phát triển của các đơn vị và kế hoạch năm học để thực hiện mục tiêu Chiến lược, có tổ chức đánh giá kết quả thực hiện Kế hoạch, Chiến lược qua tổng kết các năm học và sơ kết năm. Tuy vậy, hiện nhà trường chưa có chiến lược tổng thể hay kế hoạch khoa học - công nghệ bao gồm chuyển đổi số, đổi mới - sáng tạo rõ ràng.

Từ các kết quả trên, các yếu tố hạ tầng dẫn hình thành tại Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội có các thế mạnh, thuận lợi nổi bật như sau:

Thứ nhất, các yếu tố hạ tầng trụ cột từ phần cứng, phần mềm, dữ liệu, nhân lực và pháp lý đã được đầu tư cơ bản xuyên suốt thời gian qua, có sự kế thừa và lộ trình, là nền tảng quan trọng, yếu tố tích cực để mạnh dạn định hướng chuyển đổi mô hình đại học thông minh.

Thứ hai, hạ tầng phần cứng, phần mềm, dữ liệu được tư vấn và phát triển bởi một nhóm, tổ chuyên

môn sâu nên có sự lô-gic kết nối tạo một khuôn viên thông minh, di động và tiện ích mọi lúc, mọi nơi.

Thứ ba, chi phí được tối giản hóa, tận dụng nguồn lực có sẵn, nhất là phát triển phần mềm, chủ yếu do nguồn nhân lực thông minh tự thân cống hiến. Ngoài ra, Cơ sở II được chủ trương đầu tư xây dựng cơ bản từ cơ quan chủ quản là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, được Ban Giám hiệu, Hội đồng trường Trường Đại học Lao động - Xã hội ủng hộ về chiến lược, quyết sách. Hạ tầng pháp lý này là yếu tố quan trọng để phát triển quản trị thông minh.

Thứ tư, Ban Giám đốc và đội ngũ chủ chốt (nhân lực thông minh) có sự thống nhất về ý chí, có năng lực chuyên môn đa dạng từ các ngành khác nhau (quản trị nguồn nhân lực, công nghệ thông tin, giáo dục, kinh tế, công tác xã hội...), có tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám thử sức đi đầu trong lĩnh vực chuyên môn và chấp nhận các công việc ngoài lĩnh vực phụ trách.

4.2. Các khó khăn, thách thức

Ngoài các thuận lợi, cơ hội đã trình bày trên là tiền đề để Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội phát triển theo định hướng ĐHTM, tác giả cho rằng còn có những khó khăn, khoảng trống mà cần có các giải pháp như sau:

Thứ nhất, về hạ tầng phần cứng, phần mềm và dữ liệu, cần nâng cấp cơ sở vật chất tại các cơ sở, tăng cường trang thiết bị và hạ tầng CNTT, đẩy nhanh tiến độ công tác chuyển đổi số nhằm nâng cao năng lực CNTT của trường, phát triển theo mô hình ĐHTM, đại học số hóa theo Quyết định số 4740/QĐ-BGDĐT, ngày 30/12/2022 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Bộ chỉ số, tiêu chí đánh giá chuyển đổi số CSGD đại học. Trường cần đẩy mạnh công tác số hóa các nguồn học liệu của Trung tâm Thông tin - Thư viện, cập nhật, bổ sung đầy đủ các giáo trình, tài liệu học tập, tài liệu số, tài liệu tham khảo, xây dựng thư viện điện tử...¹ Thực tế, hạ tầng phần cứng/cơ sở vật chất - thiết bị, nhà trường đang đối diện nguồn đầu tư thấp trong khi cắt giảm mạnh theo chủ trương tự chủ tài chính mà chưa được quyết định mức thu học phí và chủ động các nguồn thu khác dẫn đến hạn chế lớn trong đầu tư khuôn viên thông minh. Một số hạ tầng cơ sở vật chất - thiết bị có tuổi đời sử dụng khá lâu hoặc một số được theo cơ chế mua sắm tập trung thì thực tế không phù hợp, không

1 Theo kiến nghị từ các chuyên gia độc lập trong kiểm định chất lượng cơ sở GDĐH chu kỳ II của Trường Đại học Lao động - Xã hội.

đáp ứng được nhu cầu sử dụng, làm ảnh hưởng đến hiệu suất vận hành hệ thống khuôn viên thông minh.

Thứ hai, về hạ tầng nguồn lực, cần phát huy một cách thông minh các giảng viên - nhà đổi mới đóng vai trò nòng cốt cho đội tiên phong của sự thay đổi đột phá và vai trò của cán bộ quản lý các cấp trong từng mức cụ thể của lộ trình trưởng thành của đại học thông minh. Mức độ trưởng thành về sự thông minh theo 06 mức độ: Thích ứng, cảm nhận, suy luận, học hỏi, dự báo, tự quản (Bakken, Uskov, Penumatsa, & Doddapaneni, 2016). Mô hình trưởng thành của ĐHTM gồm 05 mức là Khởi đầu, Lắp lại được, Định hình được, Quản lý được và Tối ưu hóa và được coi tương ứng với 05 mức độ sẵn sàng của một đại học thực hiện giáo dục thông minh. 05 bước để Trường Đại học Thủ Dầu Một phát triển thành một trường ĐHTM bao gồm: Tự chủ, khởi động, thử nghiệm, triển khai vận hành và toàn diện (Thanh & Gia, 2022). Trong các kết quả nghiên cứu cũng như cơ sở lý luận về mô hình ĐHTM đều thấy rõ thành tố không thể thiếu là giảng viên thông minh. Do đó, nhà trường cần đánh giá về sự cởi mở, sẵn sàng với đổi mới - sáng tạo của đội ngũ, có các biện pháp thay đổi nhận thức và đào tạo đội ngũ để lựa chọn các nhóm giảng viên, cán bộ quản lý cụ thể cho mỗi giai đoạn. Ở mỗi mức độ chỉ nên bắt đầu tham gia ở các mức trưởng thành thông minh tương ứng của trường đại học để tối ưu hóa tỷ lệ “lợi ích trên chi phí”. Nếu huy động giảng viên, cán bộ quản lý không phù hợp với mức trưởng thành thông minh hiện thời của trường đại học thì không chỉ gây ra lãng phí không đáng có về đầu tư mà còn có thể tạo ra các cản trở làm chậm tiến độ trưởng thành thông minh của trường đại học.

Thứ ba, về hạ tầng pháp lý, các cơ sở đào tạo thuộc các cơ sở giáo dục đại học thuộc Bộ tại các địa điểm

địa lý khác nhau được tiếp cận bình đẳng hơn, nhanh chóng hơn trong về hạ tầng dữ liệu, nguồn lực tài chính, chương trình, các cơ chế đầu tư của Bộ LĐTĐBXH. Việc triển khai chương trình số hóa của Bộ LĐTĐBXH là một tiền đề quan trọng trong bình đẳng thông tin giữa các đơn vị trực thuộc Bộ. Tuy có thống nhất thông tin quản lý theo các đầu mối nhưng hệ thống triển khai hành chính cấp dưới còn công kênh về hình thức dẫn đến sự chậm trễ, thụ động khi nhận được thông tin và triển khai cho các đơn vị cấp dưới trong khi các đơn vị này, ví dụ các đơn vị trở thành đơn vị cấp III do vấn đề sáp nhập tỉnh gần đầu mối nhưng cũng có những chức năng đã được phân quyền nhất định. Để phát triển thành đại học thông minh có thể cạnh tranh với các cơ sở giáo dục khác rất cần sự đầu tư và tạo điều kiện hỗ trợ tối đa từ các cơ quan chủ quản là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan quản lý liên quan. Ngoài ra, đối với Cơ sở II còn cần đến cơ chế mở, hỗ trợ tối đa để phát triển độc lập, tạo sức mạnh tập thể cùng với Trường Đại học Lao động - Xã hội.

5. Kết luận

Định hướng phát triển đại học thông minh và xác định lộ trình trưởng thành, chuyển đổi từ giáo dục truyền thống sang giáo dục thông minh là yêu cầu tất yếu để phát triển của các cơ sở giáo dục đại học nói chung và Cơ sở II, Trường Đại học Lao động - Xã hội nói riêng. Trên chặng đường đó, việc đánh giá thực trạng các điều kiện sẵn có và các thách thức cần giải quyết vô cùng quan trọng. Chặng đường này cần được xác định thành chiến lược, kế hoạch hành động của nhà trường và rất cần sự đồng hành, hỗ trợ từ các cơ quan chủ quản, từ mạng lưới nguồn lực trong hệ thống sinh thái được huy động một cách thông minh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Akhrif, O., Idrissi, Y. E., & Hmina, N. (2018). *Smart University: SOC Based Study*, (trang ACM International Conference Proceeding Series).

Anh, V. (2024, 5 16). Xây dựng nền tảng phát triển đại học định hướng đổi mới sáng tạo. *Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam*. Được truy lục từ <https://dangcongsan.vn/khoa-hoc/xay-dung-nen-tang-phat-trien-dai-hoc-dinh-huong-doi-moi-sang-tao-665213.html>

Bakken, J. P., Uskov, V. L., Penumatsa, A., & Doddapaneni, A. (2016). Smart universities, smart classrooms and students with disabilities. Trong *Smart Education and e-Learning 2016* (trang 15-27). Springer International Publishing.

Bassano, C., Carotenuto, A., Ferretti, M., Pietronudo, M. C., & Coskun, H. E. (2019). *Smart University for Sustainable Governance in Smart Local Service Systems* (Tập 787). Springer International Publishing.

Book Methods School Software. (n.d). Chapter 5. Desk Research. Trong *This Is Service Design Doing*. Mutters: Stickdorn Service Design GmbH.

- Chun, S. (2013). Korea's Smart Education Initiative and its pedagogical implications. *CNU Journal of Educational Studies*, 34, 1-18. doi:10.18612/cnues.2013.34.2.1.
- Heinemann, C., & Uskov, V. L. (2018). Smart University: Literature Review and Creative Analysis. Trong V. L. Uskov, J. P. Bakken, R. J. Howlett, & L. C. Jain, *Smart Universities: Concepts, Systems, and Technologies* (trang 11-46). Springer Nature.
- Henke, K., Wuttke, H.-D., Hutschenreuter, R., & Kist, A. (2018). GOLDi-Lab as a Service – Next Step of Evolution. Trong V. L. Uskov, R. J. Howlett, L. C. Jain, & L. Vlacic, *Smart Education and e-Learning 2018*. Springer Publishing.
- Hữu, N. Đ., Sơn, P. B., Thụy, H. Q., Hiếu, P. X., Hiếu, T. T., Vũ, T. M., & Thành, N. T. (2020, 5 11). Đại học thông minh: Bối cảnh thế giới và liên hệ với Việt Nam. Hà Nội. Được truy lục từ <https://uet.vnu.edu.vn/dai-hoc-thong-minh-boi-can-h-gioi-va-lien-voi-viet-nam/>
- Hữu, N. Đ., Thụy, H. Q., Sơn, P. B., Hiếu, T. T., & Cường, T. Q. (2020). Mô hình khái niệm và xếp hạng đối sánh đại học thông minh V-SMARTH. *VNU Journal of Science: Education Research*, 36.
- Jadrić, M., Ćukušić, M., & Mijač, T. (2021). Relating Smart Governance as a University Feature to Students' University Perceptions. *Journal of Information and Organizational Sciences*, 45(1), 1-20.
- Jason, W. P., Azarmi, N., Leida, M., Saffre, F., Afzal, A., & Yoo, P. D. (2010). The Intelligent Campus (iCampus) End-to-End Learning Lifecycle of a Knowledge Ecosystem. *Sixth International Conference on Intelligent Environments*, (trang 332-337). Kuala Lumpur. doi:10.1109/IE.2010.68
- Kotter, J. P., & Cohen, D. S. (2002). The Heart of Change: Real-Life Stories of How People Change. *Harvard Business Press*.
- Lindsay, W. (2024). *Student Surveillance in the Digital Age*. Baltimore MD: Johns Hopkins University Press.
- Muhamad, W., Kurniawan, N. B., Suhardi, S., & Yazid, S. (2018). Smart campus features, technologies, and applications: A systematic literature review. *2017 International Conference on Information Technology Systems and Innovation* (trang 384–391). Institute of Technology, Bandung-School of Electrical Engineering & Informatics.
- Pérez, F. M., Martínez, J. V., & Fonseca, I. L. (2021). Modelling and Implementing Smart Universities: An IT Conceptual Framework. *Sustainability*, 13, 3397. doi:10.3390/su13063397
- Quảng, L. Đ. (2023). Giáo dục Thông minh và Chiến lược Xây dựng Mô hình Đại học Thông minh ở Vương quốc Anh. *Tạp chí khoa học Đại học Tân Trào*, 9(2), 122-132.
- Satien, J., & Prachyanun, N. (2019). Smart University: Guidelines to Implementation Smart University. *Journal of Technology Management Rajabhat Maha Sarakham University*(1).
- Seitbatkalova, A., Tamenova, S., Tarman, B., Mukan, S., & Yeralina, E. (2023). Assessment of implementation of smart university management system: The case of Kazakh Ablai Khan University of International Relations and World Languages. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 504-514. doi:10.21511/ppm.21(1).2023.43
- Smart University Forum. (2017, 6 23). What is a Smart University? Được truy lục từ https://www.youtube.com/watch?v=Km_XrO_zwYE
- Tamrat, W. (2019, 10). The exigencies of student participation in university governance: Lip services and bottlenecks. *Higher Education Quarterly*, 74(2). doi:10.1111/hequ.12235
- Thanh, T. Q., & Gia, V. T. (2022). Research for Building the Smart University Model at Thu Dau Mot University. *Thu Dau Mot University Journal of Science*, 4(4), 63-74.
- Thắng, V. Q. (2023). Gắn kết giáo dục đại học với khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo - nền tảng phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. *Tạp chí Cộng sản*. Được truy lục từ https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/828214/gan-ket-giao-duc-dai-hoc-voi-khoa-hoc%2C-cong-nghe-va-doi-moi-sang-tao---nen-tang-phat-trien-nguon-nhan-luc-cho-cong-nghiep-hoa%2C-hien-dai-hoa-dat-nuoc.aspx#
- Uskov, V. L., Bakken, J. P., Howlett, R. J., & Jain, L. C. (2018). *Smart Universities: Concepts, Systems, and Technologies*. Springer Publishing.
- Uskov, V. L., Bakken, J., Penumatsa, A., Heinemann, C., & Rachakonda, R. (2017). Smart Pedagogy for Smart Universities. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 3–16.
- Uskov, V. L., Howlett, R. J., & Jain, L. C. (2015). *Smart Education and Smart e-learning*. Springer Publishing.
- Uskov, V. L., Howlett, R. J., & Jain, L. C. (2019). *Smart Education and e-Learning 2019*. Springer Publishing.
- Victorian State Government. (2023, 7 05). *Desktop Research*. Được truy lục từ <https://www.vic.gov.au/desktop-research>.

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ Ở VIỆT NAM

TS. Đỗ Thị Thu

Khoa Kinh tế, Học viện Ngân hàng

thudt@hvn.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh phát triển kinh tế số trên toàn cầu, Việt Nam đã và đang có những thành công nhất định trong quá trình chuyển đổi số hướng đến phát triển kinh tế số. Với mục tiêu nâng tỷ trọng kinh tế số trong tổng sản phẩm quốc nội lên 20% vào năm 2025 và 30% vào năm 2030, Việt Nam cần thực hiện các chính sách phối hợp đồng bộ cả về kinh tế và xã hội trong mọi ngành, lĩnh vực của nền kinh tế. Trong đó, kết nối cung - cầu lao động là một trong những chủ đề được các nhà hoạch định chính sách quan tâm thúc đẩy, nhằm đáp ứng tốt với xu hướng chuyển dịch cơ cấu việc làm trong quá trình chuyển đổi số. Bài viết này nhằm cung cấp bằng chứng khoa học và thực tiễn về thực trạng cung và cầu lao động trong những năm gần đây, làm cơ sở cho các thảo luận chính sách phát triển thị trường lao động, đáp ứng những yêu cầu đặt ra trong quá trình phát triển kinh tế số.

Từ khóa: Lao động, việc làm, cung lao động, cầu lao động, kinh tế số.

THE LABOR MARKET WITHIN THE FRAMEWORK OF DIGITAL ECONOMY ADVANCEMENT IN VIETNAM

Abstract: In the framework of advancing the global digital economy, Vietnam has achieved notable progress in its digital transformation efforts aimed at fostering economic development. To elevate the contribution of the digital economy to 20% of the gross domestic product by 2025 and 30% by 2030, it is essential for Vietnam to adopt comprehensive policies that ensure cohesive economic and social coordination across all sectors of the economy. One of the key areas of interest for policymakers is the alignment of labor supply and demand, particularly in response to the evolving employment landscape brought about by digital transformation. This article seeks to present both scientific and practical insights into the recent trends in labor supply and demand, serving as a foundation for discussions regarding labor market development policies that address the needs arising from the advancement of the digital economy.

Keywords: Labor, employment, labor supply, labor demand, digital economy.

Mã bài báo: JHS - 207

Ngày nhận bài sửa: 11/07/2024

Ngày nhận bài: 17/06/2024

Ngày duyệt đăng: 20/07/2024

Ngày nhận phản biện: 30/06/2024

1. Bối cảnh nghiên cứu

Trong những năm gần đây, chuyển đổi số đã và đang trở thành xu thế và là giải pháp nâng cao hơn nữa năng lực cạnh tranh quốc gia. Theo Ngân hàng Thế giới (2021), kinh tế số mang lại bốn lợi thế chính cho các quốc gia, bao gồm: giúp các doanh nghiệp có nhiều thông tin, nhiều lựa chọn hơn, doanh số cao hơn và khách hàng hài lòng hơn; giúp tiết kiệm thời gian cho người tiêu dùng với các sản phẩm và dịch vụ được cung cấp nhanh chóng; giúp cắt giảm chi phí, tăng khả năng cạnh tranh do sự gia nhập thị trường dễ dàng hơn, từ đó khuyến khích đổi mới sáng tạo, khuyến khích làm việc tại nhà và tạo thêm các công việc linh hoạt về thời gian; cung cấp nhiều dữ liệu để giúp Chính phủ hiểu rõ hơn những gì đang diễn ra trong nền kinh tế, những dịch vụ nào Chính phủ có thể hoặc cần cung cấp cho các nhóm đối tượng khác nhau.

Nắm bắt những lợi ích của kinh tế số, Việt Nam đã thúc đẩy phát triển kinh tế số và đạt được những kết quả nhất định. Báo cáo của Google đánh giá tốc độ phát triển kinh tế số Việt Nam nhanh nhất Đông Nam Á trong 2 năm liên tiếp với tốc độ tăng trưởng của kinh tế số đạt 38% vào năm 2022, đạt 19% vào năm 2023, và dự báo tiếp tục tăng trưởng 20% vào năm 2025, cao gấp 3,5 lần tốc độ tăng trưởng GDP (Google, Temasek & Bain & Company, 2023). Theo ước tính của Bộ Thông tin và Truyền thông, tỷ trọng kinh tế số trong tổng sản phẩm quốc nội (Gross Domestic Product - GDP) của Việt Nam năm 2023 đạt 16,5% (Văn, 2023). Theo kết quả biên soạn tỷ trọng giá trị tăng thêm của kinh tế số trong GDP của Tổng Cục Thống kê (2023), tỷ trọng giá trị tăng thêm của kinh tế số trong GDP các năm từ 2020-2023 lần lượt là 12,66%, 12,88%, 12,63% và 12,33%. Trung bình tỷ trọng giá trị tăng thêm kinh tế số trong GDP các năm 2020-2023 đạt khoảng 12,62%. Riêng trong năm 2023, tỷ trọng kinh tế số trong GDP đạt 12,33%, trong đó ngành kinh tế số lõi đóng góp 7,42% (chiếm 60,19%), số hóa các ngành khác đóng góp 4,91% (chiếm 39,81%). Bên cạnh các ngành kinh tế số lõi, một số ngành có giá trị tăng thêm kinh tế số cao như: thương mại bán buôn, bán lẻ chiếm khoảng 13% tổng giá trị tăng thêm của kinh tế số; Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí trung bình các năm từ 2020-2023 ước chiếm khoảng 4%; Sản xuất sản phẩm từ kim loại đúc sẵn chiếm khoảng 2%; Hoạt động phát thanh, truyền hình chiếm khoảng 2%; Hoạt động dịch vụ tài chính khoảng 2%. Một số ngành có hoạt động số hóa thấp và gần như không thực hiện số hóa như hoạt động thú y; hoạt động trợ giúp xã hội; hoạt động chăm sóc, điều

dưỡng tập trung; sản xuất sản phẩm thuốc lá; Xử lý ô nhiễm và hoạt động quản lý chất thải khác (Tổng Cục Thống kê, 2023).

Đây là kết quả của những nỗ lực chính sách của Chính phủ trong việc đẩy mạnh phát triển công nghệ thông tin và truyền thông, số hóa của các ngành kinh tế, đặc biệt là các ngành dịch vụ. Ngày 31 tháng 3 năm 2022, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 411/QĐ-TTg, Phê duyệt Chiến lược quốc gia Phát triển Kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 với mục tiêu nâng tỷ trọng kinh tế số lên 20% GDP vào năm 2025 và 30% GDP vào năm 2030. Để thực hiện mục tiêu này, cần phát triển kinh tế số và xã hội số, phát triển thêm các ngành nghề kinh doanh mới, mở ra các thị trường mới và tạo thêm nhiều nhu cầu việc làm mới.

Do vậy, một trong những mục tiêu của phát triển kinh tế số là phát triển nguồn nhân lực kinh tế số. Theo Quyết định số 411/QĐ-TTg, mục tiêu cụ thể được đặt ra là nâng tỷ lệ nhân lực lao động kinh tế số trong tổng lực lượng lao động đạt trên 2% vào năm 2025 và trên 3% vào năm 2030. Đây là điều kiện tiên quyết để Việt Nam có thể hiện thực hóa trụ cột làm chủ và đổi mới sáng tạo trong phát triển kinh tế số theo Khung kết nối, Làm chủ, Đổi mới sáng tạo, Bảo vệ (CHIP) của Ngân hàng Thế giới (2021).

Trong bối cảnh đó, nhiều dự báo của các tổ chức quốc tế đã chỉ ra những tác động của chuyển đổi số cũng như phát triển kinh tế số đối với sự chuyển dịch cơ cấu việc làm và đặt ra những yêu cầu về sự chuyển dịch cơ cấu lao động, đáp ứng những nhu cầu mới về sử dụng lao động. Theo báo cáo của Viện Chiến lược Phát triển Việt Nam (2023), trong khi một số ngành bị tác động tiêu cực, giảm việc làm như: năng lượng, chế tạo, dệt may, thương mại, dịch vụ, giải trí, điện tử, giao thông, nông nghiệp..., nhiều ngành khác lại có những tác động tích cực, có thêm việc làm cơ hội để phát triển như du lịch, y tế, giáo dục, xây dựng. Nhằm cung cấp bằng chứng khoa học cho các nhà hoạch định chính sách trong việc phát triển nguồn nhân lực và phát triển thị trường lao động, đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế số quốc gia, bài viết này nhằm mô tả thực trạng cung - cầu lao động trong bối cảnh phát triển kinh tế số những năm gần đây, cung cấp bằng chứng khoa học cho các thảo luận chính sách phát triển thị trường lao động trong thời gian tới.

2. Cơ sở lý thuyết về cung - cầu lao động

Nhằm mục tiêu phát triển thị trường lao động một cách hiệu quả, bài viết này xem xét thực trạng cung - cầu lao động, trong bối cảnh phát triển kinh tế số dưới góc nhìn của lý thuyết kinh tế học vi mô về cân bằng cung -

cầu thị trường.

Thị trường lao động là một thị trường có điểm đặc thù với hàng hóa được trao đổi là sức lao động. Cụ thể, người lao động là bên cung về sức lao động và các doanh nghiệp tạo việc làm, có cầu về sức lao động. Theo đó, lực lượng lao động phản ánh cung lao động, trong khi số người có việc làm phản ánh cầu lao động. Mối quan hệ giữa cung lao động và cầu lao động được xem là hết sức cần thiết để đánh giá thực trạng thị trường lao động có thực sự hoạt động hiệu quả hay không.

Trong bối cảnh phát triển kinh tế số, quá trình chuyển đổi số tác động tới cả cung và cầu lao động, có thể tạo ra sự mất cân đối cung - cầu lao động hoặc làm thay đổi trạng thái cân bằng của thị trường lao động. Do đó, trên cơ sở lý thuyết cung - cầu, áp dụng cho thị trường lao động, nội dung phần tiếp theo nhằm phân tích thực trạng chuyển dịch cơ cấu lao động và việc làm trong thời gian qua và những thay đổi xuất phát từ bối cảnh phát triển kinh tế số, từ đó thảo luận các chính sách phát triển thị trường lao động ở Việt Nam, hướng tới mục tiêu đảm bảo cân bằng cung - cầu của thị trường lao động, giúp thị trường này hoạt động có hiệu quả.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để phân tích thực trạng lao động và việc làm của Việt Nam, tác giả sử dụng hai phương pháp nghiên cứu bao gồm: Phương pháp phân tích - tổng hợp và phương pháp thống kê mô tả dựa trên hai nguồn dữ liệu là dữ liệu về lao động và việc làm được công bố trên Trang thông tin điện tử của Tổng Cục Thống kê và dữ liệu khảo sát Điều tra Lao động - Việc làm năm 2020, được thực hiện bởi Tổng Cục Thống kê. Hai phương pháp này được sử dụng kết hợp nhằm mô tả và phân tích thực trạng cơ cấu cũng như sự chuyển dịch cơ cấu lao động và việc làm trong bối cảnh phát triển kinh tế số ở Việt Nam những năm gần đây.

4. Thực trạng cung - cầu lao động trong bối cảnh phát triển kinh tế số ở Việt Nam

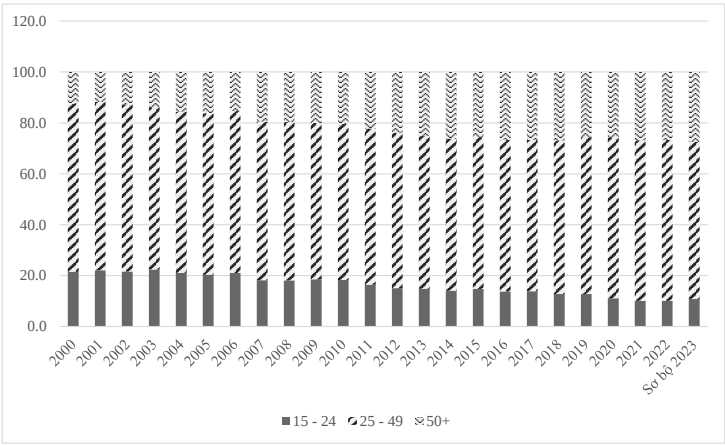
4.1. Thực trạng cung lao động trong bối cảnh phát triển kinh tế số ở Việt Nam

Để làm rõ thực trạng cung lao động ở Việt Nam thời gian qua, bài viết xem xét cơ cấu lao động theo bốn khía cạnh chính gồm cơ cấu lao động theo độ tuổi, trình độ học vấn, nghề nghiệp và cơ cấu lao động phi chính thức.

Về cơ cấu lao động theo độ tuổi

Hình 1. Tỷ lệ lao động theo nhóm tuổi ở Việt Nam, giai đoạn 2000-2023

Đơn vị: %



Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên số liệu công bố bởi Tổng Cục Thống kê

Cơ cấu tuổi của lực lượng lao động có sự chuyển dịch đáng kể theo hướng giảm tỷ lệ lao động trẻ nhóm 15-24 tuổi và nhóm 25-49 tuổi, đồng thời gia tăng tỷ lệ lao động từ 50 tuổi trở lên. Kết quả thống kê phản ánh xu hướng già hóa trong lực lượng lao động (Hình 1). Sự gia tăng tỷ lệ lao động cao tuổi tạo ra nhiều áp lực và thách thức đối với mục tiêu nâng cao năng suất lao động và đi đôi với cải tiến công nghệ trong phát triển kinh tế số. Mặc dù vậy, tỷ lệ lao động dưới 50 tuổi ở Việt Nam hiện đang chiếm tới gần 2/3 lực lượng lao

động. Đây vẫn là điểm mạnh về cơ cấu dân số vàng mà Việt Nam có thể tận dụng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thực hiện tốt quá trình chuyển đổi số trong các ngành, lĩnh vực khác nhau, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế số.

Về cơ cấu lao động theo trình độ học vấn trong từng nhóm tuổi

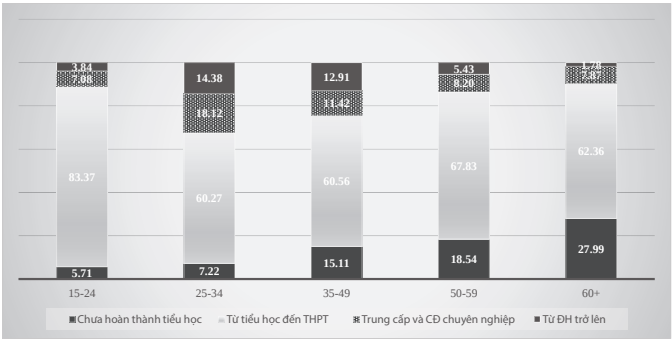
Nhìn vào cơ cấu lực lượng lao động theo trình độ học vấn trong từng nhóm tuổi, bên cạnh những điểm sáng thì vẫn còn những hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực. Tỷ

lệ lao động đã qua đào tạo trung cấp, cao đẳng chuyên nghiệp hoặc có trình độ đại học trở lên chiếm tỷ lệ cao hơn trong nhóm lao động trẻ. Đây là nhóm lao động có thể được huy động cho sự phát triển kinh tế số trong ngắn hạn. Tuy nhiên, tỷ lệ các nhóm lao động đã qua đào tạo chuyên nghiệp vẫn còn chiếm tỷ trọng nhỏ ở hầu hết

các nhóm tuổi, đặc biệt là nhóm lao động cao tuổi, sẽ vẫn là những hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực, đặt ra những yêu cầu đối với chính sách kết nối, phân bổ lao động phù hợp với các ngành, lĩnh vực theo trình độ học vấn của người lao động.

Hình 2. Tỷ lệ lao động theo trình độ học vấn trong từng nhóm tuổi ở Việt Nam, năm 2020

Đơn vị: %



Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên dữ liệu Điều tra Lao động - Việc làm năm 2020

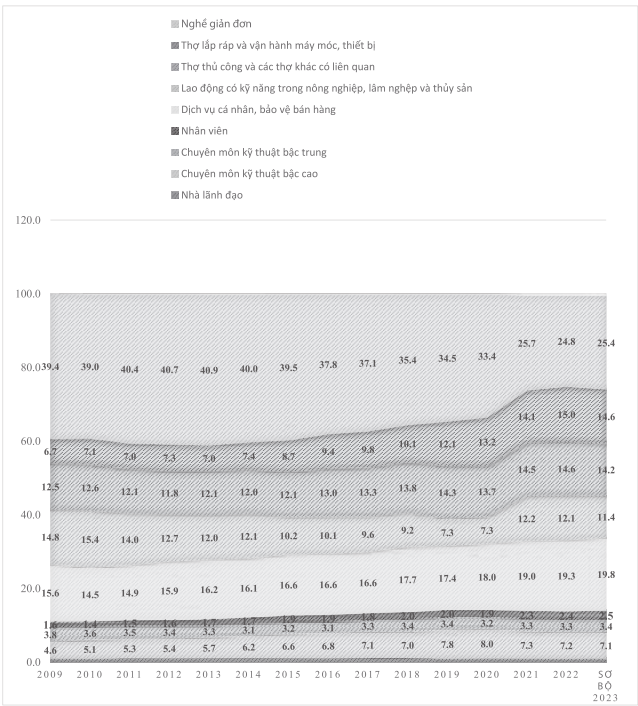
Cơ cấu lao động theo nghề nghiệp

Giai đoạn 2010-2020, cơ cấu nghề nghiệp đã có sự thay đổi theo hướng tích cực, theo đó đang có sự dịch chuyển từ nhóm nghề đơn giản, ít đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật sang nhóm đòi hỏi tay nghề cao hơn. Lao động làm các công việc giản đơn đã giảm mạnh từ

39,4% năm 2009 xuống 25,4% năm 2023. Ngược lại, tỷ trọng lao động làm các nghề chuyên môn kỹ thuật bậc cao và các nhóm nghề yêu cầu có tay nghề như thợ thủ công/thợ vận hành máy móc thiết bị đã tăng lên đáng kể (Hình 3).

Hình 3. Tỷ lệ lao động theo nghề nghiệp ở Việt Nam, giai đoạn 2009-2023

Đơn vị: %



Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên số liệu công bố bởi Tổng Cục Thống kê

Cơ cấu lao động theo khu vực kinh tế chính thức và phi chính thức

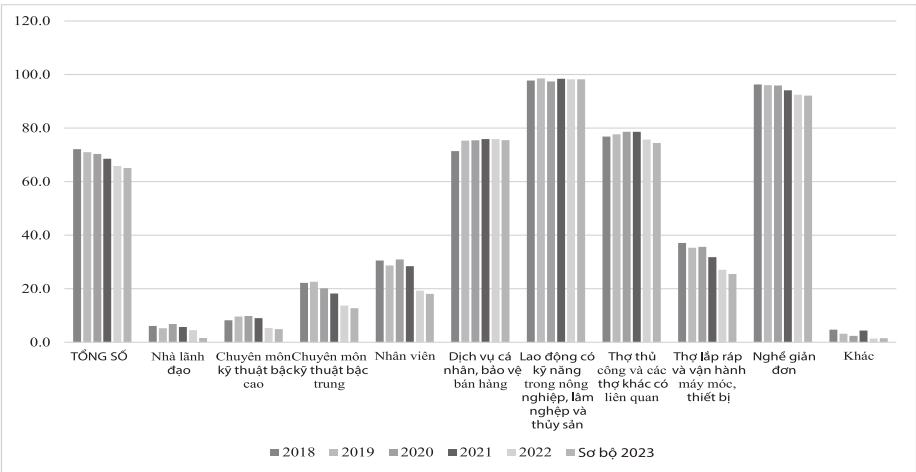
Có sự chuyển dịch cơ cấu lao động giữa lao động chính thức và lao động phi chính thức. Mặc dù tỷ lệ lao động phi chính thức có xu hướng giảm nhẹ qua các năm, tuy nhiên lao động phi chính thức vẫn chiếm tỷ trọng lớn trong tổng lực lượng lao động. Đặc biệt, vẫn tồn tại bộ phận lao động phi chính thức trong khu vực kinh tế chính thức. Báo cáo của Viện Chiến lược Phát triển Việt Nam (2023) cũng cho thấy, có mối liên hệ thuận chiều giữa tỷ lệ lao động phi chính thức với tỷ trọng lao động làm việc trong khu vực Nông, lâm nghiệp và thủy sản và tỷ lệ hộ nghèo của các tỉnh. Những tỉnh có tỷ lệ hộ nghèo cao với tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực Nông, lâm nghiệp và thủy sản cao thường sẽ có tỷ lệ lao động phi chính thức cao. Ngược lại, ở một số tỉnh phát triển năng động, tập trung nhiều khu công nghiệp có tỷ trọng lao động trong Nông, lâm nghiệp

và thủy sản nhỏ thì số lao động có việc làm phi chính thức cũng chiếm tỷ trọng thấp (ví dụ TP.HCM, Đồng Nai và Bình Dương có tỷ lệ lao động trong Nông, lâm nghiệp và thủy sản chỉ thấp hơn 15% và tỷ lệ hộ nghèo chỉ chưa đến 0,3% thì tỷ lệ lao động phi chính thức ở các tỉnh này lần lượt chỉ là 48,0%, 42,5% và 34,5%).

Đáng chú ý là lao động phi chính thức chủ yếu là lao động làm việc trong các ngành nghề giản đơn, thợ thủ công, dịch vụ bán hàng, bảo vệ, thậm chí là lao động có kỹ năng trong nông nghiệp (Hình 4). Đây là nhóm lao động dễ bị tổn thương trước các cú sốc hay những sự thay đổi của nền kinh tế - xã hội, dễ bị tổn thương trong mối quan hệ với người sử dụng lao động, trong khi lại thiếu vắng các chế độ bảo vệ thông qua hệ thống an sinh xã hội. Vì vậy, Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ đào tạo lại những nhóm lao động này, giúp họ dễ dàng tiếp cận việc làm mới trong quá trình phát triển kinh tế số.

Hình 4. Tỷ lệ lao động phi chính thức theo nghề nghiệp ở Việt Nam, giai đoạn 2018-2023

Đơn vị: %

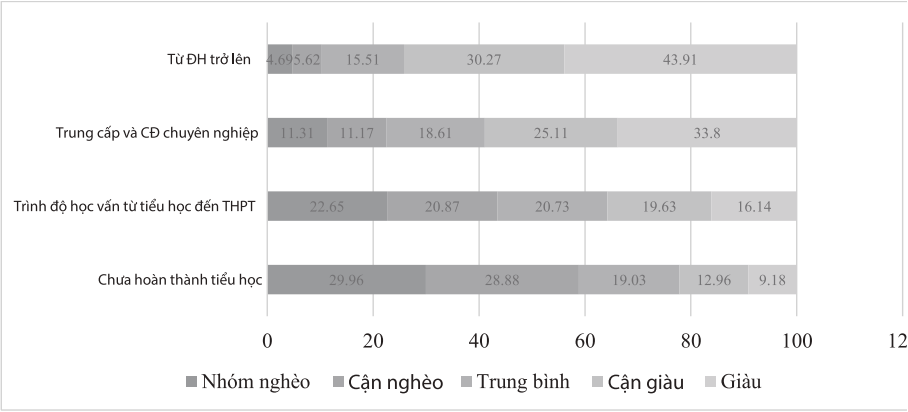


Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên số liệu công bố bởi Tổng cục Thống kê

Về cơ cấu lao động theo trình độ học vấn và thu nhập

Hình 5. Tỷ lệ lao động phân theo trình độ học vấn và thu nhập

Đơn vị: %



Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên dữ liệu Điều tra Lao động - việc làm năm 2020

Trình độ học vấn có mối quan hệ thuận chiều với thu nhập của người lao động. Hình dưới đây cho thấy, gần 75% người lao động có trình độ từ đại học trở lên có mức thu nhập thuộc nhóm giàu và cận giàu. Trong khi đó, tỷ lệ này ở nhóm lao động có trình độ từ tiểu học đến trung học phổ thông là khoảng 35%. Một trong những yếu tố quyết định thu nhập là năng suất lao động. Do vậy, có thể khẳng định những đóng góp của lao động đã qua đào tạo đối với sự gia tăng năng suất lao động trong nền kinh tế. Vì vậy, việc thúc đẩy hoạt động giáo dục, đào tạo chuyên nghiệp là hết sức quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, gia tăng năng suất lao động và đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số nói riêng và phát triển kinh tế số nói chung.

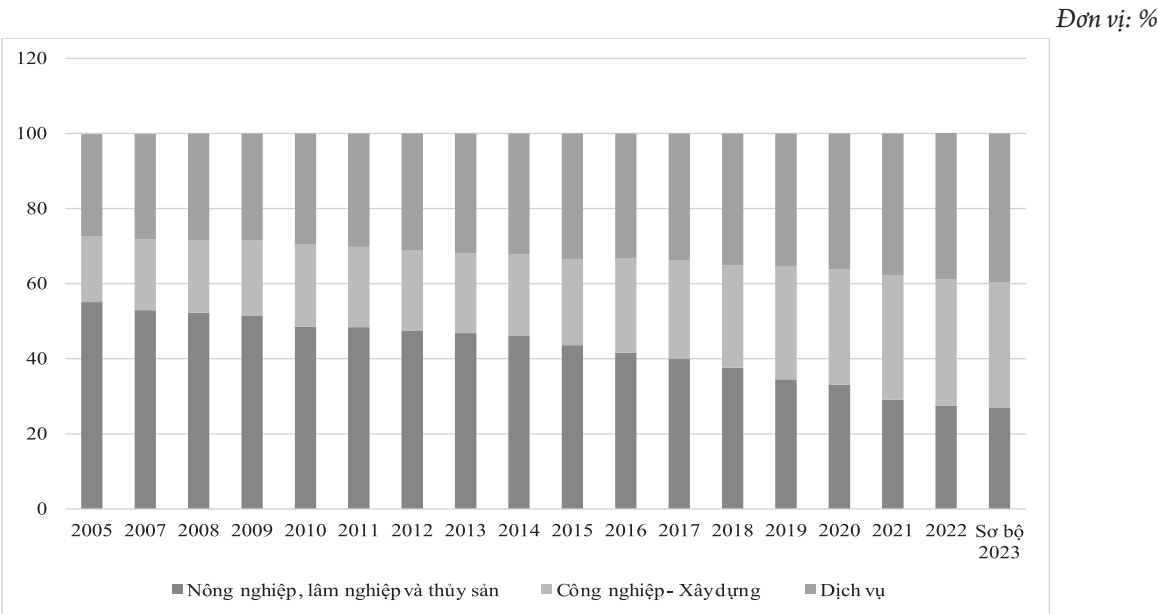
4.2. Thực trạng cầu lao động trong bối cảnh phát triển kinh tế số ở Việt Nam

Để phân tích cầu lao động trong bối cảnh phát triển kinh tế số, bài viết xem xét cơ cấu lao động có việc làm và cơ cấu lao động thất nghiệp hoặc thiếu việc làm theo các khía cạnh khác nhau.

Về cơ cấu lao động có việc làm theo ngành kinh tế

Cơ cấu lao động có việc làm theo ngành kinh tế có sự chuyển dịch rõ nét với xu hướng giảm mạnh tỷ trọng của nhóm ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản và sự mở rộng quy mô nhóm ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Tỷ trọng việc làm trong ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản giảm dần từ 55,1% trong tổng việc làm vào năm 2005 xuống 43,6% vào năm 2015 và giảm mạnh xuống 26,9% vào năm 2023. Tỷ trọng việc làm trong ngành công nghiệp tăng dần từ 17,6% năm 2005 lên 33,5% vào năm 2023. Tỷ trọng việc làm trong ngành dịch vụ cũng tăng từ 27,1% năm 2005 lên 39,6% vào năm 2023.

Hình 6. Tỷ lệ lao động có việc làm theo ngành kinh tế ở Việt Nam giai đoạn 2005-2023



Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên số liệu công bố bởi Tổng Cục Thống kê

Đáng chú ý là quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động có việc làm theo ngành tại Việt Nam những năm gần với sự gia tăng năng suất lao động chủ yếu trong nhóm ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản. Cụ thể, kết quả tính toán của Viện Chiến lược Phát triển Việt Nam (2023) cho thấy, năng suất lao động của ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng từ 4,9% vào năm 2010 lên tới 9,6% vào năm 2020. Đối với ngành dịch vụ, năng suất lao động có sự biến động lên xuống qua các năm, đạt tốc độ tăng trưởng cao nhất là 7,4% vào năm 2016 và do ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19 nên năng suất lao động trong ngành này chỉ tăng 2% vào năm 2020. Đồng thời, cũng có sự biến động mạnh về năng suất lao động trong nhóm ngành công nghiệp và xây dựng với xu hướng giảm

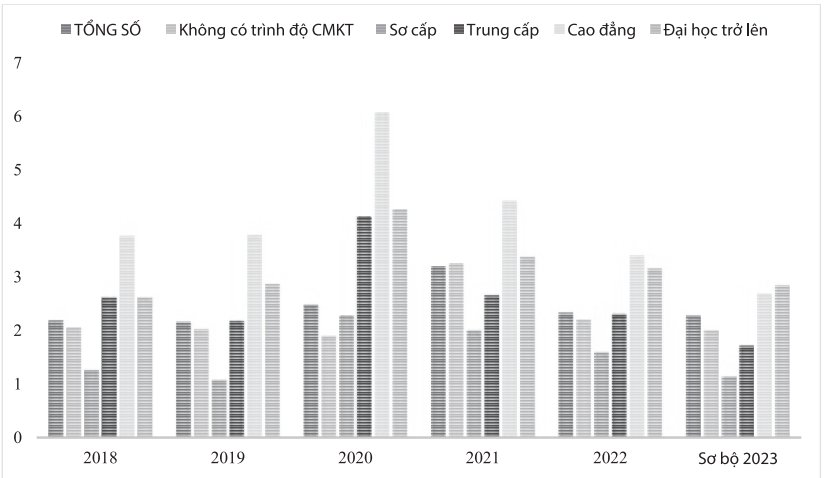
năng suất lao động. Kết quả thống kê này phản ánh sự phân bố lao động chưa tương xứng với tốc độ phát triển của các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ.

Cơ cấu việc làm theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

Tỷ lệ thất nghiệp ở lao động đã qua đào tạo vẫn còn duy trì ở mức cao. Tuy nhiên, một xu hướng tích cực dễ dàng nhận thấy là tỷ lệ thất nghiệp đối với lao động đã qua đào tạo ở bậc cao đẳng trở lên có xu hướng giảm mạnh từ năm 2021 trở lại đây, trong khi tỷ lệ này đối với lao động có trình độ sơ cấp hoặc lao động chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật lại có xu hướng tăng lên. Điều này phản ánh sự chuyển dịch mạnh mẽ về việc làm cũng như nhu cầu sử dụng lao động trong các ngành nghề yêu cầu trình độ chuyên môn cao.

Hình 7. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

Đơn vị: %



Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên số liệu công bố bởi Tổng cục Thống kê

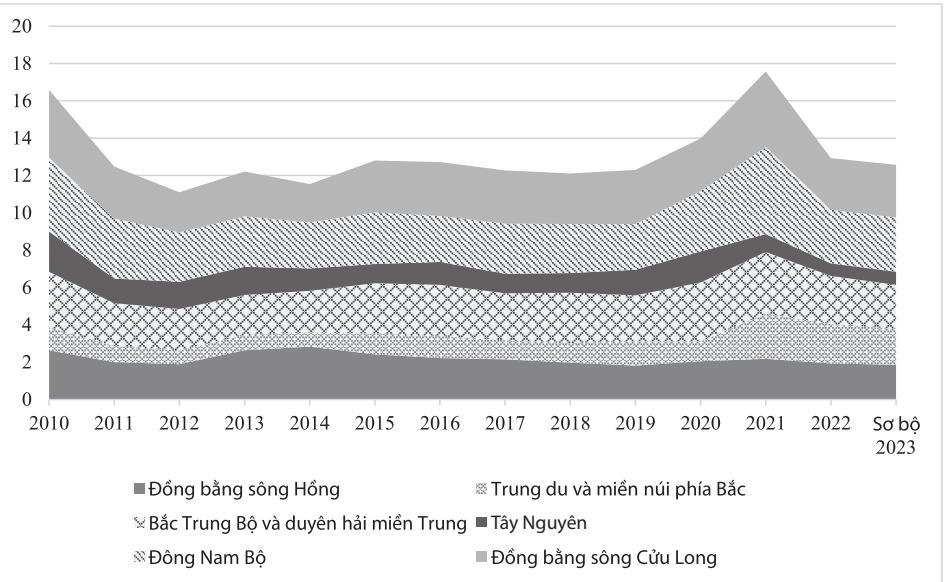
Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm theo vùng kinh tế

Xét theo cơ cấu vùng kinh tế, tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm mặc dù có xu hướng giảm sau năm 2010 nhưng vẫn duy trì ở mức cao, đặc biệt là ở khu

vực Đồng bằng sông Cửu Long, Đồng bằng sông Hồng, khu vực Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung. Đáng chú là sự gia tăng tỷ lệ thất nghiệp cao nhất vào năm 2021.

Hình 8. Tỷ lệ thất nghiệp theo vùng kinh tế ở Việt Nam, giai đoạn 2010-2023

Đơn vị: %



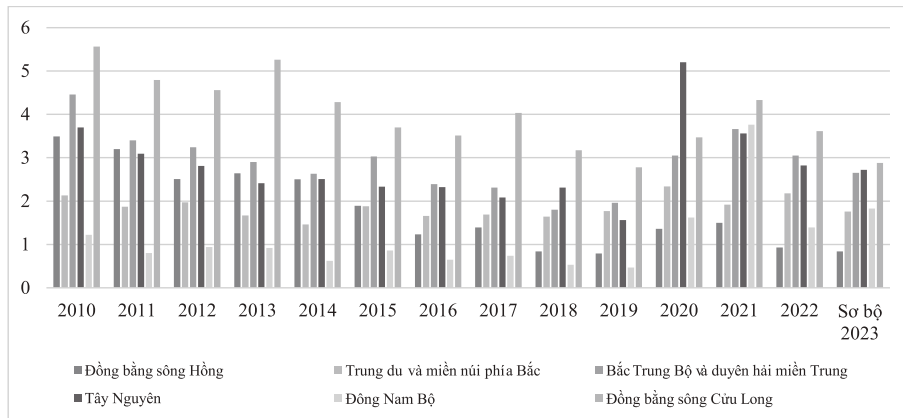
Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên số liệu công bố bởi Tổng cục Thống kê

Nguyên nhân là do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đã tác động tới hoạt động sản xuất, kinh doanh trong tất cả các ngành của nền kinh tế. Tuy nhiên, đây cũng là động lực cho quá trình tái cấu trúc kinh tế và tái cấu trúc thị trường lao động với sự chuyển dịch cơ cấu lao động. Năm 2022, cùng với quá

trình phục hồi kinh tế, tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm đã có xu hướng giảm trở lại. Tuy vậy, sự khác biệt trong tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm giữa các vùng cho thấy vẫn tồn tại sự phân mảnh giữa các vùng kinh tế theo cơ cấu việc làm, phản ánh sự thiếu gắn kết giữa cung và cầu lao động.

Hình 9. Tỷ lệ thiếu việc làm theo vùng kinh tế ở Việt Nam, giai đoạn 2010-2023

Đơn vị: %



Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên số liệu công bố bởi Tổng Cục Thống kê

Về mục tiêu phát triển các chính sách an sinh xã hội khác gắn với phát triển thị trường lao động, theo số liệu công bố của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, năm 2023, Việt Nam có khoảng: 18,26 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội đạt 39,25% lực lượng lao động trong độ tuổi, trong đó khoảng 1,83 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện đạt 3,92% lực lượng lao động trong độ tuổi, vượt 1,42% mục tiêu đến năm 2025 tại Nghị quyết số 28-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương cũng như mục tiêu đến năm 2025 theo Nghị quyết số 06/NQ-CP của Chính phủ về Phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập nhằm phục hồi nhanh kinh tế - xã hội.

5. Giải pháp phát triển thị trường lao động trong bối cảnh phát triển kinh tế số

Thực trạng thay đổi cơ cấu lao động - việc làm trong thời gian qua cho thấy nhiều điểm mạnh của Việt Nam trong việc phát triển thị trường lao động, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế số. Bên cạnh đó, vẫn còn những hạn chế về sự thiếu đồng bộ trong chuyển dịch cơ cấu lao động - việc làm theo một số khía cạnh như cơ cấu ngành, cơ cấu vùng, trình độ học vấn, hay trình độ chuyên môn kỹ thuật. Vì vậy, cần có những giải pháp nhằm phát huy điểm mạnh, tạo cơ chế kết nối thị trường lao động để lấp đầy những khoảng trống hay sự phân mảnh trong cơ cấu lao động - việc làm, góp phần xây dựng thị trường lao động toàn diện, bền vững theo hướng hiện đại, hiệu quả, phù hợp với đặc điểm của từng vùng, từng địa phương làm cơ sở, động lực phát triển kinh tế - xã hội của đất nước như quan điểm định hướng được nêu trong Nghị Quyết Đại hội XIII của Đảng về chủ trương phát triển thị trường lao động, hướng đến việc làm bền vững và được triển khai thông qua Quyết

định số 176/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, ngày 5-2-2021, về việc “Ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030”.

Một số giải pháp chính cần triển khai trong thời gian tới nhằm phát triển thị trường lao động, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế số.

Một là, cần tận dụng cơ cấu dân số vàng nhằm thích ứng nhanh với nhu cầu nhân lực trong bối cảnh phát triển kinh tế số. Với cơ cấu lao động trẻ chiếm tỷ trọng cao trong lực lượng lao động, việc phát triển các chương trình đào tạo phù hợp với định hướng phát triển kinh tế số, bao gồm các ngành kinh tế số lõi và các ngành kinh tế được số hóa cần được thúc đẩy trong thời gian sớm nhất nhằm tận dụng giai đoạn cơ cấu dân số vàng - được dự báo kéo dài đến hết năm 2039 (Tổng Cục Thống kê, 2021).

Hai là, tiếp tục thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành từ những ngành có năng suất lao động thấp sang ngành có năng suất lao động cao, gắn với sự chuyển dịch cơ cấu tuổi lao động, nhằm thúc đẩy năng suất lao động chung của nền kinh tế. Kết quả phân tích trên cho thấy có sự gia tăng năng suất lao động đáng kể trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản nhưng chưa thực sự tác động mạnh đến các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Để lý giải điều này, theo Toàn & Long (2016), sự gia tăng năng suất lao động của ngành có mối quan hệ với sự chuyển dịch cơ cấu tuổi lao động. Những nhóm tuổi có năng suất lao động cao và tăng nhanh (nhóm lao động trẻ từ 35 đến 54 tuổi) chưa đạt được tỷ trọng cao trong các ngành, là nguyên nhân hạn chế năng suất lao động của ngành và năng suất lao động tổng thể của nền kinh tế. Do vậy, chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành cần thúc đẩy thông qua việc kết

hợp đồng bộ chuyển dịch cơ cấu lao động theo tuổi theo hướng tăng tỷ trọng lao động trẻ cho các ngành có năng khả năng mang lại năng suất lao động cao như các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, sẽ tạo tác động cộng hưởng để gia tăng năng suất lao động trong các ngành này nói riêng và năng suất lao động chung của nền kinh tế.

Ba là, cần thúc đẩy mạnh mẽ hơn nữa hoạt động giáo dục, đào tạo đối với lao động trẻ từ 15 - 34 tuổi và đào tạo lại đối với lao động từ 35 - 49 tuổi nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu nhân lực kinh tế số. Đây là nhóm lao động có năng suất lao động cao trong nền kinh tế (Toàn & Long, 2016). Tuy nhiên, tỷ trọng lao động đã qua đào tạo đối với những nhóm tuổi này vẫn còn ở mức thấp, chỉ chiếm khoảng 20 - 30% trong lực lượng lao động của từng nhóm tuổi, khó đáp ứng yêu cầu về trình độ và kỹ năng nguồn nhân lực kinh tế để thực hiện mục tiêu gia tăng tỷ trọng kinh tế số trong GDP lên 20% vào năm 2025. Kết quả nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới (2021) cũng cho thấy, tỷ lệ lao động có trình độ học vấn sau trung học phổ thông ở Việt Nam ở mức thấp so với các quốc gia có cùng trình độ phát triển kinh tế số như Cô-lôm-bia, Thái Lan, Mê-hi-cô, hay In-đô-nê-xia. Vì vậy, việc thúc đẩy đào tạo là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kinh tế số.

Bốn là, cần mở rộng quy mô đào tạo nguồn nhân lực có trình độ từ đại học trở lên và nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Kết quả phân tích cơ cấu lao động theo nghề nghiệp và cơ cấu việc làm theo trình độ học vấn cho thấy, nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao vẫn chiếm tỷ trọng rất nhỏ, trong khi

đây là nhóm lao động có đóng góp quan trọng trong quá trình chuyển đổi số và hội nhập kinh tế trong thời gian tới. Cùng với đó, xu hướng việc làm cũng có sự thay đổi theo hướng sử dụng nhiều hơn lao động đã qua đào tạo từ đại học trở lên, tỷ lệ thất nghiệp đối với nhóm lao động này giảm mạnh trong một vài năm gần đây cho thấy việc tiếp tục mở rộng quy mô đào tạo đối với nhóm trình độ này là xu hướng đón đầu nhu cầu việc làm trong nền kinh tế số.

Năm là, cần tăng cường các kênh kết nối thị trường lao động, cải thiện tính minh bạch của thị trường lao động nhằm thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động giữa các vùng miền. Đây là giải pháp quan trọng nhằm khắc phục vấn đề phân mảng về mặt địa lý trong cơ cấu lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm theo vùng kinh tế.

Sáu là, bên cạnh các chính sách thị trường lao động, cần phối hợp các chính sách khác trong hệ thống an sinh xã hội nhằm thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động bền vững, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong dài hạn. Tỷ trọng lao động phi chính thức trong nền kinh tế còn cao, cùng với quá trình phát triển kinh tế số gắn với sự chuyển dịch mạnh mẽ lao động giữa các hình thức làm việc trực tiếp, trực tuyến, giữa khu vực chính thức và phi chính thức. Vì vậy, chính sách an sinh xã hội nói chung và chính sách bảo hiểm xã hội nói riêng cần có sự linh hoạt và thích ứng kịp thời nhằm nắm bắt thông tin người lao động phi chính thức, thúc đẩy mở rộng bao phủ bảo hiểm xã hội cho nhóm lao động này. Song song với đó, đẩy mạnh số hóa trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội cũng sẽ góp phần tăng cường sự liên kết, khả năng hỗ trợ và tính liên thông của các chính sách an sinh xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Google, Temasek & Bain & Company. (2023). *E-conomy SEA 2023: Reaching new heights: Navigating the path to profitable growth*. Truy cập tại: <https://www.temasek.com.sg/content/dam/temasek-corporate/news-and-views/resources/reports/google-temasek-bain-e-conomy-sea-2023-report.pdf>
- Ngân hàng Thế giới. (2021). *Việt Nam số hóa: Con đường đến tương lai*. Ngân hàng Thế giới. Washington DC.
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05/02/2021. Ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2022). *Quyết định số 411/QĐ-TTg ngày 31/3/2022. Phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.
- Toàn, P. N. & Long, G. T. (2016). Tác động của biến đổi cơ cấu tuổi dân số đến năng suất lao động ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam*, số 4(5) 5.2016.
- Tổng Cục Thống kê. (2021). *Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam*. Tổng Cục Thống kê.
- Tổng Cục Thống kê. (2023). *Thông cáo báo chí Kết quả biên soạn chỉ tiêu tỷ trọng giá trị tăng thêm của kinh tế số trong GDP, GRGDP ở Việt Nam*. Bộ Kế hoạch và Đầu tư.
- Văn, H. (2023). *Kinh tế số Việt Nam phát triển nhanh nhất Đông Nam Á trong hai năm liên tiếp*. Báo điện tử Chính phủ. Truy cập tại: <https://baochinhphu.vn/kinh-te-so-viet-nam-phat-trien-nhanh-nhat-dong-nam-a-trong-2-nam-lien-tiep-102231228144858102.htm#:~:text=Bộ%20Thông%20tin%20và%20Truyền%20thông%20ước%20t%C3%ADnh%20tỷ%20tr%E1%BB%8Dng,Việt%20Nam%20ra%20nước%20ngoài>.
- Viện Chiến lược Phát triển Việt Nam. (2023). *Dịch chuyển lao động đến 2030 ở Việt Nam: Thúc đẩy công nghiệp hóa, hiện đại hóa nền kinh tế*. Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG THẤT NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH NINH BÌNH

TS. Lê Xuân Cừ

Trường Đại học Lao động - Xã hội

lecu@ulsa.edu.vn

ThS. Nguyễn Thị Nga (78)

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyenthinga19782012@gmail.com

ThS. Đinh Quốc Tuyền

Trường Đại học Lao động - Xã hội

dingquoctuyendlx@gmail.com

Tóm tắt: Những năm gần đây, sự phát triển nhanh chóng của các khu công nghiệp ở Ninh Bình dẫn đến nhu cầu về nhân lực cao, nhiều lao động chưa qua đào tạo được tuyển dụng làm các công việc phổ thông, đơn giản nên khả năng bị đào thải lớn. Bên cạnh đó, ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 đã làm cho nhiều doanh nghiệp phải đóng cửa hoặc thu hẹp sản xuất, số lượng người lao động bị thất nghiệp tăng nhanh. Đây là thách thức rất lớn đối với chính quyền địa phương, đặc biệt là ngành Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Ninh Bình trong việc đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả trên cơ sở các dữ liệu thứ cấp và sơ cấp để tiến hành phân tích một số nội dung phản ánh thực trạng hoạt động đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy, hiệu quả đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp của tỉnh Ninh Bình được đánh giá ở mức thấp với điểm bình quân từ 2,35 đến 2,97. Kết quả này là căn cứ để nhóm nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình.

Từ khóa: Đào tạo; đào tạo nghề; lao động; lao động thất nghiệp

VOCATIONAL TRAINING FOR UNEMPLOYED WORKERS IN NINH BINH PROVINCE

Abstract: The swift expansion of industrial parks in Ninh Binh in recent years has resulted in a significant demand for human resources. Many workers, however, lack the necessary training and are often employed in basic and unskilled positions, leading to a high likelihood of job turnover. Furthermore, the repercussions of the Covid-19 pandemic have led to the closure or downsizing of numerous businesses, resulting in a rapid increase in unemployment. This situation presents a considerable challenge for local authorities, particularly for the Labor, Invalids, and Social Affairs sector in Ninh Binh province, as they strive to provide vocational training for those who are unemployed. In this research, the authors employed descriptive statistical techniques utilizing both secondary and primary data to examine various aspects indicative of the current state of vocational training initiatives for unemployed individuals. The findings reveal that the effectiveness of vocational training for unemployed workers in Ninh Binh province is rated at a low level, with an average score ranging from 2.35 to 2.97. This outcome serves as a foundation for

the research team to recommend several strategies aimed at enhancing the effectiveness of vocational training for unemployed workers in Ninh Binh province.

Keywords: Training; vocational training; workers; unemployed workers

Mã bài báo: JHS - 208

Ngày nhận bài sửa: 12/07/2024

Ngày nhận bài: 20/06/2024

Ngày duyệt đăng: 20/07/2024

Ngày nhận phản biện: 02/07/2024

1. Đặt vấn đề

Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đã làm chuyển dịch cơ cấu kinh tế nhanh chóng từ nông nghiệp sang công nghiệp, dịch vụ ở các địa phương trên cả nước nói chung và tỉnh Ninh Bình. Sự phát triển nhanh chóng của các khu công nghiệp ở Ninh Bình dẫn đến nhu cầu về nhân lực cao, nhiều lao động chưa được qua đào tạo, được tuyển dụng làm các công việc phổ thông, đơn giản nên khả năng bị đào thải lớn. Quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế cũng đã làm cho diện tích đất nông nghiệp phục vụ sản xuất bị thu hẹp do tỉnh Ninh Bình thu hồi để phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội. Điều này đã làm cho một bộ phận lao động khu vực nông thôn bị mất việc làm do không có đất sản xuất. Trình độ học vấn thấp cũng là nguyên nhân làm cho lao động khu vực nông thôn không tìm được việc làm tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình. Trước thực trạng này, tỉnh Ninh Bình đã triển khai các biện pháp hỗ trợ người lao động đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động. Trung tâm Dịch vụ việc làm của tỉnh đa dạng các hình thức hoạt động, phù hợp với điều kiện thực tiễn nhằm tăng cường công tác tư vấn, kết nối, hỗ trợ việc làm, tư vấn học nghề để chuyển đổi nghề nghiệp. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2022), số người thất nghiệp của tỉnh Ninh Bình năm 2018 là cao nhất với 9.332 người tương ứng với tỷ lệ thất nghiệp là 1,36%. Tuy nhiên, số người thất nghiệp giảm mạnh vào năm 2019 chỉ còn 3.024 người. Sự ảnh hưởng của dịch Covid-19 đã làm cho số người thất nghiệp của tỉnh Ninh Bình năm 2020 tăng mạnh so với năm 2019. Theo đó, số người thất nghiệp năm 2020 là 7.665 người, tăng người 4.641 người so với năm 2019. Năm 2021, số người thất nghiệp là 6.530, giảm 1.135 người so với năm 2020. Nguyên nhân là do tỉnh Ninh Bình đã có nhiều giải pháp để hỗ trợ cho người lao động thất nghiệp bị ảnh hưởng do dịch Covid-19 tìm kiếm việc làm: tư vấn việc làm, đào tạo nghề ngắn hạn miễn phí cho người lao động... Sau khi dịch Covid-19 được kiểm soát, hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp, tổ chức trong tỉnh đã bắt đầu hoạt động trở lại, người lao động đã

quay trở lại tìm việc kết hợp các biện pháp giảm, cơ chế giảm tỷ lệ thất nghiệp mà tỉnh đang áp dụng. Bởi vậy, tỷ lệ thất nghiệp năm 2022 của tỉnh Ninh Bình là 1,32%, giảm nhẹ 0,02% so với năm 2021. Năm 2023, tỷ lệ thất nghiệp của tỉnh Ninh Bình là 1,28%, giảm 0,04% so với năm 2022.

2. Cơ sở lý luận về đào tạo nghề và lao động thất nghiệp

2.1. Đào tạo và đào tạo nghề

2.1.1. Đào tạo

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (2007), đào tạo là những hoạt động chủ yếu nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ cần cho việc làm trong một nghề, nhóm nghề có liên quan hoặc cho việc thực hiện nhiệm vụ trong lĩnh vực nào đó hoặc trong hoạt động kinh tế. Quân và nnk (2012), đào tạo được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn chức năng nhiệm vụ của mình. Như vậy, *đào tạo có thể được hiểu là quá trình học tập của người lao động để nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động có hiệu quả hơn.*

2.1.2. Đào tạo nghề

Giáo dục và đào tạo nghề nghiệp hay giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề (đều được hiểu chung là đào tạo nghề. Đào tạo nghề là giáo dục và đào tạo nhằm mục đích trang bị cho mọi người kiến thức, bí quyết, kỹ năng hoặc năng lực cần thiết trong các ngành nghề cụ thể hoặc rộng hơn là thị trường lao động (Cedefop, 2015). Đào tạo nghề là thuật ngữ nâng cao chất lượng nguồn lao động. Cầu & Chánh (2008), đào tạo nghề là đào tạo nguồn nhân lực, là quá trình trang bị kiến thức nhất định về chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động để họ có thể đảm nhận được một số công việc nhất định. Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014), đào tạo nghề nghiệp là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học nghề để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp.

Như vậy, đào tạo nghề có thể được hiểu là là hoạt động trang bị năng lực (kiến thức, kỹ năng và thái độ) hành nghề cho người lao động để người lao động có thể hành nghề hoặc tự tạo việc làm.

2.2. Thất nghiệp và lao động thất nghiệp

2.2.1. Thất nghiệp

Thất nghiệp là một khái niệm đã xuất hiện từ rất lâu và ngày nay đã trở thành phổ biến trong nền kinh tế thị trường. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), thất nghiệp là tình trạng tồn tại khi một số người trong độ tuổi lao động muốn làm việc nhưng không thể tìm được việc làm ở mức lương thịnh hành. Luật Lao động (2019) quy định người thất nghiệp là những người trong lực lượng lao động, có khả năng lao động, muốn làm việc nhưng không thể tìm được việc làm ở mức tiền lương tối thiểu. Người thất nghiệp là những người từ 15 tuổi đến 60 tuổi đối với nam, đến 55 tuổi đối với nữ, làm việc theo hợp đồng lao động, có nhu cầu làm việc, vì những lý do khác nhau không có việc làm và đang đi tìm việc làm trong tuần lễ điều tra. Theo đó, ở Việt Nam người được coi là thất nghiệp bao gồm người lao động đang làm việc bị mất việc; người lao động mới đến tuổi lao động, học sinh, sinh viên mới tốt nghiệp hoặc thôi học nhưng chưa tìm được việc làm; bộ đội xuất ngũ, thanh niên xung phong hết nghĩa vụ quân sự, người lao động đi xuất khẩu lao động về nước muốn làm việc nhưng chưa có việc làm; những đối tượng sau thời gian quân giáo hoặc chữa trị bệnh đang có nhu cầu về việc làm; những người nghỉ việc tạm thời, không có thu nhập do tính thời vụ sản xuất. Như vậy, thất nghiệp có thể được hiểu là tình trạng những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, đang tích cực tìm việc làm nhưng chưa tìm được việc làm theo nhu cầu, đã đăng ký ở các cơ sở quản lý lao động xã hội.

2.2.2. Lao động thất nghiệp

Theo tài liệu điều tra lao động việc của Tổng cục Thống kê (2023), khái niệm lao động thất nghiệp được hiểu là những người từ đủ 15 tuổi trở lên thuộc nhóm dân số hoạt động kinh tế mà trong tuần lễ điều tra không có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc và sẵn sàng làm việc nhưng không tìm được việc làm, được xác định trên các yếu tố sau: (1) có hoạt động đi tìm việc làm trong 4 tuần qua; hoặc không có hoạt động đi tìm việc làm trong 4 tuần qua vì các lý do không biết tìm việc ở đâu hoặc tìm mãi mà không được. (2) Hoặc trong tuần lễ trước điều tra có tổng số giờ làm việc dưới 8 giờ. Muốn làm thêm nhưng không tìm được việc.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích định tính kết hợp với phân tích định lượng để đánh giá thực trạng đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình. Cụ thể:

Đối với phương pháp phân tích định tính, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích tài liệu. Theo phương pháp này, nghiên cứu sẽ tiến hành thu thập, tổng hợp và phân tích các công trình nghiên cứu trước đó có liên quan đến lao động thất nghiệp của Việt Nam và trên thế giới. Các thông tin này là cơ sở để nghiên cứu xây dựng khung lý thuyết về đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp.

Đối với phương pháp phân tích định lượng, nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả để phân tích thực trạng về hoạt động đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình. Nguồn dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu này gồm:

Nguồn dữ liệu thứ cấp: nghiên cứu tiến hành thu thập thông tin về thực trạng lao động thất nghiệp và hoạt động đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình trong giai đoạn 2016-2023.

Nguồn dữ liệu sơ cấp: nghiên cứu tiến hành thu thập thông tin của 901 lao động thất nghiệp tại 3 huyện và 1 thành phố của tỉnh Ninh Bình gồm: huyện Gia Viễn, huyện Nho Quan, huyện Yên Khánh và thành phố Ninh Bình. Các đối tượng lao động thất nghiệp được khảo sát gồm: lao động thất nghiệp do doanh nghiệp cho thôi việc, bị nhà nước thu hồi đất sản xuất và lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự). Để đảm bảo tính đại diện, các lao động tham gia khảo sát được nhóm nghiên cứu căn cứ vào một số tiêu chí: độ tuổi, ngành nghề, khu vực.

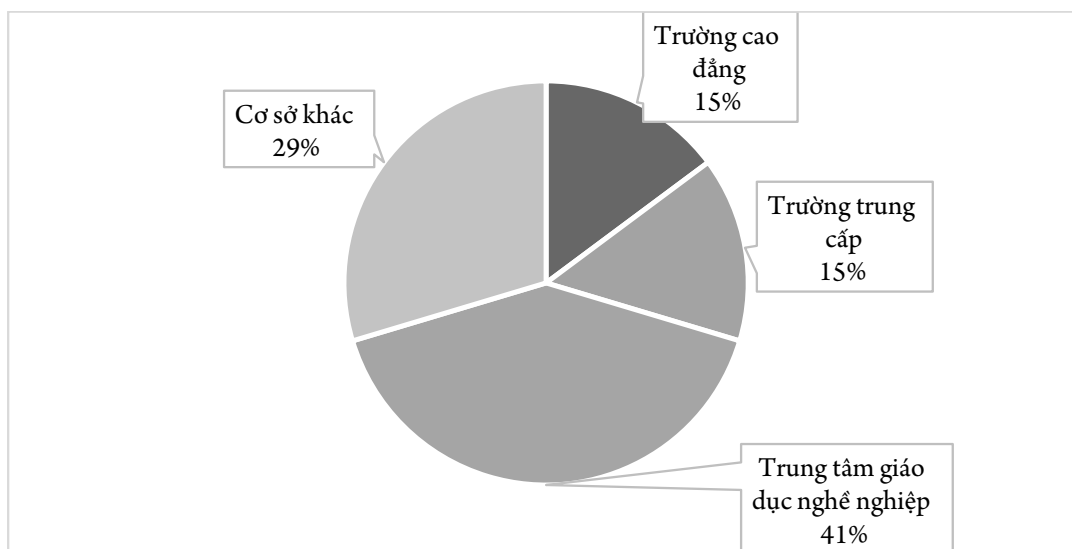
4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thực trạng mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình

4.1.1. Số lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp và quy mô tuyển sinh

Tính đến tháng 12/2023, trên địa bàn tỉnh Ninh Bình có 27 cơ sở giáo dục nghề nghiệp đang hoạt động, trong đó có 19 cơ sở công lập và 8 cơ sở tư thực. Bao gồm: 4 trường cao đẳng (3 trường do Bộ ngành quản lý, 1 trường do UBND tỉnh quản lý); 4 trường trung cấp (2 trường công lập; 2 trường tư thực); 11 trung tâm giáo dục nghề nghiệp (9 trung tâm công lập, 2 trung tâm tư thực) và 8 cơ sở khác có tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp (3 cơ sở công lập, 5 cơ sở tư thực).

Hình. 1: Tỷ lệ các cơ sở đào tạo nghề tính đến tháng 12 năm 2023 (%)



Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Ninh Bình

Quy mô tuyển sinh năm 2023 là 21.672 học sinh, sinh viên, học viên (tại các trường cao đẳng: 9.232 sinh viên, tại các trường trung cấp: 4.495 học sinh, tại các trung tâm và cơ sở giáo dục nghề nghiệp khác: 7.945 học viên). Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh thực hiện đào tạo 3 cấp trình độ (cao đẳng, trung cấp, sơ cấp và đào tạo thường xuyên); hình thức tuyển sinh, tuyển sinh giáo dục nghề nghiệp được thực hiện linh hoạt, nhiều đợt trong năm theo hình thức xét tuyển tạo điều kiện thuận lợi cho người dân có nhiều cơ hội vào học nghề.

Căn cứ theo quy định hiện hành của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐTBXH), các trường đã tổ chức xây dựng, biên soạn, thẩm định chương trình, giáo trình với thời gian đào tạo ở từng trình độ cụ thể: trình độ cao đẳng từ 2,5 năm đến 3 năm; trình độ trung cấp từ 1,5 năm đến 2 năm, trình độ sơ cấp là 3 tháng; trình độ liên thông từ trung cấp lên cao đẳng là 1 năm.

4.1.2. Cơ sở vật chất, thiết bị cho đào tạo nghề, giáo dục nghề nghiệp

* Về diện tích đất

Diện tích quy mô các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cơ bản đáp ứng theo quy định và từng bước được điều chỉnh để đáp ứng với quy mô đào tạo theo từng giai đoạn nhằm đáp ứng mục tiêu chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp. Tuy nhiên, vẫn còn một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa đảm bảo các điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề

nghiệp theo quy định. Tỉnh Ninh Bình hiện nay có 1 trường cao đẳng và 1 trường trung cấp không đảm bảo đủ diện tích tối thiểu theo quy định tại Nghị định số 143/2016/NĐ-CP và Nghị định số 140/2018/NĐ-CP và Nghị định số 24/2022/NĐ-CP phần lớn là do đơn vị được thành lập trước khi Nghị định số 143/2016/NĐ-CP và Nghị định số 140/2018 có hiệu lực.

* Về nhà xưởng, phòng học lý thuyết, sân chơi, bãi tập và các điều kiện cơ sở vật chất khác

Hiện nay, cơ sở vật chất của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh có 479 phòng học, 310 xưởng thực hành, 5 nhà xưởng thực hành công nghệ cao và 15 thư viện, 640 phòng ký túc xá, hệ thống phòng học, ký túc xá nhà ăn được sửa chữa và nâng cấp thường xuyên... cơ bản đảm bảo thực hiện chương trình đào tạo cơ bản. Hầu hết các trường cao đẳng, trường trung cấp đều có 1 thư viện. Tuy nhiên, diện tích thư viện còn rất hạn chế, đầu sách chưa phong phú, chưa đa dạng; do đó, việc cung cấp thông tin, tài liệu tham khảo cho nhu cầu nghiên cứu, học hỏi của các nhà giáo và học sinh, sinh viên chưa cao. Đối với các trung tâm giáo dục nghề nghiệp, trung tâm giáo dục thường xuyên cơ bản không có thư viện cho nhà giáo và học sinh, học viên giáo dục nghề nghiệp.

Trang thiết bị phục vụ đào tạo các ngành nghề trình độ cao đẳng, trung cấp tại các trường của trung ương đóng trên địa bàn tỉnh và trường công lập của tỉnh hầu hết đáp ứng được theo danh mục thiết bị

tối thiểu theo quy định. Giai đoạn 2016-2020, thụ hưởng nguồn kinh phí từ dự án: “Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp”, đầu tư thiết bị cho các ngành nghề trọng điểm như: điện công nghiệp, công nghệ ô tô, cắt gọt kim loại, kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí, vận hành máy thi công nền và kỹ thuật chế biến món ăn, may thời trang... Nhìn chung, cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh cơ bản hiện đại, đạt chuẩn theo quy định, đảm bảo công tác giảng dạy và đáp ứng nhu cầu học tập, nâng cao chất lượng đào tạo.

4.1.3. Về đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, người dạy nghề

* Đội ngũ cán bộ quản lý của cơ quan quản lý nhà nước

Hiện nay, cán bộ quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh là 18 người (Trong đó: có 06 người là nữ; 18 người đều là biên chế). Cụ thể:

- Cấp tỉnh (Phòng Lao động Việc làm - Giáo dục nghề nghiệp thuộc Sở LĐTBXH) có 2 người chuyên trách.

- Cấp huyện (Phòng LĐTBXH các huyện thành phố) có 16 người đều là cán bộ kiêm nhiệm. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp các cấp luôn được quan tâm đẩy mạnh nhằm thiết lập được đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, đảm bảo về chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao hiệu quả công tác giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý đáp ứng tiêu chuẩn theo từng vị trí để thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp. Tuy nhiên, do số lượng biên chế ít, công việc nhiều, trình độ chuyên môn và kinh nghiệm chưa nhiều nên hiệu quả công việc chưa cao.

* Đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, người dạy nghề tại các cơ sở đào tạo nghề, giáo dục nghề nghiệp

- Về cơ cấu, số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, người dạy nghề so với quy định và nhu cầu thực tế

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp (GDNN) các cấp luôn được quan tâm đẩy mạnh nhằm thiết lập được đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, đảm bảo về chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao hiệu quả công tác GDNN trên địa bàn tỉnh. Đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở GDNN (bao gồm đội ngũ cán bộ, trưởng phó phòng khoa, bộ môn trở lên) là 192 người (trong đó: 2 người có trình độ

tiến sĩ, 119 người có trình độ thạc sĩ, 61 người trình độ đại học, 10 người trình độ cao đẳng, trung cấp). Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN tại các cơ sở GDNN thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý đáp ứng tiêu chuẩn theo từng vị trí chức vụ, đảm bảo đáp ứng cho công tác quản lý GDNN. Tính đến tháng 3/2023, có 816 nhà giáo tại các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh (trong đó nhà giáo giảng dạy trong các trường cao đẳng là 401 người, các trường trung cấp là 171 người, các trung tâm GDNN là 189 người và tại các cơ sở khác có tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp là 55 người); về trình độ đào tạo của đội ngũ nhà giáo có: 247 người có trình độ trên đại học, 407 người có trình độ đại học, 162 người trình độ cao đẳng, trung cấp và trình độ khác (công nhân kỹ thuật, bậc, thợ). Tỷ lệ giảng viên, giáo viên đạt chuẩn theo quy định là 100%. Đội ngũ giảng viên, giáo viên tại các trường cao đẳng cơ bản đáp ứng được theo tiêu chí trường chất lượng cao. Số lượng cán bộ quản lý và nhà giáo ở các trường cao đẳng cơ bản đáp ứng được nhu cầu đào tạo, còn ở các trường trung cấp và trung tâm, nhất là các trung tâm GDNN - GDTX còn thiếu về cán bộ quản lý và giáo viên dạy nghề.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, người dạy nghề

Đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên GDNN trên địa bàn tỉnh đã tăng nhanh về quy mô và chất lượng để từng bước đáp ứng yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động GDNN. Hàng năm, Tổng cục GDNN, Sở LĐTBXH, các địa phương và cơ sở GDNN phối hợp, thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ cán bộ quản lý, nhà giáo để đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn, năng lực cho từng vị trí công tác (Tổng cục GDNN tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng về quản lý GDNN cho 146 cán bộ quản lý nhà nước và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục nghề nghiệp; Sở LĐTBXH tổ chức tập huấn cho 1997 cán bộ quản lý GDNN cấp huyện, xã và cơ sở GDNN triển khai thực hiện các nội dung, chương trình, dự án về đào tạo nghề, hướng dẫn, trao đổi và nắm bắt các kỹ năng nghiệp vụ công tác quản lý giáo dục nghề nghiệp, tổ chức triển khai các văn bản, chính sách mới của trung ương và địa phương về công tác GDNN). Ngoài ra, các cơ sở GDNN đã quan tâm bố trí cho đội ngũ nhà giáo GDNN tham gia các khóa đào tạo chuẩn hóa kỹ năng thực hành nghề, nghiệp vụ sư phạm dạy nghề theo tiêu chuẩn của các nước tiên tiến như Malaysia,

Úc, Đức..., bảo đảm năng lực giảng dạy chương trình đào tạo nghề trọng điểm. Mặt khác, các cơ sở GDNN đã thực hiện đúng chính sách đối với cán bộ quản lý như công tác bổ nhiệm, chế độ phụ cấp chức vụ và các chế độ, phụ cấp khác, chi trả công tác phí khi đi công tác.

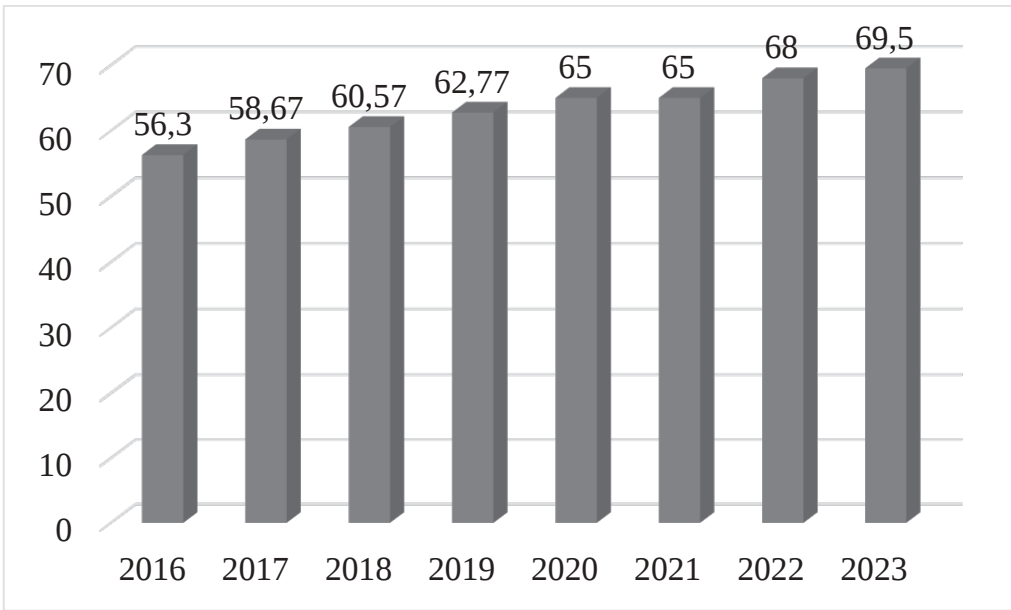
4.2. Thực trạng đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình

4.2.1. Về số lượng

Các chương trình, đề án, kế hoạch về giải quyết việc làm, phát triển thị trường lao động, đào tạo nghề cho lao động, nhất là lao động nông thôn được thực hiện có hiệu quả. Trong giai đoạn 2016-2020, tỉnh Ninh Bình đã giải quyết việc làm cho trên 106 nghìn

người. Trong đó, xuất khẩu lao động 6.033 người, vượt 20.66%. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề của tỉnh Ninh Bình đều có xu hướng tăng. Cụ thể, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của tỉnh giai đoạn 2016 đến 2020 tăng đều qua các năm từ 56.3% năm 2016 lên đến 65% trong năm 2019 và 2020. Năm 2021, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề là 66.5%. Năm 2022, tỷ lệ này là 68%. Năm 2023, tỷ lệ này tăng so với năm 2022 là 1,5%. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề qua các năm đều tăng lên đã góp phần làm giảm tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động của tỉnh Ninh Bình. Năm 2016, tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động ở mức cao là 3.06%. Năm 2023, tỷ lệ này giảm xuống còn 1,28%.

Hình 2. Tỷ lệ lao động qua đào tạo trên địa bàn tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2016-2023 (%)



Nguồn: Cục Thống kê Ninh Bình

Hàng năm, căn cứ chỉ tiêu, quy mô đào tạo, các địa phương, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đẩy mạnh tổ chức tuyên truyền, tư vấn học nghề với nhiều hình thức giúp cho người lao động thay đổi tư duy nhận thức về công tác giáo dục nghề nghiệp, giải quyết việc làm, tăng thu nhập... Với lợi thế đó, từ năm 2020 đến 2022, có 54.406 người lao động ở các địa phương trên toàn tỉnh đã tham gia tuyển sinh đào tạo nghề nghiệp (đạt 102 % kế hoạch giao). Trong đó, trình độ cao đẳng, trung cấp là 14.720 người; trình độ sơ cấp và đào tạo thường xuyên dưới 3 tháng là 39.686 người. Người lao động trên địa bàn được đào tạo tại

các trường cao đẳng, trung cấp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp, các đơn vị sản xuất kinh doanh và các cơ sở khác tham gia hoạt động GDNN trong cả nước... Kết quả tuyển sinh đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh là 51.970 người, cao đẳng, trung cấp là 9.513 người, đào tạo sơ cấp và dưới 3 tháng là 42.457 người (trong đó, hộ khẩu trong tỉnh là 31.107 người). Tuyển sinh, đào tạo chủ yếu ở các ngành, nghề: công nghệ ô tô; kỹ thuật chế biến món ăn; vận hành máy thi công nền; kế toán doanh nghiệp; điện dân dụng; điện công nghiệp; kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí; kỹ thuật xây dựng; hàn; cắt gọt

kim loại; lập trình máy tính; các nghề về du lịch, lái xe ô tô, lái phương tiện đường thủy...

Kết quả trên đã góp phần đưa tỷ lệ lao động qua đào tạo trên địa bàn tỉnh từ 65% năm 2020 tăng lên 68% năm 2022. Cơ cấu ngành nghề đào tạo từng bước được điều chỉnh phù hợp với nhu cầu thị trường lao động và đóng vai trò quan trọng vào công tác giảm nghèo bền vững của tỉnh.

Năm 2023, toàn tỉnh Ninh Bình tuyển sinh 18.105 người, trong đó hệ cao đẳng và trung cấp là 5480 người, hệ sơ cấp và dưới 3 tháng là 12.625 người. Số lượng người học tốt nghiệp 17.605 người, trong đó hệ cao đẳng và trung cấp 4.980 người, sơ cấp và dưới 3 tháng 12.625 người (vượt 0,6% kế hoạch năm). Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 69%, tỷ lệ sinh viên sau khi tốt nghiệp cao đẳng, trung cấp có việc làm tại doanh nghiệp bình quân hàng năm đạt 90%.

Trong những năm gần đây, tỉnh Ninh Bình tập trung đào tạo các ngành nghề mũi nhọn được 9.327 người ở trình độ cao đẳng, trung cấp. Cụ thể, nhóm nghề khách sạn, du lịch, thể thao và dịch vụ cá nhân là 2.266 người; nhóm nghề công nghệ ô tô là 2.070 người; nhóm nghề kỹ thuật chế tạo thiết bị cơ khí, cắt gọt kim loại, hàn, kỹ thuật điện, điện tử, điện công nghiệp, vận hành máy công nghiệp, máy xây dựng... là 4.991 người.

4.2.2. Về chất lượng

Với lợi thế có các trường trung ương đóng trên địa bàn nằm trong danh sách các trường đạt chất lượng cao trong toàn quốc và có 7 trường được Bộ LĐTBXH quan tâm đầu tư nghề trọng điểm. Trong thời gian qua, lĩnh vực GDNN trên địa bàn tỉnh đã đạt được những thành tích rất đáng khích lệ. Các cơ sở GDNN từng bước được củng cố, đầu tư nâng cấp; chất lượng đào tạo nghề được nâng cao, các ngành, nghề đào tạo bám sát nhu cầu thị trường lao động nên học sinh tốt nghiệp ra trường có việc làm đạt từ 70-80%. Công tác đào tạo nhân lực của tỉnh được đánh giá cao. Chỉ số thành phần đào tạo lao động trong chỉ số năng lực cạnh tranh của tỉnh Ninh Bình luôn nằm 10 địa phương đứng đầu của cả nước. Qua đó, công tác đào tạo nghề đã có những đóng góp tích cực trong việc cung ứng nguồn nhân lực trẻ có tay nghề, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

4.2.3. Các hoạt động liên kết đào tạo nghề

Các cơ sở GDNN đã chủ động phối hợp, gắn kết với doanh nghiệp trong đào tạo và cung ứng lao động. Đến nay, các trường đã liên kết với khoảng hơn 70

doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh, bình quân mỗi năm các trường cao đẳng, trung cấp đã ký kết đưa trên 700 học sinh, sinh viên đến thực tập và làm việc với các ngành nghề theo đúng nhu cầu của doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh; đồng thời phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo, kết hợp cơ sở đào tạo của doanh nghiệp, sử dụng các chuyên gia, lao động kỹ thuật cao của doanh nghiệp để cùng nhà trường tham gia vào công tác đào tạo, chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn. Các doanh nghiệp luôn tạo điều kiện để học viên đến thực tập và tiếp nhận những học viên đáp ứng yêu cầu vào làm việc chính thức tại doanh nghiệp. Các hoạt động liên kết đào tạo đã giúp cho học sinh, sinh viên yên tâm học tập góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, giải quyết việc làm, tạo môi trường làm việc phù hợp với ngành nghề đào tạo. Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp tham gia vào hoạt động dạy nghề chưa nhiều, mối quan hệ giữa cơ sở GDNN với doanh nghiệp chưa thường xuyên, quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp đối với hoạt động GDNN chưa được phân định rõ ràng; việc sử dụng lao động qua đào tạo của các doanh nghiệp chưa được quan tâm đúng mức.

4.2.4. Về kinh phí

Trong giai đoạn 2020-2022, nguồn lực đầu tư, phát triển GDNN tại các cơ sở GDNN được huy động, lồng ghép, sử dụng các nguồn lực từ nguồn kinh phí của Bộ ngành chủ quản, của các cơ sở đào tạo và các nguồn hỗ trợ khác. Tổng kinh phí được đầu tư vào công tác đào tạo nghề, GDNN là 460.522 triệu đồng. Trong đó:

+ Chia theo nguồn kinh phí: (1) Ngân sách nhà nước: 387.309 triệu đồng; (2) Nguồn xã hội hóa: 13.515 triệu đồng; (3) Nguồn huy động hợp pháp khác: 59.699 triệu đồng;

+ Chia theo đơn vị: (1) Các trường cao đẳng: 368.040 triệu đồng; (2) Các trường trung cấp: 79.242 triệu đồng; (3) Các trung tâm GDNN: 3.920 triệu đồng; (4) Cơ sở khác tham gia hoạt động GDNN: 9.320 triệu đồng;

4.3. Đánh giá hoạt động đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp ở Ninh Bình

Từ kết quả khảo sát của 901 lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình, hiệu quả hoạt động đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp được xác định dựa trên rất nhiều tiêu chí. Qua phỏng vấn sâu, nhóm nghiên cứu đề xuất 3 tiêu chí đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Ninh Bình bao

gồm: (1) người học có thể tìm được việc đúng với ngành nghề sau khi kết thúc khóa học; (2) người học có thể sử dụng thành thạo các kỹ năng trong công việc và (3) người học có thể tự tạo việc làm cho bản thân. Theo kết quả khảo sát, hiệu quả đào tạo được các nhóm lao động thất nghiệp đánh giá thấp. Mức đánh giá bình quân về hiệu quả đào tạo nghề của nhóm lao động thất nghiệp do doanh nghiệp sa thải (cho nghỉ việc) 2,4566, nhóm lao động thất nghiệp do nhà nước thu hồi đất là 2,3546 và nhóm lao động xuất ngũ là 2,9366. Điều này cho thấy, hoạt động đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp ở Ninh Bình hiệu quả chưa cao, chưa đạt được mức trung bình. Trong đó, người học có thể tìm được việc đúng ngành nghề sau khi

kết thúc khóa học được đánh giá thấp nhất ở nhóm lao động bị mất đất với điểm bình quân là 2,5, sau đó đến nhóm lao động bị sa thải là 2,55 và cuối cùng là lao động xuất ngũ là 2,97. Người học có thể sử dụng thành thạo các kỹ năng trong công việc có mức đánh giá cao nhất là nhóm lao động xuất ngũ với điểm bình quân là 2,88, sau đó đến lao động bị doanh nghiệp sa thải là 2,35 và cuối cùng là nhóm lao động mất đất là 2,24. Trong khi đó, tiêu chí “Người học có thể tự tạo việc làm cho bản thân” có điểm đánh giá bình quân của nhóm lao động thất nghiệp bị mất đất cũng thấp nhất là 2,3 sau đó là nhóm lao động bị doanh nghiệp sa thải là 2,4 và cao nhất là 2,96 với nhóm lao động xuất ngũ.

Bảng 1. Đánh giá về hiệu quả đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp tại tỉnh Ninh Bình

	Lao động thất nghiệp do doanh nghiệp sa thải			Lao động thất nghiệp do nhà nước thu hồi đất nông nghiệp			Lao động xuất ngũ		
	Số lao động khảo sát	Trung bình	Độ lệch tiêu chuẩn	Số lao động khảo sát	Trung bình	Độ lệch tiêu chuẩn	Số lao động khảo sát	Trung bình	Độ lệch tiêu chuẩn
Người học có thể tìm được việc đúng ngành nghề sau khi kết thúc khóa học	305	2,55	0,605	292	2,50	0,758	304	2,97	0,623
Người học có thể sử dụng thành thạo các kỹ năng trong công việc	305	2,35	0,702	292	2,24	0,693	304	2,88	0,672
Người học có thể tự tạo việc làm cho bản thân	305	2,47	0,782	292	2,30	0,687	304	2,96	0,719
Hiệu quả đào tạo	305	2,4167	0,55977	292	2,3517	0,56051	304	2,9366	0,57051

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Đối với người lao động sau khi được đào tạo nghề có thể thấy rõ sự biến chuyển trong kiến thức chuyên môn, kỹ năng làm việc, sự vận dụng kiến thức, hiệu suất làm việc và đặc biệt khả năng giảm sai sót tăng lên. Theo khảo sát, các doanh nghiệp đều đánh giá người lao động có sự thay đổi tích cực sau khi tham gia đào tạo. Cụ thể, tỷ lệ người lao động cải thiện về kiến thức chuyên môn là 41,0%; cải thiện nhiều và rất nhiều là 23,6%. Các kỹ năng làm việc được cải thiện sau đào tạo là 50,4%; có thể vận dụng kiến thức và kỹ năng được cải thiện là 63,9%. Hiệu suất làm việc được cải thiện sau đào tạo là 67,4%. Khả năng mắc sai sót trong giải quyết công việc được cải thiện là 64,6%. Kết

quả khảo sát này cho thấy, vẫn còn có một số bộ phận người lao động không cải thiện được các kỹ năng sau khi tham gia các khóa đào tạo nghề của doanh nghiệp.

5. Kết luận

Triển khai các hoạt động đào tạo nghề là một trong những giải pháp giảm tỷ lệ thất nghiệp, nâng cao thu nhập cho người lao động nói chung và lao động thất nghiệp nói riêng trên địa bàn tỉnh Ninh Bình. Bên cạnh những kết quả đạt được, hoạt động đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình vẫn còn có một số những hạn chế nhất định: (1) năng lực của một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh chưa đáp ứng được yêu cầu về đào tạo,

nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong cuộc cách mạng công nghiệp và sự phát triển của khoa học kỹ thuật hiện nay; tập trung ở các trung tâm GDNN; (2) Đội ngũ cán bộ quản lý cấp tỉnh còn thiếu. Cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp tại các địa phương chủ yếu là kiêm nhiệm, kinh nghiệm chưa nhiều nên dẫn đến việc triển khai công tác GDNN ở địa phương còn chậm; (3) Sự phối hợp giữa các cấp, các ngành trong tổ chức thực hiện, nhất là công tác khảo sát nhu cầu, công tác hướng nghiệp, phân luồng chưa được thường xuyên dẫn đến kết quả phân luồng chưa đạt hiệu quả cao; (4) Công tác tuyển sinh gặp nhiều khó khăn do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19; việc mở rộng đầu vào, hạ thấp tiêu chí tuyển sinh các bậc học khác; trình độ học vấn tuyển sinh đầu vào của học sinh, sinh viên còn thấp, không đồng đều; tâm lý xã hội vẫn coi trọng về bằng cấp, chưa nhận thức đầy đủ về công tác giáo dục nghề nghiệp.

Khắc phục những hạn chế này, tỉnh Ninh Bình cần triển khai thực hiện một số giải pháp sau:

- Nâng cao vai trò của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình trên cương vị là cơ quan chủ trì, điều phối và chịu trách nhiệm chính trong việc triển khai các giải pháp đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh: xây dựng chiến lược đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp đảm bảo các tiêu chí nòng cốt như thực

tế, thực tiễn, tạo tác động xã hội lớn; xây dựng cơ chế, chính sách và ban hành, truyền thông rộng rãi toàn dân, toàn tỉnh; thực hiện tốt phối hợp liên ngành...

- Nâng cao vai trò thực thi, tổ chức triển khai của sở, ban, ngành tỉnh trong việc triển khai các giải pháp đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn. Trong đó, Sở LĐTBXH tỉnh đóng vai trò trung tâm trong việc triển khai các giải pháp đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp tại địa phương.

- Nâng cao vai trò của cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh trong hoạt động liên kết đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp. Để hoạt động đào tạo nghề có hiệu quả, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần khảo sát nhu cầu thị trường lao động/ doanh nghiệp trên địa bàn các huyện, thị; xác định rõ ràng và cụ thể nhu cầu học tập của lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh để từ đó xây dựng nội dung chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động.

- Nâng cao vai trò của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh trong hoạt động liên kết đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp và tạo việc làm bền vững: tham gia xây dựng chương trình đào tạo; tổ chức đào tạo tại doanh nghiệp; hỗ trợ tài chính; thực hiện tuyển dụng người lao động đã qua đào tạo; xây dựng môi trường làm việc tốt.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2022). *Thông tư số 17/2022/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành ngày 06 tháng 9 năm 2022: Hướng dẫn thực hiện một số nội dung về giáo dục nghề nghiệp và giải quyết việc làm cho người lao động tại các tiểu dự án và nội dung thành phần thuộc 03 chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 2021-2025*
- Cedefop. (2015). *Annual report 2014, Publications Office of the European Union*
- Chính phủ. (2022). *Nghị định số 24/2022/NĐ-CP Sửa đổi bổ sung các nghị định quy định về điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp*
- Chính phủ. (2023). *Quyết định số 73/QĐ-TTg ngày 10/02/2023 phê duyệt Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045*
- Cầu, T.X & Chánh, M.Q. (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân
- Hair, J.F., Anderson, R., Tatham, R.L., & Black, W.C. (2009). *Multivariate Data Analysis*, New York, NY: Macmillan
- Hội đồng nhân dân tỉnh Ninh Bình. (2020). *Nghị quyết số 105/NQ/-HĐND về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2021-2025*
- Quân, N.N & Điềm, N.V. (2012). *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân
- Quốc hội. (2014). *Luật Giáo dục nghề nghiệp*, Luật số 74/2014/QH13, ngày 27 tháng 11 năm 2014
- Quốc hội. (2019). *Bộ Luật Lao động*. Bộ luật số 45/ 2019/ QH14, ngày 20 tháng 11 năm 2019
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Niên giám thống kê Việt Nam 2021*
- Tổng cục Thống kê. (2023). *Quyết định về việc ban hành phương án Điều tra lao động và việc làm năm 2023, số 275-QĐ-TCTK, ngày 7 tháng 3 năm 2023*
- Rao. (1985). *Elements of Health Statistics*, India, R. Publication Varanasi
- Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình. (2023). *Kế hoạch số 121/KH-UBND về việc thực hiện Kế hoạch số 131/KH-TU ngày 29/6/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về triển khai thực hiện Chỉ thị số 21/ CT/TW ngày 04/5/2023 của Ban Bí thư về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*

THỰC TRẠNG ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TRONG HỌC TẬP CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

Lê Thị Thủy

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thuyexp123@gmail.com

Tóm tắt: Trong bối cảnh xã hội với sự phát triển bùng nổ công nghệ số, việc ứng dụng kiến thức, kỹ năng về Công nghệ thông tin trong học tập của sinh viên đại học là vô cùng quan trọng. Đặc biệt với sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội, ứng dụng Công nghệ thông tin trong học tập như một điều tất yếu với nhiều mục đích khác nhau: học tập, giao tiếp với thầy cô giáo và bạn bè, với công việc làm thêm và nghề nghiệp sau này. Bài viết thể hiện rõ bức tranh thực trạng ứng dụng Công nghệ thông tin trong học tập của sinh viên trường Đại học Lao động - Xã hội qua nhận thức về tầm quan trọng của công nghệ, việc rèn luyện kỹ năng ứng dụng công nghệ và đánh giá hiệu quả của việc ứng dụng Công nghệ thông tin. Qua đây, đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả ứng dụng Công nghệ thông tin trong học tập của sinh viên.

Từ khóa: Công nghệ thông tin; Hoạt động học tập; Ứng dụng Công nghệ thông tin; Sinh viên

THE PRESENT STATE OF THE APPLICATION OF INFORMATION TECHNOLOGY IN THE EDUCATION OF STUDENTS AT THE UNIVERSITY OF LABOR AND SOCIAL AFFAIRS

Abstract: In today's society, characterized by the rapid advancement of digital technology, the integration of knowledge and skills in Information Technology (IT) is of paramount importance for university students. This is particularly true for students at the University of Labor and Social Affairs, where the utilization of IT in their educational pursuits serves multiple essential purposes: facilitating study, enabling communication with teachers and peers, and supporting part-time employment and future career aspirations. This article provides a comprehensive overview of the current state of information technology utilization in the education of students at the University of Labor and Social Affairs. It emphasizes the significance of technology, the development of skills for its application, and the assessment of the effectiveness of such applications. Additionally, several recommendations are presented to enhance the efficiency of IT integration in student learning.

Keywords: Information technology; Learning activities; Application of information technology; Student

Mã bài báo: JHS - 209

Ngày nhận bài sửa: 9/07/2024

Ngày nhận bài: 16/06/2024

Ngày duyệt đăng: 20/07/2024

Ngày nhận phản biện: 28/06/2024

1. Giới thiệu

Việt Nam nói riêng và thế giới nói chung đang chứng kiến những sự thay đổi vượt bậc trong thời đại công nghệ số của cuộc cách mạng Công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) và tầm ảnh hưởng sâu rộng của khoa học công nghệ đến đời sống con người. Công nghệ thông tin (CNTT) đã đem lại những bước nhảy vọt, tác động toàn diện và sâu sắc đến tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, trong đó có giáo dục.

Trong bối cảnh cuộc cách mạng Công nghệ 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ không chỉ trên thế giới mà ngay cả trong nước, trước yêu cầu của thực tiễn ngày càng cao và các lợi ích mà các giải pháp CNTT đem lại đã cho thấy lý do cần đẩy nhanh việc ứng dụng CNTT trong việc dạy và học ở các cơ sở giáo dục nói chung và trường đại học nói riêng. Thực hiện đề án “Tăng cường ứng dụng CNTT trong quản lý và hỗ trợ các hoạt động dạy - học, nghiên cứu khoa học góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2025” của Thủ tướng Chính phủ, những năm gần đây ngành giáo dục đã tích cực áp dụng CNTT vào trong hoạt động giảng dạy như phát triển mô hình giáo án điện tử, thư viện điện tử, dạy và học trực tuyến để người học có thể học mọi nơi, mọi lúc, chủ động trong việc học tập hiệu quả hơn. Đặc biệt, trong bối cảnh dịch bệnh hiện nay, việc ứng dụng CNTT trong hoạt động dạy và học trở thành một giải pháp tối ưu không thể thay thế để công tác giáo dục có thể thích ứng và tiếp tục duy trì phát triển trong tình trạng diễn biến bệnh dịch còn phức tạp. Nhờ các phương tiện CNTT truyền thông và các nền tảng số mà sinh viên có thể học từ xa và tự học tại nhà. Tuy nhiên, sự thay đổi phương thức học tập này cũng tạo ra những thách thức đối với cả cơ sở giáo dục đào tạo và học sinh - sinh viên. Đó có thể là sự bất bình đẳng trong tiếp cận giáo dục giữa các vùng miền, sự chênh lệch giữa các sinh viên có điều kiện kinh tế xã hội khác nhau; sinh viên chưa thực sự chủ động trong học tập; hoạt động học tập không được kiểm soát; chất lượng học tập có thể giảm sút làm ảnh hưởng đến hiệu quả giáo dục đào tạo.

Đối với sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội nói chung, việc ứng dụng CNTT trong hoạt động học tập còn một số bất cập, có thể do nhiều yếu tố tác động nên hiệu quả hoạt động học tập của sinh viên còn chưa cao. Từ những lý luận về công nghệ công

thông tin và bối cảnh thực tiễn nêu trên, chúng tôi thấy cần thiết có một nghiên cứu tìm hiểu thực trạng việc ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội hiện nay đang diễn ra như thế nào, mức độ rèn luyện kỹ năng ứng dụng CNTT và khả năng thích ứng ra sao, qua đó có thể đánh giá được những thuận lợi và khó khăn của sinh viên khi ứng dụng CNTT vào các hoạt động học tập của mình nhằm nâng cao hiệu quả ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên.

2. Cơ sở lý thuyết

Khái niệm Công nghệ thông tin:

Từ điển CNTT - Dictionary 4IT: Thuật ngữ “Công nghệ thông tin” (tiếng Anh: information technology - IT), viết tắt CNTT - là một nhánh ngành kỹ thuật sử dụng máy tính và phần mềm máy tính để chuyển đổi, lưu trữ, bảo vệ, xử lý, truyền tải và thu thập thông tin.

CNTT là ngành quản lý công nghệ và mở ra nhiều lĩnh vực khác nhau như phần mềm máy tính, hệ thống thông tin, phần cứng máy tính, ngôn ngữ lập trình nhưng lại không giới hạn một số thứ như các quy trình và cấu trúc dữ liệu. Bất cứ thứ gì mà biểu diễn dữ liệu, thông tin hay tri thức trong các định dạng nhìn thấy được, thông qua bất kỳ cơ chế phân phối đa phương tiện nào thì đều được xem là phần con của lĩnh vực CNTT. CNTT cung cấp cho các doanh nghiệp bốn nhóm dịch vụ lõi để giúp thực thi các chiến lược kinh doanh đó là: quá trình tự động kinh doanh, cung cấp thông tin, kết nối với khách hàng và các công cụ sản xuất.

Ứng dụng Công nghệ thông tin:

Ứng dụng CNTT có nghĩa là hệ điều hành, phần mềm trung gian, ứng dụng và dữ liệu được kết nối với hoặc chạy trên Cơ sở hạ tầng CNTT và bất kỳ phần cứng và phần mềm CNTT nào khác không có trong Cơ sở hạ tầng CNTT và bao gồm giao diện phần mềm và mã nguồn.

CNTT đã và đang hiện diện trong nhiều khía cạnh khác nhau trong cuộc sống và đóng góp nhiều vai trò quan trọng trong việc:

Xử lý thông tin chính xác và nhanh chóng: CNTT giúp tự động hóa quy trình xử lý thông tin, từ việc nộp hồ sơ đến giao dịch trực tuyến, giúp tiết kiệm thời gian và tăng hiệu suất.

CNTT được ứng dụng trong hoạt động giảng dạy và học tập: CNTT giúp đội ngũ giảng dạy sử dụng phương tiện công nghệ, phần mềm thiết kế bài giảng, bài tập, liên kết sinh viên... CNTT cung cấp tài liệu,

khóa học trực tuyến và ứng dụng học tập, giúp việc học trở nên thuận lợi hơn.

CNTT giúp con người tiếp cận thông tin: CNTT cho phép tiếp cận thông tin từ khắp nơi trên thế giới, từ tin tức đến kiến thức chuyên môn đa chiều.

CNTT giúp kết nối con người với nhau một cách dễ dàng hơn: CNTT cho phép liên lạc và làm việc từ xa, giúp giảm khoảng cách địa lý và tạo sự thuận tiện trong giao tiếp.

Hỗ trợ hoạt động giải trí: CNTT mang đến nhiều hình thức giải trí, từ xem phim, nghe nhạc đến chơi game và truyền thông xã hội.

Nhờ vào CNTT, cuộc sống của chúng ta trở nên dễ dàng hơn, hiệu quả hơn và đa dạng hơn. Riêng đối với ngành CNTT, sau khi được đào tạo khối kiến thức cơ sở, các sinh viên sẽ được chọn một trong những hướng sau: Ứng dụng CNTT vào phân tích định lượng doanh nghiệp, quản lý, giám sát hoạt động doanh nghiệp, Ứng dụng truyền thông xã hội và công nghệ web, vào tài nguyên, môi trường và địa lý. Trong đó có hai hướng đào tạo chủ lực là ứng dụng truyền thông xã hội và công nghệ web và ứng dụng CNTT quản lý, giám sát hoạt động doanh nghiệp. Đây là hai lĩnh vực được chú trọng trong việc phát triển xã hội hiện nay.

Một số nghiên cứu liên quan đến ứng dụng CNTT:

Những nghiên cứu có liên quan đến ứng dụng CNTT nhìn chung đều hướng đến hỗ trợ mô hình phân tích được khái niệm hóa về công nghệ thông tin cũng như chứng minh sự đổi mới và đóng góp của CNTT, cụ thể là liên quan đến đặc tính toàn diện hơn của việc ứng dụng CNTT trong bối cảnh giáo dục đại học. Nghiên cứu về sinh viên và ứng dụng CNTT, của tác giả Punnoose, A.C. (2012) và một số nghiên cứu ứng dụng mô hình ECM để đánh giá mức độ tham gia của học sinh CT của tác giả Bhattacharjee, A. (2001).

Một số nghiên cứu được mô tả dưới đây: Nghiên cứu về nhận thức, thái độ, ý kiến và kỳ vọng của sinh viên đại học về quyền riêng tư và sự tin cậy liên quan đến truyền thông điện tử, chẳng hạn như e-mail, duyệt web, ứng dụng mạng xã hội và các hoạt động trực tuyến khác hoạt động đã được tiến hành (Kurkovsky, S., and E. Syta (2011). Nghiên cứu khẳng định: Phương tiện tạo điều kiện, tác động đến nhận thức về quyền riêng tư, tác động của thể chế các chính sách về việc theo dõi và khả năng mất quyền riêng tư cũng như sự tin cậy là một số biến số được phân tích và kết quả cho thấy, ngoài nhận thức về các chính sách của tổ chức,

sinh viên còn nhận thấy rằng điện tử của họ thông tin liên lạc trong trường đại học là riêng tư.

Tác giả Bozanta, A. (2017) với nghiên cứu “Ảnh hưởng của việc sử dụng mạng xã hội đến việc học tập cộng tác: Trường hợp của Thổ Nhĩ Kỳ” cho rằng: Phương tiện truyền thông xã hội hiện diện trong cuộc sống hàng ngày của sinh viên và do đó có thể là một công cụ hiệu quả trong hỗ trợ giao tiếp trong bối cảnh giảng dạy, với bạn bè và với giáo viên. Kết quả từ bảng câu hỏi được khảo sát sinh viên từ một trường đại học ở Thổ Nhĩ Kỳ chỉ ra rằng: Nhận thức về tính dễ ứng dụng là một yếu tố dự báo cho thấy sự hữu ích của CNTT trong học tập và giao tiếp. Cả hai đều có tác động đến việc sinh viên ứng dụng mạng xã hội cho mục đích giáo dục. Việc ứng dụng phương tiện truyền thông xã hội cải thiện sự tương tác giữa bạn bè, sự tương tác giữa học sinh và giáo viên cũng như sự tham gia của học sinh. Những phát hiện khác đề cập đến ứng dụng CNTT trong sự tương tác và tham gia của bạn bè trong khóa học, điều này có tác động tích cực đáng kể đến học tập có tính hợp tác. Những kết quả này có thể mang lại lợi ích cho sinh viên và lãnh đạo các tổ chức về khả năng tạo ra các sáng kiến hỗ trợ, thúc đẩy và khuyến khích việc triển khai và ứng dụng phương tiện truyền thông xã hội trong môi trường học tập ảo, cung cấp trải nghiệm thích hợp cho giáo viên với việc tăng cường ứng dụng phương tiện truyền thông xã hội.

Về công nghệ Web 2.0, một nghiên cứu rất cụ thể của tác giả Cilliers, L. (2017) “*Sự chấp nhận Wiki của sinh viên đại học sẽ cải thiện sự hợp tác trong giáo dục đại học.*” (54(5): 485-493) đã phân tích liệu học sinh, sinh viên, trong quá trình học tập và bối cảnh giáo dục, có thể được hưởng lợi từ việc ứng dụng Wikis. Kết quả cho thấy hầu hết sinh viên ứng dụng Wiki vì cơ hội hợp tác nhưng họ cũng sợ rằng nội dung có thể bị thay đổi quá mức nên các tác giả đã kết luận rằng sinh viên sẽ không ứng dụng Wiki ngay cả khi nó mang lại lợi ích.

Một nghiên cứu của tác giả Yumurtaci, O. (2017) “*Đánh giá lại công nghệ truyền thông di động: Một cách tiếp cận lý thuyết để đánh giá công nghệ trong học tập kỹ thuật số đương đại*” về đánh giá nhận thức về công nghệ di động, với sự hỗ trợ của TAM - Mô hình Chấp nhận Công nghệ (Technology Acceptance Model-TAM) là một trong những lý thuyết được sử dụng phổ biến nhất trong nghiên cứu về hành vi của người

dùng công nghệ. Mô hình này giúp lý giải các yếu tố thúc đẩy người dùng tiếp nhận và sử dụng công nghệ mới, bao gồm công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI) đã xác nhận rằng việc học tập đã bị ảnh hưởng bởi sự phát triển của công nghệ và do các cơ hội được cung cấp bởi thiết bị di động công nghệ, cộng đồng học thuật đã phát triển một cái nhìn tốt hơn về công nghệ tiềm ẩn và cách nó được nhìn nhận và được mọi người ứng dụng. Việc TAM được ứng dụng đã giúp hiểu được những cơ hội, lợi ích và hạn chế của công nghệ cần được nghiên cứu trong việc ứng dụng học tập và nghiên cứu chuyên ngành.

Nghiên cứu của nhóm tác giả Moreno, V., F. Cavazotte, and I. Alves. (2017) *“Giải thích cách sinh viên đại học sử dụng hiệu quả nền tảng học tập trực tuyến”* đã đo lường sự thành công của sinh viên trong việc ứng dụng nền tảng học tập điện tử bằng việc điều tra sự phụ thuộc, áp dụng và tích hợp công nghệ vào các hoạt động học thuật của họ. Kết quả cho thấy, nhận thức của sinh viên về tính hữu ích và dễ ứng dụng của nền tảng có liên quan đến ý định ứng dụng chúng hiệu quả ngay cả khi có những thay đổi trong thói quen học tập. Vì vậy, việc tích hợp nền tảng e-learning các chức năng trong hoạt động dạy - học cần được các tổ chức thúc đẩy và hỗ trợ. Tuy nhiên, những công trình này chưa đi sâu nghiên cứu về việc rèn luyện kỹ năng ứng dụng CNTT trong học tập nhất là đối với sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội.

Tại Việt Nam, theo Báo cáo về việc ứng dụng CNTT tại các trường đại học Việt Nam (Survey report: IT utilisation in Vietnam universities) do Q&Me - một kênh dịch vụ nghiên cứu thị trường Việt Nam thực hiện từ 10/3-18/3/2016 cho thấy việc ứng dụng CNTT đang ngày càng phổ biến tại các trường đại học Việt Nam: hầu hết sinh viên đại học đều sử dụng các thiết bị điện tử như smartphone, laptop (hoặc cả hai). Những thiết bị điện tử này là công cụ cần thiết cho việc học của sinh viên tại Việt Nam. Việc sinh viên sử dụng cổng thông tin điện tử cũng phổ biến tại các trường đại học với hơn 90% sinh viên đại học sử dụng trang web cổng thông tin. Hầu hết các thủ tục (đăng ký khóa học, xác nhận điểm tổng kết v.v.) và các thông tin liên quan đến việc học và đào tạo đều có trên trang web cổng thông tin, thuận lợi cho sinh viên tra cứu. Ngoài ra việc sử dụng sách điện tử đang trở nên phổ biến và điều này giúp giảm chi phí học tập của sinh viên. Khoảng 40%

sinh viên đã từng liên hệ với giáo viên/người hướng dẫn qua trang Facebook. Các giảng viên đều tối ưu hóa việc sử dụng máy tính và máy chiếu để cải thiện chất lượng bài giảng.

Hơn nữa, báo cáo này cũng cho thấy hạ tầng CNTT các trường khá tốt. Trong đó, 100% các trường có phòng máy, có mạng LAN, Wifi, cổng thông tin điện tử; gần 90% các trường thành lập Ban biên tập cổng, ban hành quy chế về an toàn thông tin. Khoảng 90% các trường sử dụng phần mềm quản lý đào tạo, gần 80% sử dụng phần mềm quản lý văn bản, gần 60% sử dụng phần mềm quản lý nhân sự và quản lý tài sản, thiết bị. Trong dạy, học, nghiên cứu khoa học, có khoảng 50% các trường triển khai dạy học trực tuyến ở các mức độ khác nhau, gần 60% các trường triển khai thư viện điện tử, học liệu số và hệ thống thi trắc nghiệm. Kết quả khảo sát sơ bộ trên cho thấy, đã có chuyển biến tốt hơn về nhận thức, các trường đã quan tâm và đẩy mạnh ứng dụng CNTT, đạt kết quả tốt hơn. Tỷ lệ các trường ban hành quy chế hoạt động khá cao, phân công trách nhiệm cụ thể cho từng đơn vị, cá nhân nhân viên. Điều này cho thấy việc triển khai đã bài bản hơn.

Nghiên cứu của tác giả Ngọc (2024), về *“Ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên Trường Đại học Công Đoàn”* qua 4 nội dung: (1) Một số phần mềm được sinh viên sử dụng trong học tập; (2) Mục đích sử dụng CNTT trong học tập của sinh viên; (3) Ứng dụng CNTT trong nghiên cứu khoa học của sinh viên; (4) Ứng dụng CNTT để nâng cao kỹ năng cho sinh viên. Trong đó, phần lớn sinh viên nhận định là ứng dụng CNTT giúp việc học của họ trở nên dễ dàng hơn. Có một tỷ lệ nhỏ sinh viên chưa ứng dụng hiệu quả CNTT giúp tăng cường kỹ năng cho bản thân để phục vụ cho tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp. Hiệu quả của ứng dụng CNTT vào học tập rất khác biệt giữa sinh viên các khoa của Trường Đại học Công đoàn. Sẽ hiệu quả hơn nếu như sinh viên có sự hỗ trợ, giới thiệu các phần mềm ứng dụng trong học tập từ phía giảng viên, đồng thời cần sự hỗ trợ về cơ sở vật chất của nhà trường.

Nhìn chung, các nghiên cứu đã đề cập đến tính hữu ích của CNTT trong giảng dạy và học tập. Tuy nhiên, chưa có nhiều công trình nghiên cứu về thực trạng ứng dụng công nghệ thông tin trong học tập của sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu nhằm tổng quan các nội dung về lý luận liên quan tới chủ đề nghiên cứu. Cụ thể, bài viết sẽ nghiên cứu những văn bản pháp luật, chính sách, quy định về ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên. Ngoài ra, đề tài cũng tìm hiểu các nghiên cứu liên quan về ứng dụng CNTT, đồng thời nghiên cứu chương trình đào tạo, các đề cương bài giảng và những tài liệu liên quan tới chủ đề nghiên cứu.

3.2. Phương pháp khảo sát bảng hỏi

Bài viết tiến hành khảo sát bảng hỏi cá nhân nhằm thu thập các thông tin liên quan đến vấn đề nghiên cứu. Hình thức điều tra, khảo sát bằng bảng hỏi trực tiếp và trực tuyến (online) đối với sinh viên năm thứ hai Đ18 của 4 khoa: khoa công tác xã hội, khoa Quản lý nguồn nhân lực, khoa CNTT, khoa Quản trị kinh doanh Trường Đại học Lao động - Xã hội.

Mẫu ngẫu nhiên: số lượng mẫu 200 sinh viên (mỗi khoa 50 sinh viên).

3.3. Phương pháp phỏng vấn sâu

Bài viết tiến hành phỏng vấn sâu một số sinh viên

nhằm tìm hiểu thực trạng ứng dụng CNTT trong học tập (12 sinh viên). Đề tài nghiên cứu phỏng vấn sâu mỗi khoa là 3 sinh viên)

3.4. Phương pháp xử lý số liệu

Bài viết sử dụng một số công thức toán học và một số phần mềm SPSS nhằm xử lý số liệu về kết quả khảo sát (tính tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình...hồi quy tuyến tính)

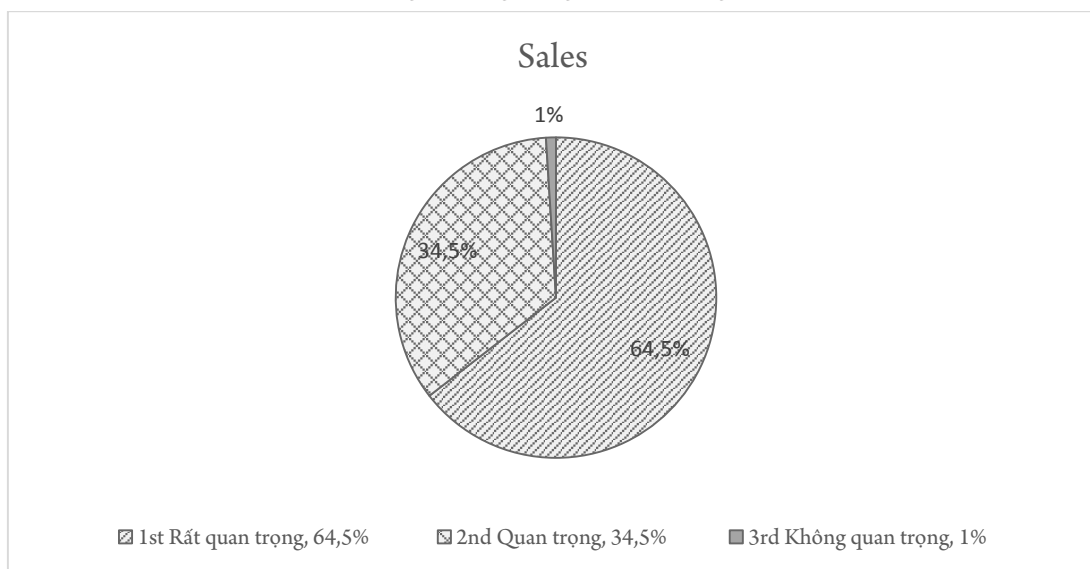
4. Thực trạng ứng dụng Công nghệ thông tin trong học tập của sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội

Thực trạng ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội được thể hiện qua kết quả khảo sát về tầm quan trọng của ứng dụng CNTT trong học tập, mức độ sinh viên có sử dụng các phương tiện CNTT kết nối internet trong hoạt động học tập, mức độ rèn luyện kỹ năng ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên và đánh giá hiệu quả của việc ứng dụng CNTT trong học tập. Điều này được minh họa cụ thể bằng những phân tích dưới đây:

4.1. Quan điểm của sinh viên về tầm quan trọng của ứng dụng Công nghệ thông tin trong học tập

Quan điểm của sinh viên về việc ứng dụng CNTT trong học tập được thể hiện trong Hình.1 dưới đây:

Hình1. Tầm quan trọng của ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên



Nguồn: Số liệu khảo sát của nghiên cứu

Qua biểu đồ cho ta thấy: Hầu hết sinh viên có nhận thức cao về tầm quan trọng của việc ứng dụng CNTT trong học tập: Có đến 99% sinh viên trong mẫu khảo sát cho rằng việc ứng dụng CNTT trong học tập là rất quan trọng và quan trọng, trong đó phần lớn sinh viên đánh

giá là rất quan trọng (tỷ lệ 64,5%). Tỷ lệ sinh viên nữ đánh giá việc ứng dụng CNTT trong học tập ở mức rất quan trọng cao hơn so với sinh viên nam (64,8% so với 63,8%), tuy nhiên tỷ lệ này cũng không có mức chênh lệch đáng kể. Tỷ lệ sinh viên thuộc nhóm ngành của

Khoa CNTT đánh giá ở mức rất quan trọng cao hơn so với các nhóm ngành khác (Bảng 1). Tuy nhiên, tỷ lệ 64,5% sinh viên đánh giá việc ứng dụng CNTT trong học tập ở mức

rất quan trọng vẫn là một tỷ lệ tương đối thấp so với thực tế hiện trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển như ngày nay.

Bảng 1. Quan điểm của sinh viên về tầm quan trọng khi ứng dụng CNTT trong học tập theo giới tính và ngành học

STT	Các khía cạnh		Rất quan trọng (%)	Quan trọng (%)	Không quan trọng (%)
1	Giới tính	Nam (69)	63,8	34,8	1,4
		Nữ (131)	64,8	34,4	0,8
2	Ngành học	Khoa Quản lý nguồn nhân lực	56	40	4
		Khoa Công tác xã hội	68	32	0
		Khoa CNTT	72	28	0
		Khoa Quản trị kinh doanh	52	44	4
	Tổng		65,5	34,5	1

Nguồn: Số liệu khảo sát của nghiên cứu

4.2. Mức độ sinh viên có sử dụng các phương tiện Công nghệ thông tin kết nối internet trong hoạt động học tập

Đa phần sinh viên Đại học Lao động - Xã hội có sử dụng các phương tiện CNTT kết nối internet trong hoạt động học tập của mình chiếm tỷ lệ từ 20% đến 94%. Trong đó, sinh viên sử dụng điện thoại di động

thông minh là nhiều nhất, tỷ lệ này chiếm đến 94% (nam chiếm tỷ lệ 86,95%, nữ chiếm tỷ lệ 97,7%), máy tính xách tay cao thứ hai, chiếm tỷ lệ 92% (nam chiếm tỷ lệ 84,05%, nữ chiếm tỷ lệ 96,18%), máy tính để bàn đứng thứ ba, chiếm tỷ lệ 46%, nam là 52,17%, nữ là 42,74%. Kết quả này thể hiện rõ trong Bảng 2 dưới đây:

Bảng 2. Mức độ sinh viên có sử dụng các phương tiện CNTT kết nối internet trong hoạt động học tập theo giới tính

STT	Phương tiện CNTT	Nam		Nữ		Tổng N = 200			
		f	%	f	%	Có	%	Không	%
1	Máy tính xách tay	58	84,05	126	96,18	184	92	16	8
2	ĐTDĐ thông minh	60	86,95	128	97,7	188	94	12	6
3	Máy tính bảng	18	26,08	22	16,79	40	20	160	80
4	Máy tính để bàn	36	52,17	56	42,74	92	46	108	54
	Tổng	69		131					

Nguồn: Số liệu khảo sát của nghiên cứu

Qua bảng trên ta thấy, hầu như sinh viên Đại học Lao động - Xã hội đều thường xuyên sử dụng điện thoại di động thông minh để thực hiện các hoạt động học trong quá trình nghiên cứu và học tập. Đây là một thực tế, vì phương tiện điện thoại di động được coi là hiện đại và tiện lợi nhất không chỉ với sinh viên mà với một số nhóm ngành, lĩnh vực khác trong xã hội. Tuy nhiên, vẫn còn có một số nhỏ sinh viên không sử dụng, tỷ lệ này chiếm 12%. Phương tiện CNTT là máy

tính bảng thì hầu như sinh viên không sử dụng, tỷ lệ này chiếm 80%.

4.3. Mức độ thường xuyên ứng dụng Công nghệ thông tin trong các hoạt động học tập của sinh viên

Kết quả khảo sát thực trạng về mức độ thường xuyên sử dụng CNTT trong các hoạt động của sinh viên theo thời gian trong ngày, tuần, tháng, năm được thể hiện rõ trong số liệu ở Bảng 3 dưới đây. Số liệu này cho thấy, hầu hết sinh viên đều ứng dụng CNTT trong

học tập thường xuyên hàng ngày, chiếm tỷ lệ 72,5%, xếp thứ 1 trong số 10 chỉ số nghiên cứu đã khảo sát. Việc ứng dụng CNTT để “Tham gia các khóa học/hội thảo online” là thấp nhất, chiếm tỷ lệ 28%, đứng thứ 10 trong số các chỉ số khảo sát, vẫn còn một số sinh viên không bao giờ sử dụng, chiếm tỷ lệ 5%.

Bảng 3. Mức độ ứng dụng CNTT trong các hoạt động học tập của sinh viên

STT	Các hoạt động	Mức độ thường xuyên ứng dụng (Tỷ lệ %, N = 200)					Điểm trung bình (ĐTB), $\bar{X}$	Thứ bậc
		Hàng ngày (%)	Vài lần/tuần (%)	Vài lần/tháng (%)	Vài lần/năm (%)	Không bao giờ		
1	Học tập online	72,5	20,0	6,0	1,5	0	2,32	1
2	Theo dõi và kiểm tra kết quả học tập trên website của trường	29,0	46,0	23,0	1,5	0,5	2,00	6
3	Theo dõi và đăng ký lịch học tập trên website của trường	31,0	33,5	30,0	5,0	0,5	1,95	9
4	Trao đổi kiến thức học tập với bạn bè, thầy cô online	52,5	35,5	10,0	1,5	0,5	2,19	3
5	Trao đổi kiến thức học tập trong các nhóm học tập ngoài xã hội	46,0	34,5	16,0	2,0	1,5	2,11	5
6	Tra cứu thông tin, tài liệu, sách báo online phục vụ học tập	58,0	32,5	7,5	1,5	0,5	2,23	2
7	Download tài liệu nghiên cứu, học tập	46,0	42,5	9,5	1,0	1,0	2,16	4
8	Làm bài tập/bài kiểm tra	38,5	45,0	14,0	2,0	0,5	2,095	7
9	Học tập qua việc xem các video bài giảng, phổ biến kiến thức	38,0	45,5	14,0	2,0	0,5	2,092	8
10	Tham gia các khóa học/hội thảo online	28,0	32,0	27,0	8,0	5,0	1,85	10
Điểm trung bình chung								2,099

Nguồn: Số liệu khảo sát của nghiên cứu

Nhìn chung, sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội đã ứng dụng CNTT trong hoạt động học tập hàng ngày, hàng tuần, theo tháng và theo năm. Còn một số sinh viên chưa ứng dụng CNTT trong một số hoạt động như: Theo dõi và kiểm tra kết quả học tập trên website của trường; Theo dõi và đăng ký lịch học tập trên website của trường; Trao đổi kiến thức học tập với bạn bè, thầy cô online; Trao đổi kiến thức học tập trong các nhóm học tập ngoài xã hội; Tra cứu thông tin, tài liệu, sách báo online phục vụ học tập; Download tài liệu nghiên cứu, học tập; Làm bài tập/ bài kiểm tra; Học tập qua việc xem các video bài giảng, phổ biến kiến thức; Tham gia các khóa học/hội thảo online.

4.4. Mức độ thường xuyên rèn luyện kỹ năng ứng dụng Công nghệ thông tin trong các hoạt động học tập của sinh viên

Nghiên cứu thực hiện tìm hiểu mức độ thường xuyên rèn luyện các kỹ năng sử dụng CNTT trong học tập của sinh viên được đưa ra đánh giá bao gồm: Kỹ năng chung sử dụng máy tính và hệ điều hành, kỹ năng tìm kiếm và khai thác thông tin trên internet, kỹ năng sử dụng các phần mềm văn phòng cơ bản (word, excel, powerpoint), kỹ năng khai thác và truy cập kho dữ liệu hoặc thư viện điện tử, kỹ năng quản lý chia sẻ dữ liệu và kỹ năng sử dụng các phần mềm học tập chuyên ngành. Các mức độ đánh giá được thể hiện từ mức không biết gì đến mức sử dụng thành

thạo. Cụ thể là 5 mức: Không biết gì; Sử dụng ở mức độ đơn giản, còn lúng túng; Thành thạo sử dụng ở mức độ đơn giản; Sử dụng ở mức độ phức tạp, còn lúng túng; Thành thạo sử dụng ở mức độ phức tạp. Kết quả khảo sát được thể hiện trong Bảng 4 dưới đây:

Bảng 4. Mức độ thường xuyên rèn luyện kỹ năng ứng dụng CNTT trong các hoạt động học tập của sinh viên

STT	Các kỹ năng	Mức độ rèn luyện kỹ năng (Tỷ lệ %, N = 200)					Điểm trung bình (ĐTB)	Thứ bậc
		Không biết gì (%)	Sử dụng ở mức độ đơn giản, còn lúng túng (%)	Thành thạo sử dụng ở mức độ đơn giản (%)	Sử dụng ở mức độ phức tạp, còn lúng túng (%)	Thành thạo sử dụng ở mức độ phức tạp (%)		
1	Kĩ năng chung sử dụng máy tính và hệ điều hành	5,0	30,5	51,0	10,5	3,0	1,38	7
2	Kĩ năng tìm kiếm và khai thác thông tin trên Internet	3,0	17,0	52,5	17,5	10,0	1,57	1
3	Kĩ năng sử dụng phần mềm Word soạn thảo văn bản	3,0	21,0	54,0	16,0	6,0	1,5	2
4	Kĩ năng sử dụng phần mềm bảng tính Excel	4,0	33,0	45,5	15,5	2,0	1,39	6
5	Kĩ năng sử dụng phần mềm trình chiếu PowerPoint	5,0	29,0	48,0	13,0	4,0	1,4	5
6	Kĩ năng khai thác, truy cập các kho dữ liệu, thư viện điện tử	4,5	29,0	48,0	13,5	5,0	1,43	4
7	Kĩ năng quản lý, chia sẻ dữ liệu qua mạng internet	4,5	23,5	51,5	13,5	7,0	1,48	3
8	Kĩ năng sử dụng các phần mềm học tập chuyên ngành	6,5	31,5	47,5	10,5	4,0	1,37	8
	Điểm trung bình chung							1,44

Nguồn: Số liệu khảo sát của nghiên cứu

Qua bảng số liệu trên ta thấy, hầu hết sinh viên đã thường xuyên rèn luyện kỹ năng ứng dụng CNTT trong học tập và nghiên cứu ở 5 mức độ khảo sát. Tuy nhiên, sinh viên mới chỉ thực hiện nhiều hơn ở mức “Sử dụng ở mức độ đơn giản, còn lúng túng và ứng dụng ở mức độ “Thành thạo sử dụng ở mức độ đơn giản; tỷ lệ trả lời dao động từ 17% đến 54%. Sinh viên sử dụng ở mức độ phức tạp, còn lúng túng” cũng có một số sinh viên trả lời nhiều hơn kỹ năng khác một chút, chiếm tỷ lệ % từ 10.5% đến 17.5%. Rất ít sinh viên thực hiện được ở mức “Thành thạo sử dụng ở mức độ phức tạp (%)”, tỷ lệ sinh viên trả lời ở mức độ này dao động thấp từ 2% đến 10%. Vẫn còn nhiều sinh viên trả lời ở mức độ “Không biết gì”, tỷ lệ dao động từ 3% đến 6,5% trong tổng số sinh viên được khảo sát.

Nhìn chung, sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội đã thực hiện các kỹ năng ứng dụng CNTT ở 5 mức độ từ không biết gì đến thực hiện kỹ năng có tính phức tạp và còn lúng lúng, chưa thực hiện được các kỹ năng ở mức độ thành thạo đối với kỹ năng ứng dụng CNTT có tính phức tạp, đòi hỏi yêu cầu cao. Điểm trung bình chung còn rất thấp là 1,44. Đây là thực trạng và căn cứ để nghiên cứu đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên.

4.5. Đánh giá về hiệu quả ứng dụng Công nghệ thông tin trong học tập của sinh viên

Kết quả khảo sát của nghiên cứu về tính hiệu quả trong ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội được thể hiện rõ trong số liệu dưới đây:

Bảng 5. Hiệu quả ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên

STT	Các phương tiện CNTT	Hiện trạng (Tỷ lệ %)		Mức độ hiệu quả (Tỷ lệ %)			Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
		Có	Không	Có, hiệu quả rất nhiều	Có, hiệu quả một phần	Không hiệu quả	Mean ($\bar{X}$)	Std. Deviation
1	Máy tính để bàn có kết nối internet	46	54	30	15	1,5	0,6	3,05
2	Máy tính xách tay (laptop) có kết nối internet	92	8	70	21	0,5	1,26	3,07
3	Điện thoại di động thông minh	94	6	58,5	34	1,5	1,23	4,01
4	Máy tính bảng có kết nối internet	20	80	13,5	6	0,5	0,26	3,7
	Điểm trung bình chung	(0,84 X)						

Nguồn: Số liệu khảo sát của nghiên cứu

Qua bảng số liệu trên ta thấy, hầu hết sinh viên có phương tiện CNTT kết nối internet để học tập, tỷ lệ % dao động từ 20% đến 94%, trong đó sinh viên có nhiều máy tính xách tay (laptop) có kết nối internet, chiếm 92%. Với phương tiện này, sinh viên đánh giá ở mức hiệu quả rất nhiều chiếm tỷ lệ 70%, mức hiệu quả một phần chiếm tỷ lệ 21%, phương tiện điện thoại thông minh, sinh viên đánh giá hiệu quả rất nhiều chiếm tỷ lệ 58,5%, mức hiệu quả một phần chiếm tỷ lệ 34%, còn máy tính bảng thì nhiều sinh viên không có, chiếm tỷ lệ 80%. Tuy nhiên, tình trạng chung về hiệu quả của ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên thì còn thấp, điểm trung bình chung là 0,84. Vẫn còn nhiều sinh viên không trả lời câu hỏi khảo sát.

5. Kết luận và kiến nghị

5.1. Kết luận

Nhìn chung, việc ứng dụng CNTT khá phổ biến và đóng vai trò quan trọng trong quá trình học tập của sinh viên ở Trường Đại học Lao động - Xã hội hiện nay. Hầu hết sinh viên của trường đều sở hữu điện thoại thông minh và máy tính xách tay - những phương tiện CNTT được sinh viên sử dụng nhiều nhất cho việc học tập. Trung bình mỗi sinh viên dành từ 0,8 đến 5,5 giờ/ngày sử dụng các phương tiện CNTT cho việc học của mình, trong đó điện thoại thông minh và máy tính xách tay là hai phương tiện được sử dụng nhiều nhất. Đa phần sinh viên các khoa, kể cả sinh viên năm thứ nhất và thứ hai đều đánh giá việc sử dụng các phương tiện CNTT đáp ứng được nhiều cho nhu cầu học tập của bản thân và việc ứng dụng CNTT trong học tập hiện nay là rất quan trọng và không thể thiếu, nhất là trong bối cảnh xã hội phát triển như ngày nay.

Hầu hết sinh viên các Khoa của Trường Đại học Lao động xã hội đều cho rằng: Vai trò nổi bật của CNTT trong học tập được thể hiện ở một số nội dung như: dễ dàng tìm kiếm tài liệu học tập, nguồn tài liệu và thông tin phong phú; giúp cập nhật thông tin về bài giảng, môn học, các kiến thức mới của thế giới; giúp sinh viên tiếp cận với nhiều nguồn tài nguyên học tập khác nhau và có thể trao đổi thông tin mọi lúc, mọi nơi.

Mức độ ứng dụng CNTT trong hoạt động học tập được sinh viên sử dụng thường xuyên nhất trong học kỳ vừa qua là học online, tra cứu thông tin tài liệu sách báo, trao đổi kiến thức với bạn bè, thầy cô online, download tài liệu học tập. Các hoạt động này được sinh viên thực hiện chủ yếu thông qua các mạng xã hội, các ứng dụng hỗ trợ học tập và hộp thư điện tử. Song cùng với lợi ích hữu hiệu của CNTT, trong quá trình ứng dụng CNTT vào hoạt động học tập sinh viên cũng gặp phải những khó khăn, hạn chế nhất định như: phụ thuộc vào chất lượng mạng và đường truyền internet, làm giảm tương tác trực tiếp giữa các cá nhân và thông tin đa chiều, khó kiểm chứng. Đặc biệt, sinh viên không kiểm soát được hết những phần mềm độc hại, có thể xuất hiện những hacker khiến dữ liệu không được an toàn, bảo mật.

Kết quả nghiên cứu cũng phản ánh một thực tế rằng, kỹ năng sử dụng CNTT trong học tập của đa số sinh viên hiện nay mới chỉ dừng lại ở mức độ đơn giản, có rất ít sinh viên có kỹ năng sử dụng CNTT thành thạo ở mức độ cao hơn. Sinh viên cũng chưa khai thác nhiều các phần mềm/ứng dụng hỗ trợ học tập khác

ngoài các phần mềm văn phòng cơ bản. Đây là một hạn chế chủ yếu cần được khắc phục trong thời gian tới để có thể đáp ứng được các yêu cầu của quá trình chuyển đổi số.

5.2. Kiến nghị

Đối với gia đình và sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội

Gia đình và bản thân sinh viên là yếu tố tác động trực tiếp và gián tiếp đến hiệu quả học tập của sinh viên. Trong bối cảnh hiện nay, chuyển đổi số không chỉ là một xu hướng mà còn là một cơ hội cho sinh viên để phát triển kỹ năng và chuẩn bị cho sự nghiệp trong tương lai số hóa của nền kinh tế. Sinh viên nên tận dụng các nguồn tài nguyên và cơ hội để học hỏi và áp dụng các ứng dụng thực tiễn của chuyển đổi số trong học tập và công việc của mình. Công nghệ chuyển đổi số mang lại nhiều giá trị và ứng dụng cụ thể cho sinh viên.

Sinh viên cần tích cực trau dồi kỹ năng và tận dụng sự phát triển của CNTT để khai thác các chương trình học tập, nâng cao khả năng tự đào tạo nhằm thích ứng với cuộc cách mạng công nghệ số hiện nay. Điều này phù hợp với xu hướng phát triển của toàn cầu và chủ trương, định hướng của Đảng và Chính phủ Việt Nam.

Đối với nhà trường

Nhà trường cần xác định những chiến lược dài hạn và ngắn hạn ứng dụng cuộc CMCN 4.0 trong hoạt động. Định hướng các mục tiêu sát với thực tế, đồng thời chuẩn bị tâm thế cho giáo viên cũng như cán bộ nhân viên của nhà trường để sẵn sàng đón nhận những sự thay đổi của tình hình thực tiễn.

Nhà trường có chiến lược, hoạch định, kế hoạch, không ngừng bồi dưỡng, nâng cao năng lực ngoại ngữ, ứng dụng CNTT hiện đại cho giáo viên là một việc làm cấp thiết trước yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập toàn cầu hiện nay.

Nhà trường cũng cần đề ra những chính sách, khuyến khích động viên, tạo động lực cho giáo viên tích cực sáng tạo và vận dụng những phương pháp dạy học hiện đại có ứng dụng khoa học công nghệ vào thực tiễn của nhà trường để khuyến khích sự đam mê và tâm huyết của đội ngũ làm nghề.

Nhà trường cần có những kế hoạch cụ thể trong từng bộ môn, ứng dụng khoa học CNTT và thí điểm từng bước hoạt động dạy học hiện đại.

Nghiên cứu quy mô và chất lượng thông qua việc mở ngành nghề mới, rà soát nội dung, chương trình,

phương thức đào tạo theo thể giới việc làm. Gắn kết với doanh nghiệp, tạo cơ chế để doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo, nhằm gắn đào tạo với sử dụng và trải nghiệm thực tiễn.

Đội ngũ giảng viên, đặc biệt là mỗi giảng viên cần nắm chắc mục tiêu, nội dung kiến thức giảng dạy theo chuẩn đầu ra, vận dụng các phương pháp dạy học tích cực và khai thác hiệu quả phương tiện dạy học hiện đại có sẵn như máy chiếu đa năng, máy tính cá nhân, các công cụ, phương tiện hỗ trợ giảng dạy, các phần mềm phục vụ giảng dạy và phương thức liên kết với sinh viên hiệu quả.

Đội ngũ giảng viên không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và tìm hiểu, học tập ứng dụng các phần mềm dạy học mới để tạo hứng thú học tập cho sinh viên, giúp bài giảng sinh động dễ hiểu tạo niềm say mê, yêu thích học tập cho sinh viên.

Để đảm bảo chất lượng cơ sở vật chất kỹ thuật, nâng cao chất lượng đào tạo trong Trường Đại học Lao động - Xã hội cần tập trung thực hiện các giải pháp như: nhà trường xây dựng kế hoạch, quy hoạch và chiến lược phát triển cơ sở vật chất phù hợp với chiến lược chung của nhà trường; đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị tại Trường Đại học Lao động - Xã hội là phải đảm bảo tính cập nhật, thực tế, phù hợp với đời sống hàng ngày và hấp dẫn, thu hút người học tham gia say mê học tập; nhà trường cần huy động các nguồn lực để đầu tư cơ sở vật chất, tăng cường mối quan hệ với các trường đại học, cao đẳng, các tổ chức, doanh nghiệp trong nước và trên thế giới để có cơ hội học hỏi kinh nghiệm, thu hút thêm nguồn tài trợ, đầu tư cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng đào tạo, giáo dục; không ngừng đầu tư trang thiết bị, phương tiện dạy học hiện đại, cột thu sóng wifi mạnh đủ cho giáo viên và sinh viên tham gia kết nối và học tập trên internet một cách dễ dàng hơn; liên kết với các trường đại học trong cùng hệ thống xây dựng thư viện điện tử, kết nối được với thư viện quốc gia.

Đối với xã hội

Trong bối cảnh hiện nay, CNTT cần thực hiện theo đúng quan điểm, đường lối của Đảng là: “Xây dựng hạ tầng CNTT; hình thành hệ thống trung tâm dữ liệu quốc gia, các trung tâm dữ liệu vùng và địa phương kết nối đồng bộ và thống nhất”.

Tăng cường hệ thống internet bao phủ rộng khắp các miền của cả nước được đảm bảo an ninh mạng, là nền tảng cho các phần mềm ứng dụng được chia sẻ

rộng rãi trên đa dạng chủng loại thiết bị số phù hợp với sự phát triển của xã hội.

Chúng ta cần mở rộng kho học liệu đa dạng, chuyên sâu, cập nhập theo các chuẩn mới phù hợp với sự phát triển của xã hội trong thời đại chuyển đổi số. Đây là nền tảng tương tác mở, thuận tiện giúp các giảng viên, sinh viên, nhà quản lý được làm việc trên môi trường tự động hóa, minh bạch và đạt được hiệu quả đào tạo theo mục tiêu mà mỗi chương trình đặt ra.

Xã hội đầu tư về nền tảng cơ sở vật chất, số hóa các học liệu, sử dụng các hệ thống quản lý tập trung, đồng bộ, ứng dụng nền tảng chia sẻ, tương tác đã giúp cho giảng viên, sinh viên có thể chủ động thực hiện nhiệm vụ của mình mà không phụ thuộc vào không gian, thời gian bị cố định

Về nguồn nhân lực, chúng ta cần cân đối bổ sung nguồn lực cho chương trình phát triển và ứng dụng CNTT tại các trường đại học, cao đẳng, phát triển hạ tầng kỹ thuật, các hệ thống thông tin tạo nền tảng phát triển Chính quyền điện tử, đảm bảo đáp ứng đầy đủ

cơ sở vật chất, trang thiết bị CNTT, bảo đảm an toàn, an ninh thông tin mạng... góp phần hiện đại hóa nền hành chính quốc gia.

Ứng dụng CNTT phải đi đôi với cải cách hành chính vì quá trình cải cách hành chính đặt ra các yêu cầu, đòi hỏi ứng dụng CNTT phải giải quyết, nhất là đối với sự liên kết giữa các trường đại học, cao đẳng trong cả nước. Đồng thời, đẩy mạnh ứng dụng CNTT, xử lý công việc và lưu trữ hồ sơ điện tử trên hệ thống quản lý văn bản và điều hành; sử dụng trao đổi thông tin qua hệ thống thư điện tử, Zalo nhóm, ứng dụng chữ ký số chuyên dùng; nâng cao hiệu quả quản lý của Ban như quản lý cán bộ, công chức, tài chính - kế toán, quản lý tài sản công... đảm bảo kết nối đồng bộ, liên thông với các hệ thống thông tin của tỉnh, quốc gia. Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức và kỹ năng cho cán bộ, công chức về các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và của cơ sở địa phương về CNTT, truyền thông và các ứng dụng CNTT, truyền thông trong cải cách hành chính.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bhattacharjee, A. (2001). *Understanding Information Systems Continuance: An Expectation Confirmation Model*. MIS Q. 25 (3): 351-370.
- Bozanta, A. (2017). *The Effects of Social Media Use on Collaborative Learning: a Case of Turkey*. Turkish Online J. Distance Educ. (January): 96-111.
- Cilliers, L. (2017). *Wiki Acceptance by University Students to Improve Collaboration in Higher Education*. Innov. Educ. Teach. Int. 54(5): 485-493.
- Hà. N.D.M. (2010). Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng Internet trong giảng dạy, học tập và nghiên cứu tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn TP. Hồ Chí Minh. *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*, 13(2X), pp. 73-96.
- Hiếu, N.T. (2007). *Hành vi học tập của sinh viên trong bối cảnh hội nhập quốc tế*. Luận văn Thạc sĩ Xã hội học.
- Kurkovsky, S., and E. Syta. (2011). *Monitoring of Electronic Communications at Universities: Policies and Perceptions of Privacy*. Proc. Annu. Hawaii Int. Conf. Syst. Sci.: 1-10.
- Ngọc, V.T.B. (2024). Ứng dụng CNTT trong học tập của sinh viên Trường Đại học Công Đoàn. *Tạp chí nghiên cứu Khoa học và Công Đoàn*, Số 33, tháng 3 năm 2024
- Moreno, V., F. Cavazotte, and I. Alves. (2017). *Explaining university students' effective use of e-learning platforms*. Br. J. Educ. Technol. 48 (4): 995-1009.
- Punnoose, A.C. (2012). *Determinants of Intention to Use eLearning based on the Technology Acceptance Model*. J. Inf. Technol. Educ. 11 (1): 301-337.
- Q&Me. (2016). *Báo cáo về việc ứng dụng CNTT tại các trường đại học Việt Nam*. Khảo sát 500 sinh viên đại học tại Việt Nam. Khảo sát được tiến hành từ 10/03-18/03/2016. Nghiên cứu thị trường Việt Nam
- Thanh, N.Q & Cường, T.Q. (2019). *Những xu thế mới của công nghệ trong giáo dục*. Hội thảo “Giáo dục và đào tạo Việt Nam trong giai đoạn chuyển đổi”, tháng 5/2019. Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Yumurtaci, O. (2017). *A Re-Evaluation of Mobile Communication Technology: a Theoretical Approach for Technology Evaluation in Contemporary Digital Learning*. Turkish Online J. Distance Educ. 18 (1): 213-223.

KẾ TOÁN QUẢN TRỊ TRONG NỀN KINH TẾ TUẦN HOÀN: NGHIÊN CỨU TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

PGS. TS. Lê Thị Tú Oanh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

oanhletu@gmail.com

TS. Tô Thị Ngọc Lan

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Tóm tắt: Nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng sử dụng kế toán quản trị trong 244 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội trong nền kinh tế tuần hoàn theo các nội dung lập dự toán, thu thập xử lý thông tin, cung cấp thông tin kế toán quản trị phục vụ ra quyết định của doanh nghiệp. Với phân tích thống kê mô tả, kết quả nghiên cứu cho thấy các nội dung của kế toán quản trị được các doanh nghiệp đang ngày càng quan tâm, phản ánh sự nhận thức rõ nét về vai trò của kế toán quản trị trong việc thúc đẩy phát triển bền vững. Nghiên cứu cũng cho thấy xu hướng sử dụng thông tin kế toán quản trị theo từng nhóm doanh nghiệp. Theo đó, doanh nghiệp trẻ tuổi thường tập trung vào việc thu thập, xử lý và sử dụng thông tin liên quan đến chi phí, doanh thu và dự toán để đảm bảo hoạt động hiệu quả và sinh lời, trong khi doanh nghiệp lâu năm có xu hướng tập trung vào việc cung cấp thông tin và phân tích để nâng cao hiệu quả hoạt động và ra quyết định chiến lược. Kết quả nghiên cứu cung cấp thông tin hữu ích cho các doanh nghiệp, các nhà hoạch định chính sách và các cơ quan quản lý trong việc thúc đẩy ứng dụng kế toán quản trị hiệu quả, góp phần phát triển nền kinh tế tuần hoàn.

Từ khóa: cung cấp thông tin, kế toán quản trị, kinh tế tuần hoàn, lập dự toán, ra quyết định.

MANAGEMENT ACCOUNTING IN THE CIRCULAR ECONOMY: THE CASE OF ENTERPRISES IN HANOI

Abstract: The objective of the study is to evaluate the present state of management accounting practices in 244 enterprises located in Hanoi City within the context of the circular economy. This evaluation focuses on the processes of estimating, gathering, and analyzing information, as well as the provision of management accounting data to support business decision-making. Through descriptive statistical analysis, the findings indicate that businesses are increasingly recognizing the significance of management accounting, which demonstrates a heightened awareness of its role in fostering sustainable development. The research further illustrates the varying trends in the utilization of management accounting information across different categories of enterprises. Specifically, emerging businesses typically prioritize the collection, processing, and application of data concerning costs, revenues, and forecasts to facilitate efficient and profitable operations. In contrast, established enterprises are more inclined to emphasize the

provision of information and analytical insights aimed at enhancing operational efficiency and informing strategic decision-making. The findings of this study offer valuable insights for businesses, policymakers, and regulatory bodies, aiding in the promotion of effective management accounting practices and supporting the advancement of the circular economy.

Keywords: *information provision, management accounting, circular economy, budgeting, decision making.*

Mã bài báo: JHS - 210

Ngày nhận bài sửa: 30/06/2024

Ngày nhận bài: 8/06/2024

Ngày duyệt đăng: 20/07/2024

Ngày nhận phản biện: 21/06/2024

1. Giới thiệu

Kinh tế tuần hoàn (circular economy - CE) đang là một xu hướng được áp dụng mạnh mẽ ở nhiều quốc gia trên thế giới bởi chính những lợi ích về cả kinh tế, môi trường và xã hội (Milanović và cộng sự, 2019). Khái niệm “Kinh tế tuần hoàn” được biết đến từ những năm 1990, trong bối cảnh xã hội hiện đại phát triển, tiêu dùng tăng cao gây ra nhiều nhân tố tác động tiêu cực đến sức khỏe con người và hệ sinh thái, cũng như mang đến nhiều mối nguy hại cho môi trường và sự phát triển bền vững (Kirchherr và cộng sự, 2023). Theo Tổ chức Ellen MacArthur (2013), kinh tế tuần hoàn là một hệ thống công nghiệp có tính phục hồi hoặc tái tạo theo chủ đích và thiết kế. Nó chuyển sang sử dụng năng lượng tái tạo, loại bỏ việc sử dụng các hóa chất độc hại làm mất khả năng tái sử dụng và quay trở lại sinh quyển thông qua thiết kế ưu việt của vật liệu, sản phẩm, hệ thống và mô hình kinh doanh. Kinh tế tuần hoàn tạo ra cơ hội tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm, giảm tác động môi trường, đồng thời thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững.

Việt Nam đang trong giai đoạn phát triển nhanh chóng, dẫn đến áp lực lớn về tài nguyên và môi trường. Chính phủ đã nhận thức được tầm quan trọng của kinh tế tuần hoàn và đang nỗ lực thúc đẩy triển khai các chính sách hỗ trợ mô hình phát triển này. Chính phủ đã ban hành Quyết định số 687/QĐ-TTg, ngày 07/06/2022 về “Phê duyệt Đề án Phát triển Kinh tế tuần hoàn ở Việt Nam” và đã phê duyệt Chiến lược quốc gia liên quan đến phát triển nền kinh tế tuần hoàn tại Quyết định số 1658/QĐ-TTg, ngày 01/10/2021 về “Phê duyệt Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050”. Theo đó, khẳng định rõ ràng, tăng trưởng xanh góp phần thúc đẩy cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, nhằm đạt được thịnh vượng về kinh tế, bền vững về môi trường với 3 mục tiêu quan trọng là:

Giảm phát thải; Xanh hóa các ngành kinh tế và xanh hóa lối sống; Thúc đẩy tiêu dùng bền vững. Để thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững, Việt Nam đang chuyển hướng tiếp cận chuyển đổi mô hình từ “kinh tế tuyến tính” sang “kinh tế tuần hoàn” và đang được xem là một ưu tiên trong giai đoạn phát triển mới của đất nước.

Kế toán quản trị được coi là một công cụ quan trọng để cung cấp thông tin cho nhà quản trị trong việc ra quyết định và nâng cao hiệu quả kinh doanh. Kế toán quản trị trở thành một trong những công cụ quản lý hữu hiệu góp phần quan trọng hỗ trợ và xây dựng quy trình đo lường hiệu quả của doanh nghiệp. Trong nền kinh tế tuần hoàn, doanh nghiệp muốn đạt hiệu quả kinh doanh cao hơn cần phải thiết kế và sử dụng thông tin kế toán quản trị đáp ứng được các yêu cầu của mô hình mới (Nguyễn & Trinh, 2018). Doanh nghiệp cần chú trọng hơn vào thông tin kế toán quản trị nhằm phục vụ cho quá trình ra quyết định, lập kế hoạch giúp đạt được các mục tiêu kinh tế, môi trường và phát triển bền vững cho các doanh nghiệp trong dài hạn. Áp dụng các mô hình kinh tế tuần hoàn, doanh nghiệp có thể cải thiện dòng tiền, giảm chi phí, nâng cao hiệu quả kinh doanh.

Theo Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam, tính đến ngày 31/12/2022, cả nước có 895.876 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó thành phố Hà Nội là địa phương có mật độ doanh nghiệp tập trung cao, đứng thứ hai cả nước với số lượng 187.007 doanh nghiệp (chiếm khoảng 21% số lượng doanh nghiệp cả nước). Việc chuyển đổi từ nền kinh tế tuyến tính sang nền kinh tế tuần hoàn trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh nói chung và lĩnh vực kế toán quản trị nói riêng trong các DN trên địa bàn Thành phố Hà Nội là lựa chọn phù hợp đối với sự phát triển về kinh tế, xã hội và mục tiêu phát triển bền vững.

Do vậy, nghiên cứu này nhằm tìm hiểu thực trạng

về kế toán quản trị trong bối cảnh nền kinh tế tuần hoàn gắn với mục tiêu phát triển bền vững của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Cách tiếp cận về kế toán quản trị được thể hiện trên các khía cạnh: Lập dự toán chi phí, thu nhập; Thu thập và xử lý thông tin; Cung cấp thông tin; và Sử dụng thông tin phục vụ ra quyết định của nhà quản trị.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nguồn dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng nguồn dữ liệu thứ cấp từ các tài liệu đã công bố về kinh tế tuần hoàn nói chung và nội dung của Kế toán quản trị trong bối cảnh nền kinh tế tuần hoàn để làm rõ cơ sở lý luận về Kế toán quản trị trong bối cảnh nền kinh tế tuần hoàn trong doanh nghiệp. Các nội dung của Kế toán quản trị trong bối cảnh nền kinh tế tuần hoàn trong doanh nghiệp từ tài liệu thứ cấp được lựa chọn phân tích trong nghiên cứu này bao gồm: (i) Lập dự toán chi phí và thu nhập; (ii) Thu thập và xử lý thông tin; (iii) Cung cấp thông tin; (iv) Sử dụng thông tin ra quyết định.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp thông qua Phiếu khảo sát. Bảng hỏi được thiết kế thành 3 phần. Phần 1: “Thực trạng kế toán quản trị của doanh nghiệp trong nền kinh tế tuần hoàn”. Các câu hỏi trong phần này dựa vào nội dung kế toán quản trị của Garrison, Noreen và Brewer (2021). Các câu hỏi trong phần này được thiết kế theo thang đo Likert 5 bậc. Phần 2: “Thông tin doanh nghiệp” và Phần 3: “Thông tin người trả lời”.

Đối tượng khảo sát

Bảng câu hỏi khảo sát được gửi cho các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội thông qua email, mạng xã hội như Zalo, Facebook.

Đối tượng trả lời khảo sát là nhà quản trị doanh nghiệp (tổng giám đốc, giám đốc, nhà quản trị cấp bộ phận), kế toán trưởng, kế toán viên trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội với phương pháp chọn mẫu thuận tiện.

Phân tích dữ liệu

Dữ liệu thu thập được 248 phiếu. Sau khi mã hóa và làm sạch dữ liệu, thu được 244 phiếu hợp lệ. Phân tích dữ liệu trên phần mềm SPSS 22: Thống kê mô tả về thực trạng Kế toán quản trị trong bối cảnh nền kinh tế tuần hoàn của doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội. So sánh thông qua biểu đồ về thực trạng này theo tuổi, quy mô lao động và lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp, luận giải về các nội dung về Kế toán quản trị trong bối cảnh nền kinh tế tuần hoàn của các doanh nghiệp.

Mẫu khảo sát: Trong tổng số 244 phiếu khảo sát, xét theo quy mô, theo quy mô: Doanh nghiệp vừa (10 - 100 người): Chiếm tỷ lệ 47,1%, là nhóm lớn nhất. Tiếp đến là Doanh nghiệp lớn (100 - 200 người): Chiếm tỷ lệ 23,8%. Doanh nghiệp rất lớn (trên 200 người): Chiếm tỷ lệ 14,8%, ngang bằng với nhóm doanh nghiệp nhỏ. Doanh nghiệp nhỏ (dưới 10 người): Chiếm tỷ lệ 14,3%, thấp nhất trong các nhóm.

Xét theo năm thành lập, đa số các doanh nghiệp (45%) thuộc nhóm doanh nghiệp trẻ, thành lập dưới 5 năm, tiếp đến là nhóm doanh nghiệp có tuổi đời từ 6 đến 10 năm (chiếm tỷ lệ 28%). Số lượng doanh nghiệp có tuổi đời từ 11 đến 20 năm chiếm 18%, nhóm doanh nghiệp có tuổi đời trên 20 năm là ít nhất (chỉ chiếm 10%). Xét theo lĩnh vực, nhóm Thương mại dịch vụ (56,6%) chiếm tỷ lệ cao nhất, cho thấy lĩnh vực này đang chiếm ưu thế trong thị trường. Tiếp đến là nhóm Nông nghiệp (16,8%) và Xây dựng (16,0%), Công nghiệp (8,6%): Chiếm tỷ lệ thấp nhất, nhóm khác (2,0%). Cơ cấu mẫu phân bố như trên này đảm bảo sự đa dạng về quy mô, tuổi và lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp, phù hợp cho thực hiện phân tích.

3. Kết quả nghiên cứu

Phân tích thực trạng kế toán quản trị của các doanh nghiệp được tiếp cận theo các nội dung, bao gồm: (i) Lập dự toán chi phí và thu nhập; (ii) Thu thập và xử lý thông tin; (iii) Cung cấp thông tin; (iv) Sử dụng thông tin ra quyết định.

Lập dự toán chi phí và thu nhập

Bảng 1. Thực trạng về lập dự toán chi phí và thu nhập

Lập dự toán	Giá trị trung bình	Tỷ lệ (%)					
		Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên	Thường xuyên trở lên
	Mean	S1	S2	S3	S4	S5	S4&S5
1. Lập dự toán chi phí thu hồi chất thải	3,28	7,0	12,3	34,0	38,9	7,8	46,7
2. Lập dự toán chi phí xử lý chất thải để tái chế	3,28	7,0	13,1	34,4	35,7	9,8	45,5
3. Lập dự toán chi phí thay thế/cải tiến vật liệu để giảm thiểu tiêu thụ năng lượng	3,37	4,9	11,1	34,0	42,2	7,8	50,0
4. Lập dự toán chi phí khai thác năng lượng tái tạo	3,18	8,2	13,1	37,3	35,2	6,1	41,4
5. Lập dự toán thu nhập từ tái sử dụng chất thải trong công ty	3,28	7,0	13,9	32,0	38,1	9,0	47,1
6. Lập dự toán thu nhập từ việc thay thế/cải tiến vật liệu giảm thiểu tiêu thụ năng lượng	3,28	6,6	13,9	33,6	36,9	9,0	45,9
7. Lập dự toán thu nhập từ việc khai thác năng lượng tái tạo	3,27	7,8	13,9	31,6	36,9	9,8	46,7

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024

Bảng 1 cho thấy mức độ thường xuyên các doanh nghiệp thực hiện công tác dự toán liên quan đến tái chế, năng lượng tái tạo và giảm thiểu tiêu thụ năng lượng. Tất cả các hoạt động đều có tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên (S4&S5) từ 41,4% đến 50%. Điều này cho thấy, các doanh nghiệp đã nhận thức được tầm quan trọng của việc bảo vệ môi trường và đang tích cực thực hiện các biện pháp liên quan. Các hoạt động “Lập dự toán thu nhập” có mức độ thực hiện cao hơn so với các hoạt động “Lập dự toán chi phí”. Điều này cho thấy, các doanh nghiệp chú trọng vào việc đánh giá lợi ích kinh tế từ các hoạt động tái chế, năng lượng tái tạo và giảm thiểu tiêu thụ năng lượng.

Phân tích chi tiết về Lập dự toán chi phí, các chi phí thay thế/cải tiến vật liệu có tỷ lệ thực hiện “Thường xuyên” trở lên cao nhất (50%), tiếp đến là Lập dự toán

chi phí thu hồi chất thải và chi phí xử lý chất thải để tái chế có tỷ lệ thực hiện “Thường xuyên” trở lên tương đối cao (46,7% và 45,5%), cho thấy các doanh nghiệp chú trọng vào việc tính toán chi phí cho các hoạt động tái chế. Lập dự toán các chi phí khai thác năng lượng tái tạo có tỷ lệ thực hiện “Thường xuyên” trở lên thấp hơn một chút (41,4%) nhưng vẫn cho thấy, các doanh nghiệp đã có sự quan tâm đến việc tính toán chi phí cho các hoạt động này.

Phân tích chi tiết về Lập dự toán thu nhập, các hoạt động liên quan đến thu nhập từ tái sử dụng chất thải, thay thế/cải tiến vật liệu, và khai thác năng lượng tái tạo có mức độ thực hiện “Thường xuyên” trở lên cao nhất (47,1%, 45,9%, 46,7%). Điều này cho thấy, các doanh nghiệp đã nhận thức rõ lợi ích kinh tế từ các hoạt động bảo vệ môi trường.

Về thu thập và xử lý thông tin kế toán quản trị

Bảng 2. Thực trạng về thu thập và xử lý thông tin kế toán quản trị

Thu thập, xử lý thông tin	Giá trị trung bình	Tỷ lệ (%)					
		Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên	Thường xuyên trở lên
	Mean	S1	S2	S3	S4	S5	S4&S5
1. Kế toán theo dõi chi tiết chi phí thu hồi, xử lý chất thải	3,38	7,4	11,5	27,5	43,4	10,2	53,7
2. Kế toán theo dõi chi tiết chi phí thay thế/cải tiến tiến vật liệu	3,37	7,8	11,5	27,9	41,4	11,5	52,9
3. Kế toán theo dõi chi tiết chi phí khai thác năng lượng tái tạo	3,33	9,0	10,2	30,3	39,8	10,7	50,4
4. Kế toán theo dõi chi tiết thu nhập từ tái sử dụng chất thải	3,31	6,6	14,3	30,3	39,3	9,4	48,8
5. Kế toán theo dõi chi tiết thu nhập từ giảm thiểu tiêu thụ năng lượng	3,32	7,4	13,9	29,1	38,1	11,5	49,6
6. Kế toán theo dõi chi tiết thu nhập từ khai thác năng lượng tái tạo	3,28	8,6	13,9	30,3	35,2	11,9	47,1

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024

Bảng 2 thể hiện mức độ thường xuyên các doanh nghiệp thực hiện các hoạt động kế toán liên quan đến tái chế, năng lượng tái tạo và giảm thiểu tiêu thụ năng lượng. Tất cả các hoạt động đều có tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên (S4 & S5) từ 47,1% đến 53,7%. Điều này cho thấy, các doanh nghiệp đã nhận thức được tầm quan trọng của việc bảo vệ môi trường và đang tích cực thực hiện các hoạt động kế toán liên quan. Các hoạt động “Kế toán theo dõi chi tiết thu nhập” có mức độ thực hiện cao hơn so với các hoạt động “Kế toán theo dõi chi tiết chi phí”. Điều này cho thấy, các doanh nghiệp chú trọng vào việc đánh giá lợi ích kinh tế từ các hoạt động tái chế, năng lượng tái tạo và giảm thiểu tiêu thụ năng lượng.

Kế toán theo dõi chi tiết chi phí: Chi phí thu hồi chất thải, chi phí xử lý chất thải để tái chế và chi phí

thay thế/cải tiến vật liệu có tỷ lệ thực hiện “Thường xuyên” trở lên tương đối cao (53,7% và 52,9%), cho thấy các doanh nghiệp chú trọng vào việc tính toán chi phí cho các hoạt động tái chế, cải tiến vật liệu cho tái sử dụng. Chi tiết chi phí khai thác năng lượng tái tạo có tỷ lệ thực hiện “Thường xuyên” trở lên thấp hơn một chút (50,4%), nhưng vẫn cho thấy các doanh nghiệp đã có sự quan tâm đến việc tính toán chi phí cho các hoạt động này.

Kế toán theo dõi chi tiết thu nhập: Các hoạt động liên quan đến thu nhập từ tái sử dụng chất thải, thay thế/cải tiến vật liệu, và khai thác năng lượng tái tạo có mức độ thực hiện “Thường xuyên” trở lên tương đối cao và đồng đều (48,8%, 49,6%, 47,1%). Điều này cho thấy, các doanh nghiệp đã quan tâm đến lợi ích kinh tế từ các hoạt động liên quan đến môi trường.

Bảng 3. Thực trạng về cung cấp thông tin kế toán quản trị

Cung cấp thông tin	Giá trị trung bình	Tỷ lệ (%)					
		Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên	Thường xuyên trở lên
	Mean	S1	S2	S3	S4	S5	S4&S5
1. Kế toán thực hiện so sánh giữa chi phí thực hiện với dự toán	3,54	3,3	9,4	28,3	48,4	10,7	59,0
2. Kế toán thực hiện so sánh giữa thu nhập thực hiện với dự toán	3,56	2,9	8,6	28,3	50,0	10,2	60,2
3. Kế toán thực hiện phân tích chênh lệch để tìm nguyên nhân	3,52	3,7	9,8	27,0	49,2	10,2	59,4
4. Kế toán lập báo cáo chênh lệch chi phí và nguyên nhân	3,55	4,1	9,4	27,9	44,7	13,9	58,6
5. Kế toán lập báo cáo chênh lệch thu nhập và nguyên nhân	3,57	3,7	8,6	30,7	41,0	16,0	57,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024

Bảng 3 cung cấp thông tin về mức độ thường xuyên trong cung cấp thông tin của các doanh nghiệp thực hiện 5 hoạt động kế toán liên quan đến việc so sánh và phân tích chênh lệch giữa chi phí/thu nhập thực tế và dự toán.

Các hoạt động cung cấp thông tin của kế toán quản trị đều có tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên (S4&S5) từ 57% đến 60,2%. Điều này cho thấy, các doanh nghiệp đã nhận thức được tầm quan trọng của việc theo dõi và phân tích chênh lệch để kiểm soát hiệu quả hoạt động. Các nội dung “Kế toán thực hiện so sánh giữa thu nhập thực hiện với dự toán”, “chi phí với dự toán” có tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên cao nhất (60,2% và 59%). Điều này cho thấy, doanh nghiệp chú trọng vào việc đánh giá hiệu quả hoạt động thông qua việc phân tích kết quả thu nhập, chi phí. Các hoạt động này có mức độ thực hiện tương đồng nhau, với giá trị trung bình (Mean) dao động từ 3,52 đến 3,57. Các doanh nghiệp đã có nhận thức và thực hiện các hoạt động kiểm soát hiệu quả hoạt động theo một cách thức tương đối đồng nhất.

Kế toán thực hiện so sánh giữa chi phí thực hiện với dự toán: Tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên đạt 59%, cho thấy các doanh nghiệp thường xuyên thực hiện so sánh chi phí thực tế với dự toán. Tỷ lệ “Hiếm khi” và “Thỉnh thoảng” tương đối thấp, cho thấy đây là nội dung quan trọng của kế toán mà doanh nghiệp hạn chế việc bỏ qua bước so sánh chi phí này.

Kế toán thực hiện so sánh giữa thu nhập thực hiện với dự toán: Tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên đạt 60,2%, cho thấy các doanh nghiệp rất chú trọng việc theo dõi và phân tích chênh lệch thu nhập thực tế so với dự toán. Tỷ lệ “Hiếm khi” và “Thỉnh thoảng” thấp hơn so sánh chi phí, cho thấy doanh nghiệp có xu hướng thường xuyên hơn trong việc kiểm soát thu nhập.

Kế toán thực hiện phân tích chênh lệch để tìm nguyên nhân: Tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên đạt 59,4%, cho thấy các doanh nghiệp thường xuyên phân tích nguyên nhân dẫn đến chênh lệch chi phí/thu nhập. Tuy nhiên, tỷ lệ “Thỉnh thoảng” tương đối cao, cho thấy một số doanh nghiệp vẫn chưa thường xuyên thực hiện nội dung này.

Kế toán lập báo cáo chênh lệch chi phí và nguyên nhân: Tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên đạt 58,6% thể hiện các doanh nghiệp thường xuyên lập báo cáo về chênh lệch chi phí và phân tích nguyên nhân. Tỷ lệ “Rất thường xuyên” cao nhất, cho thấy doanh nghiệp có xu hướng lập báo cáo chi tiết hơn về chênh lệch chi phí.

Kế toán lập báo cáo chênh lệch thu nhập và nguyên nhân: Tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên đạt 57%, chứng tỏ các doanh nghiệp cũng thường xuyên lập báo cáo về chênh lệch thu nhập và phân tích nguyên nhân. Tỷ lệ “Rất thường xuyên” cao hơn phân tích chênh lệch chi phí, cho thấy doanh nghiệp có xu hướng lập báo cáo chi tiết hơn về chênh lệch thu nhập.

Bảng 4. Thực trạng về sử dụng thông tin ra quyết định

Sử dụng thông tin	Giá trị trung bình	Tỷ lệ (%)					
		Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên	Thường xuyên trở lên
	Mean	S1	S2	S3	S4	S5	S4&S5
1. Nhà quản trị thường xuyên sử dụng thông tin về chi phí để ra quyết định	3,73	2,5	5,7	25,4	48,8	17,6	66,4
2. Nhà quản trị thường xuyên sử dụng thông tin về doanh thu để ra quyết định	3,73	2,9	4,1	28,3	47,1	17,6	64,8
3. Nhà quản trị thường xuyên sử dụng thông tin về kết quả kinh doanh để ra quyết định	3,76	2,5	4,5	24,6	51,6	16,8	68,4
4. Nhà quản trị thường xuyên sử dụng thông tin phân tích của kế toán để ra quyết định	3,75	2,5	5,3	25,0	48,8	18,4	67,2

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024

Bảng 4 cho thấy mức độ thường xuyên các nhà quản trị sử dụng thông tin về chi phí, doanh thu, kết quả kinh doanh và các thông tin phân tích của kế toán để ra quyết định. Tất cả 4 loại thông tin đều được nhà quản trị sử dụng có tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên (S4&S5) từ 64,8% đến 68,4%. Điều này cho thấy, các nhà quản trị đã nhận thức được tầm quan trọng của việc sử dụng thông tin kế toán trong ra quyết định và đang tích cực sử dụng chúng. Thông tin về kết quả kinh doanh có tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên cao nhất (68,4%), cho thấy các nhà quản trị chú trọng vào việc đánh giá hiệu quả hoạt động thông qua việc phân tích kết quả kinh doanh. Các loại thông tin có mức độ sử dụng tương đồng nhau, với giá trị trung bình (Mean) dao động từ 3,73 đến 3,76. Điều này cho thấy, các nhà quản trị đã có nhận thức và sử dụng thông tin kế toán theo một cách thức tương đối đồng nhất.

Sử dụng thông tin về chi phí: Tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên đạt 66,4%, cho thấy các nhà quản trị thường xuyên sử dụng thông tin về chi phí để ra quyết định. Tỷ lệ “Hiếm khi” và “Thỉnh thoảng” tương đối thấp, cho thấy nhà quản trị đã không bỏ qua bước phân tích chi phí này.

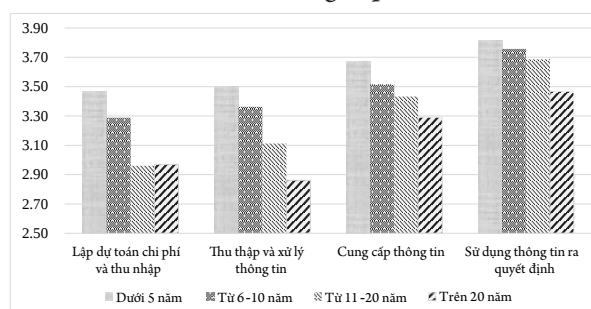
Sử dụng thông tin về doanh thu: Tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên đạt 64,8%, cho thấy các nhà quản trị thường xuyên sử dụng thông tin về doanh thu để ra quyết định. Tỷ lệ “Hiếm khi” và “Thỉnh thoảng” thấp hơn phân tích chi phí, cho thấy nhà quản trị có xu hướng việc kiểm soát doanh thu nhiều hơn.

Sử dụng thông tin về kết quả kinh doanh: Tỷ lệ “Rất thường xuyên” cao nhất cho thấy, nhà quản trị có xu hướng sử dụng thông tin kết quả kinh doanh để

đánh giá hiệu quả hoạt động một cách chi tiết hơn. Tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên đạt 68,4%, cho thấy các nhà quản trị thường xuyên sử dụng thông tin về kết quả kinh doanh để ra quyết định. Tỷ lệ “Rất thường xuyên” cao nhất, cho thấy nhà quản trị có xu hướng sử dụng thông tin kết quả kinh doanh để đánh giá hiệu quả hoạt động một cách chi tiết hơn. Tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên đạt 68,4%, cho thấy các nhà quản trị thường xuyên sử dụng thông tin về kết quả kinh doanh để ra quyết định.

Sử dụng thông tin phân tích của kế toán: Tỷ lệ “Rất thường xuyên” cao hơn thông tin về chi phí và doanh thu, cho thấy nhà quản trị có xu hướng sử dụng thông tin phân tích của kế toán để đưa ra các quyết định hiệu quả hơn. Tỷ lệ “Thường xuyên” trở lên đạt 67,2%, cho thấy các nhà quản trị thường xuyên sử dụng thông tin phân tích của kế toán để ra quyết định.

So sánh thực trạng kế toán quản trị của doanh nghiệp

Hình 1. Thực trạng kế toán quản trị theo tuổi của doanh nghiệp

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024

Hình 1 cho thấy thực trạng cung cấp và sử dụng thông tin kế toán quản trị có xu hướng giảm dần khi độ

tuổi của doanh nghiệp tăng lên. Các doanh nghiệp dưới 5 năm có xu hướng thực hiện lập dự toán, thu thập, xử lý thông tin, cung cấp thông tin và sử dụng thông tin nhiều nhất và các doanh nghiệp trên 20 năm thực hiện thấp nhất.

Lập dự toán chi phí và thu nhập: Doanh nghiệp dưới 5 năm có mức độ sử dụng thông tin này cao nhất (3.47), sau đó giảm dần theo độ tuổi doanh nghiệp. Điều này có thể thấy, doanh nghiệp trẻ tuổi thường tập trung vào việc kiểm soát chi phí và dự báo doanh thu để đảm bảo hoạt động hiệu quả và sinh lời.

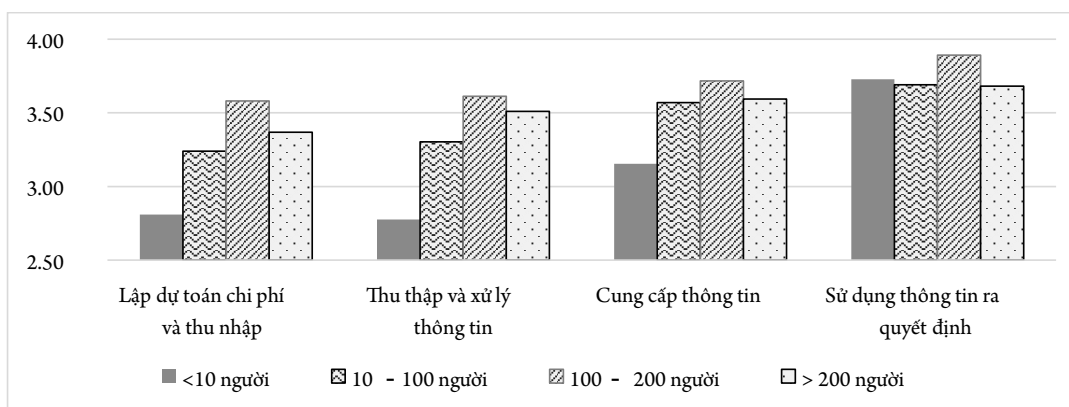
Thu thập và xử lý thông tin: Xu hướng tương tự cũng được quan sát thấy ở việc thu thập và xử lý thông tin. Doanh nghiệp trẻ tuổi có mức độ thực hiện cao hơn (3.50), sau đó giảm xuống mức thấp nhất ở doanh nghiệp trên 20 năm (2.86). Điều này cho thấy, doanh nghiệp non trẻ cần thu thập và xử lý thông tin để hiểu

rõ thị trường và điều kiện kinh doanh, trong khi doanh nghiệp lâu năm có thể đã có hệ thống thông tin ổn định và tập trung vào việc phân tích dữ liệu.

Cung cấp thông tin: Mức độ cung cấp thông tin có xu hướng tăng dần theo tuổi của doanh nghiệp, đạt mức cao nhất ở doanh nghiệp trên 20 năm (3.29). Điều này cho thấy, doanh nghiệp lâu năm đã phát triển hệ thống thông tin nội bộ và có nhu cầu chia sẻ thông tin với các bộ phận khác trong doanh nghiệp để nâng cao hiệu quả hoạt động.

Sử dụng thông tin ra quyết định: Mức độ sử dụng thông tin ra quyết định cũng có xu hướng giảm nhẹ khi độ tuổi doanh nghiệp tăng lên nhưng vẫn giữ mức độ tương đối cao ở mọi độ tuổi. Điều này cho thấy, doanh nghiệp vẫn chú trọng vào việc sử dụng thông tin kế toán để ra quyết định, dù có sự thay đổi về mức độ và loại thông tin được sử dụng.

Hình 2. Thực trạng kế toán quản trị theo quy mô lao động của doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024

Hình 2 so sánh thực trạng lập dự toán, thu thập xử lý thông tin, cung cấp thông tin kế toán quản trị phục vụ ra quyết định của doanh nghiệp có xu hướng tăng dần theo quy mô lao động, ngoại trừ loại thông tin “Sử dụng thông tin ra quyết định”, cho thấy mức độ sử dụng cao nhất ở nhóm 100-200 người, sau đó giảm nhẹ ở nhóm trên 200 người. Mức độ sử dụng “Sử dụng thông tin ra quyết định” luôn cao nhất ở mọi nhóm quy mô lao động, cho thấy tầm quan trọng của việc ứng dụng thông tin kế toán quản trị để đưa ra quyết định kinh doanh.

Về lập dự toán chi phí và thu nhập, doanh nghiệp có quy mô < 10 người thực hiện nội dung này thấp nhất (2.81), có thể do nguồn lực hạn chế và quy mô nhỏ nên việc lập dự toán chi tiết gặp khó khăn. Nhóm doanh nghiệp từ 100-200 người có mức độ sử dụng cao nhất (3.58), cho thấy việc lập dự toán chi tiết và thu nhập là cần thiết để quản lý hiệu quả trong doanh nghiệp có quy mô lớn hơn. Tuy nhiên, doanh nghiệp lớn hơn 200 người thực hiện nội dung này lại giảm nhẹ, có thể do đã

có hệ thống quản lý chi phí và thu nhập tương đối ổn định, tập trung nhiều vào việc phân tích và kiểm soát hơn là lập dự toán.

Về thu thập và xử lý thông tin, xu hướng tương tự như với “Lập dự toán chi phí và thu nhập”, mức độ thu thập và xử lý thông tin tăng dần theo quy mô lao động, đạt mức cao nhất ở nhóm 100-200 người. Nhóm doanh nghiệp lớn hơn 200 người có mức độ sử dụng giảm nhẹ, có thể do đã có hệ thống thu thập và xử lý thông tin tự động hóa và hiệu quả hơn.

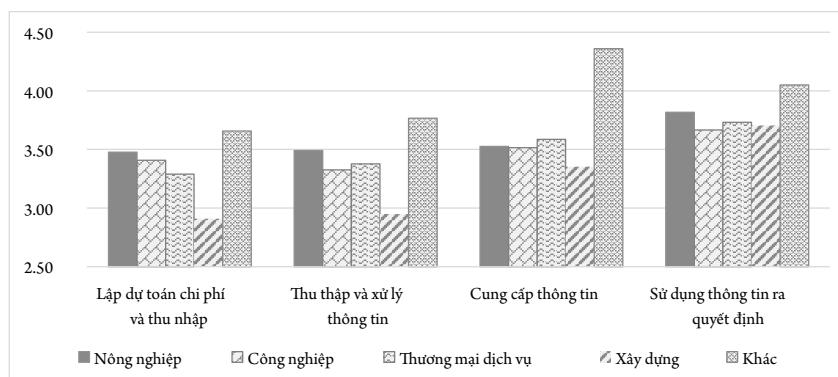
Về cung cấp thông tin, mức độ cung cấp thông tin tăng dần theo quy mô doanh nghiệp, cho thấy doanh nghiệp càng lớn càng cần thiết phải cung cấp thông tin một cách hiệu quả cho các bộ phận khác nhau trong doanh nghiệp để nâng cao hiệu quả hoạt động.

Về sử dụng thông tin ra quyết định, mức độ sử dụng thông tin ra quyết định luôn cao nhất ở mọi nhóm quy mô lao động, thể hiện tầm quan trọng của thông tin

kế toán quản trị trong việc đưa ra các quyết định kinh doanh. Mức độ sử dụng thông tin ra quyết định có

thể phản ánh sự tăng trưởng của các doanh nghiệp lớn hơn, khi họ cần đưa ra các quyết định chiến lược hơn.

Hình 3. Thực trạng kế toán quản trị theo lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả năm 2024

Hình 3 thể hiện thực trạng áp dụng kế toán quản trị trong 5 lĩnh vực kinh doanh: Nông nghiệp, Công nghiệp, Thương mại dịch vụ, Xây dựng và khác. Giá trị trung bình của mỗi lĩnh vực được đánh giá theo thang điểm từ 1 đến 5, với điểm số càng cao, cho thấy mức độ áp dụng kế toán quản trị càng hiệu quả.

Về nông nghiệp, đây là lĩnh vực có điểm số trung bình cao nhất, đặc biệt ở khía cạnh “Sử dụng thông tin ra quyết định” (3,82). Điều này cho thấy, các doanh nghiệp nông nghiệp đã nhận thức được tầm quan trọng của kế toán quản trị trong việc đưa ra quyết định kinh doanh hiệu quả.

Về công nghiệp, các doanh nghiệp trong lĩnh vực này có điểm số tương đối đồng đều ở các nội dung, với điểm trung bình cao nhất ở “Cung cấp thông tin” (3,51). Điều này cho thấy, các doanh nghiệp công nghiệp đã chú trọng đến việc cung cấp thông tin kế toán cho các bên liên quan.

Về lĩnh vực thương mại dịch vụ, các doanh nghiệp có điểm số trung bình cao nhất ở “Cung cấp thông tin” (3,59), cho thấy lĩnh vực này chú trọng việc cung cấp thông tin cho các bên liên quan.

Lĩnh vực xây dựng có điểm số thấp nhất, đặc biệt ở nội dung “Lập dự toán chi phí và thu nhập” (2,91) và “Thu thập và xử lý thông tin” (2,95). Điều này cho thấy, các doanh nghiệp xây dựng cần cải thiện khả năng lập dự toán và thu thập, xử lý thông tin kế toán.

Lĩnh vực “Khác” như y tế, giáo dục... có điểm số cao nhất ở “Cung cấp thông tin” (4,36), cho thấy lĩnh vực này chú trọng việc cung cấp thông tin cho các bên liên quan.

4. Bàn luận và Kết luận

Kết quả khảo sát đã mô tả thực trạng sử dụng kế toán quản trị trong 244 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội theo các nội dung lập dự toán, thu thập xử lý thông tin, cung cấp thông tin kế toán quản trị phục vụ

ra quyết định của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra các nội dung của kế toán quản trị đang được các doanh nghiệp đang ngày càng quan tâm trong bối cảnh phát triển nền kinh tế tuần hoàn, quan tâm đến các vấn đề môi trường. Các kết quả nổi bật gồm:

Thứ nhất, các doanh nghiệp đang tích cực thực hiện các hoạt động liên quan đến tái chế, tái tạo vật liệu và giảm thiểu tiêu thụ năng lượng hướng tới phát triển bền vững thông qua khâu lập dự toán chi phí và thu nhập.

Thứ hai, các doanh nghiệp cũng rất chú trọng vào việc đánh giá lợi ích kinh tế từ các hoạt động đến tái chế, tái tạo vật liệu và giảm thiểu tiêu thụ năng lượng. Đây cũng là động lực thúc đẩy các doanh nghiệp thực hiện các biện pháp bảo vệ môi trường.

Thứ ba, các doanh nghiệp đã có nhận thức và thực hiện tốt về việc theo dõi và phân tích chênh lệch chi phí/thu nhập để kiểm soát hiệu quả hoạt động. Việc chú trọng vào việc phân tích thu nhập cho thấy doanh nghiệp quan tâm đến việc đánh giá hiệu quả hoạt động từ góc độ lợi nhuận.

Thứ tư, so sánh theo các yếu tố như độ tuổi, quy mô lao động, lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp đã tạo ra cái nhìn toàn diện hơn về mối liên hệ giữa các yếu tố này với mức độ cung cấp và sử dụng thông tin kế toán quản trị. Nghiên cứu cho thấy, xu hướng sử dụng thông tin kế toán quản trị theo từng nhóm doanh nghiệp. Theo đó, các doanh nghiệp có độ tuổi dưới 5 năm có xu hướng thực hiện lập dự toán, thu thập, xử lý thông tin, cung cấp thông tin và sử dụng thông tin nhiều nhất. Các nội dung kế toán quản trị được thực hiện có xu hướng tăng dần theo quy mô lao động. Các doanh nghiệp có quy mô lớn chú trọng kế toán quản trị hơn doanh nghiệp quy mô nhỏ. Doanh nghiệp trẻ tuổi thường tập trung vào việc thu thập, xử lý và sử dụng thông tin liên quan đến chi phí, doanh thu và dự toán để đảm bảo hoạt động hiệu

quả và sinh lời. Doanh nghiệp lâu năm có xu hướng tập trung vào việc cung cấp thông tin và phân tích để nâng cao hiệu quả hoạt động và ra quyết định chiến lược. Mặc dù mức độ sử dụng thông tin kế toán có thể thay đổi nhưng việc sử dụng thông tin kế toán vẫn là một phần quan trọng trong việc ra quyết định của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, từ thực trạng các nội dung của kế toán quản trị, kết quả cho thấy các doanh nghiệp còn gặp khó khăn trong việc áp dụng các kỹ thuật thu thập, ghi nhận và xử lý thông tin, cụ thể:

Thứ nhất, thiếu sự chuyên sâu trong lập dự toán chi phí và thu nhập. Doanh nghiệp nhỏ có mức độ sử dụng thông tin này thấp nhất, có thể do thiếu nguồn lực và kinh nghiệm để lập dự toán chi tiết. Mặc dù doanh nghiệp lớn hơn có sử dụng nhiều hơn nhưng việc giảm nhẹ ở nhóm trên 200 người cho thấy họ có thể đã có hệ thống quản lý chi phí, và thu nhập tương đối ổn định nhưng chưa hẳn đã chuyên sâu. Cần cải thiện khả năng lập dự toán chi phí và thu nhập, thu thập và xử lý thông tin trong các lĩnh vực như Xây dựng. Điều này cho thấy, nhiều doanh nghiệp chưa tận dụng đầy đủ khả năng của kế toán quản trị trong việc dự báo và kiểm soát chi phí, dẫn đến việc thiếu hiệu quả và lãng phí.

Thứ hai, thiếu hiệu quả trong thu thập và xử lý thông tin. Mức độ thu thập và xử lý thông tin giảm nhẹ ở doanh nghiệp lớn hơn 200 người, cho thấy hệ thống thu thập và xử lý thông tin tự động hóa chưa hẳn đã hiệu quả, có thể còn tồn tại những điểm yếu cần cải thiện. Thiếu hiệu quả trong thu thập và xử lý thông tin có thể dẫn đến việc ra quyết định thiếu chính xác, thiếu cơ sở và trì hoãn trong việc đưa ra những thay đổi cần thiết.

Thứ ba, thiếu sự chia sẻ thông tin và ứng dụng thông tin ra quyết định hiệu quả. Mặc dù mức độ sử dụng thông tin ra quyết định luôn cao nhất, nhưng điều này không có nghĩa là các doanh nghiệp sử dụng thông tin một cách hiệu quả. Có thể nhiều doanh nghiệp vẫn dựa vào kinh nghiệm cá nhân, chưa khai thác đầy đủ thông tin từ hệ

thống kế toán quản trị để đưa ra quyết định chiến lược, dẫn đến việc thiếu minh bạch, thiếu hiệu quả và rủi ro trong hoạt động kinh doanh. Cần nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc sử dụng thông tin kế toán để ra quyết định trong tất cả các lĩnh vực kinh doanh.

Thứ tư, thiếu sự phát triển theo hướng chuyên nghiệp hóa. Kết quả khảo sát cho thấy, nhiều doanh nghiệp vẫn chưa chú trọng đến việc phát triển kế toán quản trị theo hướng chuyên nghiệp hóa, dẫn đến việc sử dụng thông tin kế toán quản trị chưa hiệu quả và chưa tạo ra giá trị tối ưu cho doanh nghiệp.

Để khắc phục những hạn chế này, các doanh nghiệp cần nâng cao nhận thức về vai trò của kế toán quản trị trong việc hỗ trợ ra quyết định và cải thiện hiệu quả kinh doanh. Tổ chức các buổi hội thảo, tọa đàm, đào tạo về kế toán quản trị cho lãnh đạo, giúp họ hiểu rõ tầm quan trọng và lợi ích của việc ứng dụng kế toán quản trị vào hoạt động kinh doanh. Đầu tư phát triển hệ thống kế toán quản trị chuyên nghiệp, bao gồm việc lập dự toán chi phí và thu nhập chính xác, thu thập và xử lý thông tin hiệu quả, chia sẻ thông tin minh bạch và ứng dụng thông tin ra quyết định khoa học. Tăng cường đào tạo và nâng cao năng lực của đội ngũ kế toán quản trị, đảm bảo họ có kiến thức và kỹ năng chuyên nghiệp để phục vụ cho nhu cầu của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có thể cần tập trung vào việc nâng cao chất lượng phân tích nguyên nhân chênh lệch và đưa ra các biện pháp khắc phục hiệu quả hơn. Thường xuyên đánh giá hiệu quả của hệ thống kế toán quản trị, xác định những điểm mạnh, điểm yếu, những vấn đề cần cải thiện. Việc áp dụng đồng bộ các giải pháp trên sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao nhận thức về vai trò của kế toán quản trị, từ đó tối ưu hóa hoạt động kinh doanh, nâng cao hiệu quả, thích ứng với sự thay đổi của thị trường và đạt được mục tiêu phát triển bền vững. Để có thêm căn cứ cho giải pháp, nghiên cứu về nhân tố ảnh hưởng đến áp dụng kế toán quản trị của doanh nghiệp trong nền kinh tế tuần hoàn là gợi mở cho nghiên cứu tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2022). *Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam*. Nhà Xuất bản Thống kê.
- EMF (Ellen MacArthur Foundation). (2013). Towards the circular economy. *J. Ind. Ecol.* 2 (1), 23-44.
- Garrison, R. H., Noreen, E. W., & Brewer, P. C. (2021). *Managerial accounting*. McGraw-Hill.
- Kirchherr, J., Yang, N. H. N., Schulze-Spüntrup, F., Heerink, M. J., & Hartley, K. (2023). Conceptualizing the Circular Economy (Revisited): An Analysis of 221 Definitions. *Resources, Conservation and Recycling*, 194, Article 107001. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2023.107001>
- Milanović, T., Petković, Z., & Jovanović, R. (2019). Circular economy through the role of insurance of financial resources and accounting management in the 21st century. *KNOWLEDGE-International Journal*, 34(5), 1307-1311.
- Nguyễn, N. P. và Trinh, T. T. (2018). Mô hình tích hợp kế toán quản trị và sự phân quyền trong việc nâng cao năng lực đổi mới và kết quả hoạt động kinh doanh. *Tạp chí Công Thương*, 10, 356-362.
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). Quyết định số 1658/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050, ngày 01/10/2021.
- Thủ tướng Chính phủ. (2022). Quyết định số 687/QĐ-TTg phê duyệt Đề án kinh tế tuần hoàn ở Việt Nam, ngày 07/06/2022.

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC LỰA CHỌN VIỆC LÀM KẾ TOÁN CỦA SINH VIÊN TRONG CÁC ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH SỰ NGHIỆP

TS. Nguyễn Thị Thanh Nga
Trường Đại học Lao động - Xã hội
ngantt1409@gmail.com

Tóm tắt: Nghề nghiệp sau khi sinh viên tốt nghiệp là một bước tiến mới của cuộc đời một con người. Một số nhân tố tác động đến việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội như: tài chính, thị trường lao động, ghi nhận chuyên môn, môi trường làm việc, đào tạo chuyên nghiệp, giá trị xã hội. Bài viết sử dụng phương pháp phân tích các nhân tố trên đến việc lựa chọn việc làm kế toán của sinh viên trong đơn vị hành chính sự nghiệp thông qua phần mềm SPSS 22 với thống kê mô tả và hồi quy logistic. Kết quả nghiên cứu cho thấy, cả 6 nhân tố trên đều có ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm kế toán của sinh viên trong đơn vị hành chính sự nghiệp. Trong đó, nhân tố thị trường lao động có ảnh hưởng mạnh nhất và nhân tố môi trường làm việc có ảnh hưởng ít nhất. Nghiên cứu các nhân tố này góp phần đánh giá nhận thức của sinh viên khoa Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội đối với việc lựa chọn nghề kế toán trong các đơn vị hành chính sự nghiệp. Từ đó, tác giả đưa một số khuyến nghị nhằm giúp cho sinh viên khoa kế toán chuẩn bị kiến thức và kỹ năng tốt hơn khi xin việc làm ở vị trí kế toán trong các đơn vị công.

Từ khóa: Kế toán, việc làm kế toán, thị trường lao động về kế toán công

EXAMINE THE ELEMENTS THAT AFFECT STUDENTS' DECISIONS REGARDING ACCOUNTING POSITIONS WITHIN ADMINISTRATIVE AND PUBLIC SERVICE AGENCIES

Abstract: A career following graduation represents a significant transition in an individual's life. Various factors influence the decision to pursue a profession in accounting among students from the University of Labor and Social Affairs, particularly within administrative and public service agencies. These factors include financial considerations, the labor market, professional recognition, the working environment, opportunities for professional training, and social value. This article employs an analytical approach to examine these factors affecting the selection of accounting positions by students in administrative and public service agencies, utilizing SPSS 22 software for descriptive statistics and logistic regression analysis. The findings of the research indicate that all six factors mentioned above significantly affect the selection of accounting careers among students in administrative and public service agencies. Among these, labor market factors exert the most substantial influence, while factors related to the working environment have the least impact. This investigation into these factors aids in evaluating the perceptions of students from the Accounting Faculty at the University of Labor and

Social Affairs regarding their choice of the accounting profession within administrative and public service units (HCSN). Consequently, the author provides several recommendations aimed at enhancing the knowledge and skills of accounting students as they prepare to apply for positions in public sector accounting roles.

Keywords: Accounting, accounting jobs, labor market in public accounting.

Mã bài báo: JHS - 211

Ngày nhận bài sửa: 15/07/2024

Ngày nhận bài: 20/06/2024

Ngày duyệt đăng: 20/07/2024

Ngày nhận phản biện: 02/07/2024

1. Giới thiệu

Sự nghiệp là một trong những khía cạnh cần thiết của cuộc sống con người. Khả năng và sở thích của mỗi người chắc chắn sẽ trở thành yếu tố cần thiết trong việc lựa chọn nghề nghiệp. Do đó, một người có thể đánh giá khả năng và sở thích của mình, xem xét các cơ hội nghề nghiệp khác nhau, đặt mục tiêu nghề nghiệp và lập kế hoạch cho các hoạt động phát triển thực tế thông qua lập kế hoạch nghề nghiệp. Lập kế hoạch nghề nghiệp có thể được thực hiện trong trường đại học để khi sinh viên tốt nghiệp, họ sẵn sàng lựa chọn nghề nghiệp và bước vào thế giới việc làm (Sulistiyani & Fachriyah, 2019). Một phần trong lực lượng lao động là các sinh viên chuyên ngành kế toán có bằng cử nhân kinh tế (Sulistyawati et al., 2013). Một trong những nghề nghiệp mà họ có thể chọn là trở thành kế toán công (Juliansah & Suryaputri, 2016). Tuy nhiên, việc xin vào làm kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp (HCSN) đối với sinh viên ngành Kế toán của Trường Đại học Lao động - Xã hội còn tương đối khó khăn. Do đó, việc nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm kế toán của các sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội từ đó đưa ra một số khuyến nghị nhằm giúp cho sinh viên khoa Kế toán chuẩn bị kiến thức và kỹ năng tốt hơn khi xin việc làm ở vị trí kế toán trong các đơn vị công là cần thiết và có ý nghĩa thực tiễn cao.

Nhiều nhà khoa học trên thế giới đã nghiên cứu về nhân tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn vị trí việc làm là nhân viên kế toán công của sinh viên kế toán như: Grischa Jovanka và Indra Arifin Djashan (2023) cho rằng, có 6 nhân tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn vị trí việc làm là nhân viên kế toán công của sinh viên kế toán là: phần thưởng tài chính, cân nhắc thị trường lao động, đào tạo chuyên nghiệp, môi trường làm việc, sự công nhận nghề nghiệp và các giá trị xã hội. Các tác giả kết luận rằng, phần thưởng tài chính, sự công nhận sự nghiệp và giá trị xã hội có ảnh hưởng đến việc lựa chọn vị trí việc làm là nhân viên kế toán công. Yerisma

Welly và các cộng sự (2022) cũng xác định tác động của phần thưởng tài chính, giá trị nội tại của công việc và cân nhắc thị trường lao động đối với sở thích nghề nghiệp kế toán công của sinh viên kế toán và xác định vai trò của môi trường làm việc với tư cách là người điều tiết. Faneshia Tangke Rerung và David Adechandra Ashedica Pesudo (2021) lại cho rằng, môi trường làm việc, phần thưởng tài chính và tính cách có ảnh hưởng đối với việc lựa chọn nghề kế toán công của sinh viên kế toán. Nhóm tác giả này có kết luận là: Thứ nhất, môi trường làm việc có ảnh hưởng tích cực đến việc lựa chọn nghề kế toán viên. Thứ hai, phần thưởng tài chính không ảnh hưởng đến việc lựa chọn nghề kế toán công. Học sinh thích có nhiều kinh nghiệm trước tiên, vì vậy họ không xem xét số lượng phần thưởng tài chính nhận được. Thứ ba, tính cách loại A có tác động tích cực đến việc lựa chọn nghề nghiệp kế toán viên.

Các nhà nghiên cứu đưa ra những kết luận khác nhau. Việc nghiên cứu các nhân tố độc lập có ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm là nhân viên kế toán trong các đơn vị HCSN của sinh viên ngành Kế toán ở Trường Đại học Lao động - Xã hội là thật sự cần thiết. Qua nghiên cứu các nhân tố độc lập dưới góc độ thống kê mô tả giúp cho tác giả thấy được nhận thức của sinh viên khoa Kế toán về các nhân tố độc lập có ảnh hưởng đến việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị HCSN.

2. Tổng quan nghiên cứu

Nhân tố phần thưởng tài chính có 7 nhóm tác giả đề cập. Trong đó, có các nhóm tác giả Grischa Jovanka, Indra Arifin Djashan (2023) và nhóm tác giả Yerisma Welly, Christine Loist, Andy Wijaya Sisca, Martin Yehezkiel Sianipar (2022) và Prem Lal Joshia (2022) cho rằng, nhân tố phần thưởng tài chính có ảnh hưởng đến việc lựa chọn vị trí việc làm là kế toán công của sinh viên ngành kế toán. Thậm chí, nhóm tác giả Yusheng KONG, Jonathan Dior NIMA NGAPEY, Sikandar Ali QALATI (2020) cho rằng nhân tố này có ảnh hưởng tích cực. Ngược lại, nhóm tác giả Faneshia Tangke Rerung, David Adechandra Ashedica Pesudo

(2021) và nhóm tác giả Bambang Jatmiko, Zaky Machmuddah, Amaliya Suryani, Suhana, Titi Laras (2019) lại cho rằng nhân tố phần thưởng tài chính không có ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm là kế toán công của sinh viên ngành kế toán. Bên cạnh đó, nhóm tác giả Made Andika Wicaksana, Ida Bagus Dharmadiaksa, I Ketut Yadnyana, Gerianta Wirawan Yasa (2021) cho rằng nhân tố này không những không có ảnh hưởng đến việc lựa chọn vị trí việc làm là kế toán công của sinh viên ngành kế toán mà nó còn bị điều chỉnh bởi giới tính.

Nhân tố “môi trường làm việc” có 6 nhóm tác giả đề cập đến. Trong đó phần lớn các nhóm tác giả cho rằng, nhân tố “môi trường làm việc” có ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm là kế toán công của sinh viên ngành kế toán, thậm chí là có ảnh hưởng tích cực như: Faneshia Tangke Rerung, David Adechandra Ashedica Pesudo (2021); Bambang Jatmiko, Zaky Machmuddah, Amaliya Suryani, Suhana, Titi Laras (2019). Nhóm tác giả Made Andika Wicaksana, Ida Bagus Dharmadiaksa, I Ketut Yadnyana, Gerianta Wirawan Yasa (2021) còn nhấn mạnh nhân tố này có ảnh hưởng tích cực và còn không bị ảnh hưởng bởi giới tính. Ngược lại, nhóm tác giả Grischa Jovanka, Indra Arifin Djashan (2023) và Tifania Marieta Sunaryo (2023) lại chỉ rõ nhân tố này không có ảnh hưởng đến việc lựa chọn nghề kế toán công của sinh viên kế toán. Bên cạnh đó, nhóm tác giả YerismaWelly, ChristineLoist, AndyWijaya, Sisca, Martin Yehezkiel Sianipar (2022) cho rằng, nhân tố “môi trường làm việc” không thể điều chỉnh mối quan hệ giữa phần thưởng tài chính, giá trị nội tại của công việc và những cân nhắc về thị trường lao động. Biến “môi trường làm việc” không có khả năng trở thành biến điều tiết hoặc chỉ đóng vai trò là biến dự đoán (độc lập) trong mô hình hồi quy.

Nhân tố “Xem xét thị trường lao động” có 5 nhóm tác giả đề cập. Tuy nhiên, có một nhóm tác giả cho rằng nhân tố này có ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm là kế toán công của sinh viên ngành kế toán. 2 nhóm tác giả cho rằng nhân tố này có ảnh hưởng tích cực và 2 nhóm lại có ý kiến ngược lại. Tức là nhân tố “xem xét thị trường lao động” không có ảnh hưởng.

Nhân tố “sự ghi nhận chuyên môn” có 3 nhóm tác giả đề cập. Tuy nhiên, có một nhóm tác giả cho rằng nhân tố này có ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm là kế toán công của sinh viên ngành kế toán. Còn 2 nhóm cho rằng nhân tố này không có ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm là kế toán công của sinh viên ngành kế toán.

Nhân tố “Giá trị xã hội” có 3 nhóm tác giả đề cập. 2 nhóm tác giả cho rằng, nhân tố này có ảnh hưởng tích cực đến việc lựa chọn nghề nghiệp là kế toán công của sinh viên nghề kế toán. Ngược lại, một nhóm tác giả khác lại cho rằng, nhân tố này không có ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm là kế toán công của sinh viên ngành kế toán. Đồng thời, nhóm tác giả này cho rằng, nhân tố này không bị điều chỉnh bởi giới tính.

Nhân tố “Đào tạo chuyên nghiệp” có hai nhóm tác giả đề cập. Mỗi nhóm có ý kiến trái ngược nhau hoàn toàn. Nhóm 1 cho rằng nhân tố này không có ảnh hưởng đến việc lựa chọn nghề kế toán công của sinh viên ngành kế toán. Nhóm 2 lại nêu rõ nhân tố này có ảnh hưởng đáng kể đến việc lựa chọn nghề kế toán công của sinh viên ngành kế toán.

Ở Việt Nam, các nhà nghiên cứu về nhân tố ảnh hưởng tới việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị công chưa nhiều, đặc biệt là nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp. Các tác giả mới chỉ đề cập tới các nhân tố ảnh hưởng tới lựa chọn học nghề kế toán, sự hài lòng về khả năng thích ứng với nghề kế toán, nhân tố ảnh hưởng ý định làm việc ở một số doanh nghiệp, những điều sinh viên kế toán cần học để đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng kế toán. Cụ thể như sau:

Theo Văn và Danh (2017) trong bài viết “Những nhân tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn học ngành kế toán ở Việt Nam” chỉ ra có 6 nhân tố là: đặc điểm của trường đại học, tính cách, sở thích của người học, năng lực của người học, viễn cảnh nghề nghiệp, tính chất nghề nghiệp và xã hội ảnh hưởng đến việc lựa chọn học nghề kế toán ở Việt Nam.

Theo Trang, Linh và Lương (2018) khi đánh giá về sự hài lòng về khả năng thích ứng với nghề nghiệp kế toán cho rằng có hai nhân tố: Quản lý và thái độ có tác động đến sự hài lòng về khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp ngành Kế toán Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. Trong đó, nhân tố “Quản lý” có mức độ tác động lớn hơn nhân tố “Thái độ”.

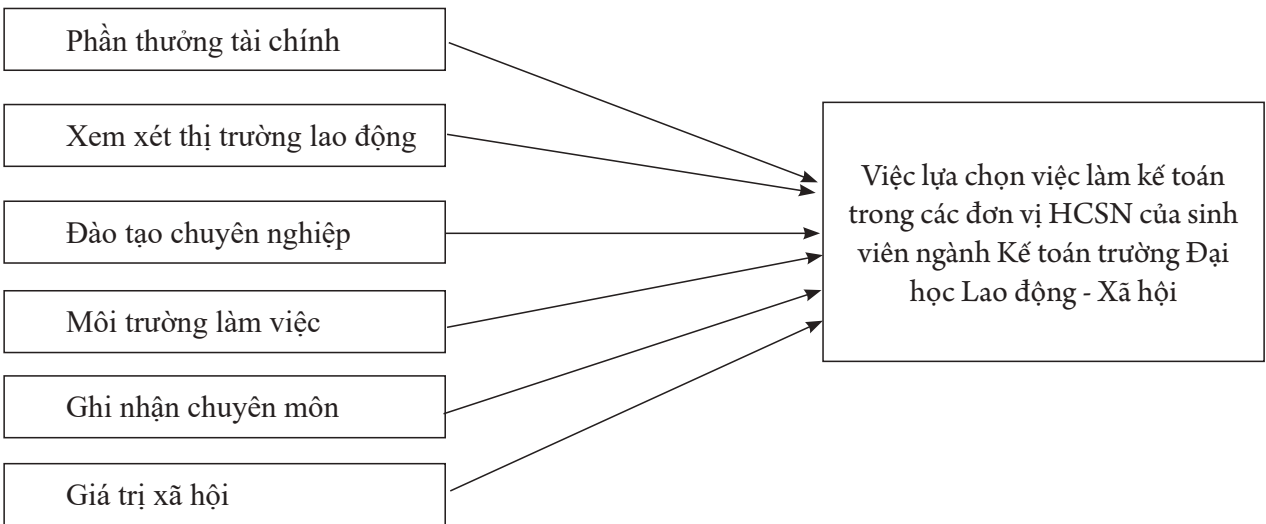
Với bài viết: “Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới ý định làm việc tại Big 4 của sinh viên ngành Kế toán và Kiểm toán Trường Đại học Kinh tế quốc dân” của nhóm tác giả Ánh và Linh (2014) cho thấy, có 4 yếu tố: Thái độ, chuẩn chủ quan, nhận thức và chuyên ngành học có ảnh hưởng quan trọng tới sự lựa chọn làm việc tại Big 4 của sinh viên trong khi “Giới tính” không phải là nhân tố tác động. Bài viết này giúp cho các đơn vị đào tạo đưa ra tư vấn tốt nhất giúp cho sinh viên tiếp cận cơ hội việc làm phù hợp.

Qua nghiên cứu, tác giả đã thống kê được một số nhân tố chính có ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm là kế toán công của sinh viên ngành Kế toán. Các nhân tố bao gồm: Phần thưởng tài chính, xem xét thị trường lao động, đào tạo chuyên nghiệp, môi trường làm việc, sự ghi nhận chuyên môn, giá trị xã hội, giá trị nội tại công việc, những người theo tuýp A, kiến thức kế toán, môi trường gia đình, sự ảnh hưởng của bố mẹ và bạn bè, thái độ, tính chủ quan, sự kiểm soát hành vi, lợi nhuận và chi phí, sự kiểm soát và văn hóa. Trong các nhóm nhân tố này, có một số nhân tố được đề cập nhiều lần như: phần thưởng tài chính (7 nhóm tác giả), xem xét thị trường lao động (5 nhóm tác giả), đào tạo chuyên nghiệp (2 nhóm tác giả), môi trường làm việc (6 nhóm tác giả), sự ghi nhận chuyên môn (3 nhóm tác giả), giá trị xã hội (3 nhóm tác giả), các nhân tố còn lại chỉ có một nhóm tác giả đề cập ảnh hưởng

đến việc lựa chọn nghề kế toán công của sinh viên kế toán. Để nghiên cứu có được kết quả tập trung, tác giả nghiên cứu các nhân tố có ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm là kế toán công của sinh viên ngành Kế toán được các nhóm tác giả đề cập nhiều lần. Ngoài ra, tác giả cũng lựa chọn các nhân tố mà các nhóm tác giả có các quan niệm khác nhau để làm rõ ảnh hưởng của các nhân tố này trong nghiên cứu của mình.

Từ các nghiên cứu này, tác giả nghiên cứu 6 nhân tố có ảnh hưởng như thế nào đến việc lựa chọn nghề kế toán của sinh viên ngành Kế toán tại Trường Đại học Lao động - Xã hội. Đơn vị hành chính sự nghiệp là một loại hình đơn vị thuộc đơn vị công. Do đó, tác giả thấy rằng nghiên cứu 6 nhân tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn việc làm kế toán trong các đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội là một nội dung cần thiết nghiên cứu.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

3. Phương pháp nghiên cứu

Các giai đoạn thực hiện từ thu thập, xử lý dữ liệu đến phân tích như sau:

- Dựa trên các nghiên cứu trước và mô hình nghiên cứu của Grischa Jovanka, Indra Arifin Djashan (2023), tác giả xây dựng bảng hỏi và gửi đến các em sinh viên năm thứ 3, năm thứ 4 khoa Kế toán Trường Đại học Lao động – Xã hội (Trụ sở chính) qua google form.
- Dữ liệu thu thập được 200 phiếu. Sau khi mã hóa và làm sạch dữ liệu, thu được 197 phiếu hợp lệ.

- Phân tích dữ liệu trên phần mềm SPSS 22: Thống kê mô tả và hồi quy logistic.

Trong bảng hỏi, phần biến độc lập được thiết kế thành 6 phần. Phần 1 “Phần thưởng tài chính”. Phần 2 “Thị trường lao động” và Phần 3 “Đào tạo chuyên nghiệp”; Phần 4 “Môi trường làm việc”; Phần 5 “Ghi nhận chuyên môn”; Phần 6 “Giá trị xã hội”. Các biến quan sát và thang đo Likert của từng loại được thể hiện trong Bảng 1.

Bảng 1. Mô tả thang đo

STT	Các biến độc lập	Mã hóa	Biến quan sát	Thang đo Likert
1	Phần thưởng tài chính	TC	05	1- rất không đồng ý; 2 – Không đồng ý, 3 – Bình thường, 4 – đồng ý, 5- Rất đồng ý
2	Thị trường lao động	TTLD	04	
3	Đào tạo chuyên nghiệp	DTCN	04	
4	Môi trường làm việc	MTLV	05	
5	Ghi nhận chuyên môn	GNCM	4	
6	Giá trị xã hội	GTXH	4	

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Phần biến phụ thuộc là “Việc lựa chọn việc làm kế toán của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội” là biến phụ thuộc dạng nhị phân để ước lượng xác suất một sự kiện sẽ xảy ra với những thông tin của biến độc lập. Khi biến phụ thuộc ở dạng nhị phân (hai biểu hiện 0 và 1) thì không thể phân tích với dạng hồi quy thông thường mà phải sử dụng hồi quy Binary Logistic.

Mô tả mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu là 200 sinh viên, phần lớn là sinh viên cuối năm thứ 4 và có một số sinh viên cuối năm thứ 3. Các sinh viên này cuối năm thứ 3 đã được nghiên cứu các môn kế toán chuyên ngành, đã hiểu phạm vi làm việc của từng phần kế toán doanh nghiệp, kế toán tại các đơn vị hành chính sự nghiệp. Trong 200 phiếu khảo sát, có 3 sinh viên trả lời không đúng quy định, phiếu hỏng không đủ điều kiện sử dụng, còn lại 197 sinh viên khảo sát phiếu

đủ điều kiện sử dụng, phiếu khảo sát là nữ có 186 người, chiếm đến 94,4%; nam là 11 người, chiếm 5,6 %. Điều này cũng dễ hiểu bởi trong công việc kế toán thì nữ là chủ yếu, ngay từ khi còn học ngành Kế toán ở khoa Kế toán - Trường Đại học Lao động - Xã hội thì số lượng nữ cũng chiếm số đông. Độ tuổi của đối tượng tham gia khảo sát dưới 21 tuổi chiếm 15,7%. Độ tuổi là 21 tuổi chiếm 45,7%. Độ tuổi trên 21 chiếm 38,6% tổng đối tượng khảo sát. Điều này cho thấy, số lượng sinh viên được khảo sát chủ yếu đang ở độ tuổi từ 21 tuổi trở lên tại Trường Đại học Lao động - Xã hội (chiếm 84,3%), đây là các sinh viên năm thứ 3 và năm thứ 4 khoa Kế toán của Trường Đại học Lao động - Xã hội.

4. Kết quả nghiên cứu

Tác giả sử dụng SPSS 22 để thống kê mô tả các biến độc lập. Kết quả như sau:

Phần thưởng tài chính (TC)

Bảng 2. Mô tả nhân tố phần thưởng tài chính

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TC1.1	197	1.0	5.0	3.843	.9262
TC1.2	197	1.0	5.0	3.853	.9333
TC1.3	197	1.0	5.0	3.848	.9985
TC1.4	197	1.0	5.0	3.812	.6603
TC1.5	197	1.0	5.0	4.010	.9035
TC	197	1.00	5.00	3.8731	.80859
Valid N (listwise)	197				

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Kết quả phân tích cho thấy, phần thưởng tài chính được các sinh viên đánh giá ở mức 3.8731. Điều này thể hiện, sinh viên đánh giá cao về phần thưởng tài chính đối với việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp. Trong các nội dung phân ánh phần thưởng tài chính, lương hưu là yếu tố ảnh hưởng nhiều đến việc lựa chọn nghề do có mức đánh

giá cao nhất là 4.010. Yếu tố “công việc có đem lại các thu nhập khác” có ảnh hưởng ít nhất đến việc lựa chọn nghề kế toán trong các đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội. Tuy nhiên, cũng ở mức đánh giá tương đối cao (3.812). Các nội dung còn lại đều được sinh viên đánh giá tương đối tốt.

Bảng 3. Mô tả nhân tố thị trường lao động

Descriptive Statistics					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
TTLD2.1	197	1.0	5.0	3.173	.9207
TTLD2.2	197	1.0	5.0	3.147	.8352
TTLD2.3	197	1.0	5.0	3.157	.8575
TTLD2.4	197	1.0	5.0	3.365	.7539
TTLD	197	1.00	4.75	3.2107	.78696
Valid N (listwise)	197				

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Kết quả phân tích cho thấy, thị trường lao động được các sinh viên đánh giá ở mức 3.2107. Điều này cho thấy, sinh viên đánh giá trung bình về thị trường lao động đối với việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên khoa Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội. Trong các nội dung phản ánh thị trường lao động, làm việc ổn định trong thời gian dài là yếu tố ảnh hưởng nhiều đến việc lựa chọn nghề kế toán trong

đơn vị HCSN do có mức đánh giá cao nhất là 3.365. Yếu tố “công việc kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp được trả lương cao” có ảnh hưởng ít nhất đến việc lựa chọn nghề kế toán trong các đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội. (3.147). Các nội dung còn lại đều được sinh viên đánh giá ở mức độ trung bình.

Đào tạo chuyên nghiệp (DTCN)

Bảng 4. Mô tả nhân tố đào tạo chuyên nghiệp

Descriptive Statistics					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
DTCN3.1	197	1.0	5.0	3.736	.8358
DTCN3.2	197	1.0	5.0	3.721	.6538
DTCN3.3	197	1.0	5.0	3.685	.7891
DTCN3.4	197	1.0	5.0	3.746	.5003
DTCN	197	1.00	5.00	3.7221	.75256
Valid N (listwise)	197				

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Kết quả phân tích cho thấy, “Đào tạo chuyên nghiệp” được các sinh viên khoa Kế toán đánh giá ở mức 3.7221. Điều này cho thấy, sinh viên đánh giá khá cao về đào tạo chuyên nghiệp đối với việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp. Trong các nội dung phản ánh đào tạo chuyên nghiệp, công việc kế toán có thể giúp em có được kinh nghiệm làm việc đa dạng là yếu tố ảnh hưởng nhiều đến việc lựa chọn nghề do có mức

đánh giá cao nhất là 3.746. Yếu tố “Công việc giúp em được đào tạo thường xuyên” có ảnh hưởng ít nhất đến việc lựa chọn nghề kế toán trong các đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội. (3.685). Các nội dung còn lại đều được sinh viên đánh giá tương đối cao.

Môi trường làm việc (MTLV)

Bảng 5. Mô tả nhân tố môi trường làm việc

Descriptive Statistics					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
MTLV4.1	197	1.0	5.0	3.518	.6671
MTLV4.2	197	1.0	5.0	3.579	.5547
MTLV4.3	197	1.0	5.0	3.680	.7223
MTLV4.4	197	1.0	5.0	3.680	.9764
MTLV4.5	197	1.0	5.0	3.543	.7853
MTLV	197	1.00	5.00	3.6000	.90193
Valid N (listwise)	197				

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Kết quả phân tích cho thấy, môi trường làm việc được các sinh viên đánh giá ở mức 3.600. Điều này cho thấy, sinh viên đánh giá trên trung bình về môi trường làm việc đối với việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp. Trong các nội dung phản ánh môi trường làm việc, “Công việc có sự bình đẳng giới” và “Em sẽ hài lòng trong công việc” là hai yếu tố ảnh hưởng nhiều đến việc lựa chọn nghề do có mức đánh

giá cao nhất (đều đạt 3.680). Yếu tố “công việc kế toán trong đơn vị HCSN làm em thích thú” có ảnh hưởng ít nhất đến việc lựa chọn nghề kế toán trong các đơn vị HCSN của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội. (3.518). Các nội dung còn lại đều được sinh viên đánh giá trên trung bình.

- Ghi nhận chuyên môn (GNCM)

Bảng 6. Mô tả nhân tố ghi nhận chuyên môn

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GNCM5.1	197	1.0	5.0	3.594	.7915
GNCM5.2	197	1.0	5.0	3.553	.6444
GNCM5.3	197	1.0	5.0	3.670	.8584
GNCM5.4	197	1.0	5.0	3.670	.7963
GNCM	197	1.00	5.00	3.6218	.80520
Valid N (listwise)	197				

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Kết quả phân tích cho thấy, ghi nhận chuyên môn được các sinh viên đánh giá ở mức 3.6218. Điều này cho thấy, sinh viên đánh giá trên trung bình về ghi nhận chuyên môn đối với việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp. Trong các nội dung phản ánh ghi nhận chuyên môn, hai yếu tố ảnh hưởng nhiều đến việc lựa chọn nghề kế toán do có mức đánh giá cao nhất là 3.670. Đó là: “em có cơ hội có được giải

quyết công việc chuyên nghiệp” và “Em được đào tạo chuyên nghiệp về chuyên môn”. Yếu tố “em có cơ hội phát triển” có ảnh hưởng ít nhất đến việc lựa chọn nghề kế toán trong các đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội. (3.553). Các nội dung còn lại đều được sinh viên đánh giá trên trung bình.

- Giá trị xã hội (GTXH)

Bảng 7. Mô tả nhân tố giá trị xã hội

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GTXH6.1	197	1.0	5.0	3.848	.9934
GTXH6.2	197	1.0	5.0	3.665	.6877
GTXH6.3	197	1.0	5.0	3.746	.6334
GTXH6.4	197	1.0	5.0	3.741	.7395
GTXH	197	1.00	5.00	3.7500	.91613
Valid N (listwise)	197				

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Kết quả phân tích cho thấy, ghi nhận xã hội được các sinh viên đánh giá ở mức 3.750. Điều này cho thấy, sinh viên đánh giá khá về Giá trị xã hội đối với việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp. Trong các nội dung phản ánh phần giá trị xã hội, “Làm việc trong đơn vị hành chính sự nghiệp giúp em có uy tín cao trong cộng đồng” là yếu tố ảnh hưởng nhiều đến việc lựa chọn nghề do có mức đánh giá cao nhất là 3.848. Yếu tố “em được chú ý nhiều hơn đến hành vi cá nhân” có ảnh hưởng ít nhất đến việc lựa chọn nghề kế toán trong các đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội.

(3.665). Các nội dung còn lại đều được sinh viên đánh giá tương đối tốt.

* Kiểm định EFA cho các nhân tố độc lập

Thước đo KMO có giá trị là 0,87 thỏa mãn điều kiện: $0,5 \leq KMO \leq 1$. Như vậy, phân tích nhân tố thích hợp với dữ liệu nghiên cứu.

Kiểm định phương sai trích các nhân tố cho thấy 6 nhân tố được trích với tiêu chí Eigenvalue > 1 với tổng phương sai tích lũy là $73,37\% > 50\%$ đáp ứng tiêu chuẩn. Như vậy, 73,37% thay đổi của nhân tố được giải thích bởi biến quan sát, ngoài ra Eigenvalue > 1 nên nhân tố rút ra có ý nghĩa tóm tắt tốt.

Kiểm định hệ số Factor loading cho thấy ma trận nhân tố xoay (Rotated Component Matrix) được thể hiện trong bảng ma trận xoay cho thấy 26 biến quan sát được gom thành 6 nhân tố, tất cả các biến số có hệ số Factor Loading > 0.5. Các thang đo của nhóm Môi trường làm việc hội tụ vào nhóm Môi trường làm việc. Các thang đo của nhóm Tài chính hội tụ vào nhóm nhân tố Tài chính. Các thang đo Đào tạo chuyên nghiệp hội tụ vào nhóm Đào tạo chuyên nghiệp. Các thang đo Giá trị xã hội hội tụ vào nhóm Giá trị xã hội. Các thang

đo Thị trường lao động hội tụ vào nhóm Thị trường lao động. Cuối cùng, các thang đo của nhóm Ghi nhận chuyên môn hội tụ vào nhóm Ghi nhận chuyên môn.

** Hồi quy logistics*

Biến phụ thuộc là biến nhị phân nên tác giả sử dụng hồi quy logistic để phân tích sự ảnh hưởng của các nhân tố độc lập đến nhân tố phụ thuộc. Trước hết tác giả kiểm định Chi - Square Cox & Snell R Square và Nagelkerke R Square.

Bảng 8. Kiểm định Chi - Square, Cox & Snell R Square và Nagelkerke R Square

Omnibus Tests of Model Coefficients					
		Chi-square	df	Sig.	
Step 1	Step	107.498	6	.000	
	Block	107.498	6	.000	
	Model	107.498	6	.000	
Model Summary					
Step	-2 Log likelihood		Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square	
1	139.429 ^a		.421	.589	
a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.					
Classification Table ^a					
Observed			Predicted		
			CHON		Percentage Correct
			.0	1.0	
Step 1	CHON	.0	44	19	69.8
		1.0	14	120	89.6
	Overall Percentage				83.2
a. The cut value is .500					

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Mức ý nghĩa kiểm định Chi - Square bằng 0.000 phản ánh mô hình phân tích hồi quy là phù hợp. Các giá trị Cox & Snell R Square và Nagelkerke R Square lần lượt là 0.421 và 0.589 cho biết mô hình phân tích

được sử dụng trong nghiên cứu này tương đối phù hợp. Tỷ lệ dự đoán đúng của mô hình là 83.2%. Mô hình hồi quy logistic được mô tả như sau:

$$\text{Log}_e (P(Y=1)) = 1.005. \text{TC} + 1.077. \text{TTLĐ} + 0.669 \text{DTCN} + 0.667. \text{MTLV} + 1.026. \text{GNCM} + 0.903. \text{GTXH}$$

Bảng 9. Bảng Variables in the Equation

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	TC	1.005	.347	8.382	1	.004	2.731
	TTLĐ	1.077	.364	8.783	1	.003	2.937
	DTCN	.669	.248	7.311	1	.007	1.953
	MTLV	.667	.274	5.943	1	.015	1.949
	GNCM	1.026	.286	12.848	1	.000	2.789
	GTXH	.903	.256	12.460	1	.000	2.467
	Constant	-18.102	2.755	43.175	1	.000	.000
a. Variable(s) entered on step 1: TC, TTLĐ, DTCN, MTLV, GNCM, GTXH.							

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Mức ý nghĩa của kiểm định Wald về hệ số hồi quy của các biến độc lập đều nhỏ hơn 0.05 cho biết các biến độc lập đều tác động đến việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội.

Trong các nhân tố tác động đến sự lựa chọn việc làm là nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành kế toán trường Đại học Lao động - Xã hội, biến TTLĐ là nhân tố tác động mạnh nhất do có hệ số hồi quy là 1.077. Mức độ tác động của các nhân tố tiếp theo lần lượt là: GNCM (1.026); TC (1.005); GTXH (0.903); DTCN (0.669) và MTLV (0.667).

5. Bàn luận và kiến nghị

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy, cả 6 nhân tố đều tác động đến việc lựa chọn việc làm là kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên khoa Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội.

Nhân tố thị trường lao động là nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội. Các sinh viên đánh giá ở mức độ trung bình về các biến quan sát của nhân tố này, tức là các em nhận thức rằng nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp không dễ tiếp cận trên thị trường lao động (3.173), lương trả không phải cao (3.147). Làm kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp không thay đổi công việc dễ dàng (3.157) và có thể làm việc ổn định trong thời gian dài (3.365).

Nhân tố ghi nhận chuyên môn có tác động thứ hai đến việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội. Nhận thức của sinh viên về nhân tố này ở mức trung bình khá (3.670). Các em cho rằng, lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp giúp cho các em được ghi nhận thành tựu làm việc (3.594), có cơ hội phát triển (3.553), có cơ hội được giải quyết công việc chuyên nghiệp (3.67), được đào tạo chuyên nghiệp về chuyên môn (3.67).

Nhân tố tài chính có tác động thứ 3 đến việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội. Nhân tố này được sinh viên đánh giá khá cao trong việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp. Các em đã cho rằng: nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp được lựa chọn là do có mức lương hấp dẫn (3.843), mức lương gia tăng theo thời gian (3.853), có tiền thưởng (3.848), công việc có đem lại các thu nhập khác (3.812), và đặc biệt là có lương hưu (4.010). Vì các em đang là sinh viên hoặc đi làm thêm nên thu nhập thấp, dưới góc nhìn của sinh

viên, nhân tố ảnh hưởng phần thưởng tài chính là nhân tố được đánh giá khá cao đối với việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp.

Nhân tố giá trị xã hội có tác động thứ 4 đối với việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội. Nhân tố “giá trị xã hội” được các sinh viên khoa Kế toán đánh giá khá cao trong việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp (3.75). Trong đó, làm việc trong đơn vị hành chính sự nghiệp giúp sinh viên có uy tín cao trong cộng đồng được đánh giá ở mức 3.848, sinh viên được chú ý nhiều hơn đến hành vi cá nhân đánh giá ở mức 3.665, công việc giúp sinh viên có sự tương tác với người khác: 3,746, công việc đem lại cho sinh viên sự hài lòng cá nhân cao: 3,741. Theo các sinh viên, nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp được đánh giá khá cao. Các em cho rằng nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp có giá trị xã hội tương đối cao.

Nhân tố đào tạo chuyên nghiệp có tác động thứ 5 đến việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội. Nhận thức của sinh viên về nhân tố này ảnh hưởng đến việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp tương đối cao (3.722). Các biểu hiện của nhân tố này: được đơn vị hành chính sự nghiệp đào tạo nghề trước khi bắt đầu công việc, được tham gia các khóa đào tạo bên ngoài đơn vị hành chính sự nghiệp để nâng cao tính chuyên nghiệp, giúp sinh viên được đào tạo thường xuyên, giúp sinh viên có được kinh nghiệm làm việc đa dạng đều được đánh giá ở mức gần với 3,7. Tức là các sinh viên lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp sẽ được đào tạo chuyên môn tốt.

Nhân tố môi trường làm việc ít tác động nhất với việc lựa chọn nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp của các sinh viên. Nhận thức về môi trường làm việc của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội về môi trường làm việc chỉ ở mức trung bình khá. (3.6). Điều này cũng cho thấy, vì các em phần lớn đang học trên ghế nhà trường nên chưa hiểu rõ được môi trường làm việc. Các biến của nhân tố môi trường làm việc: làm sinh viên thích thú, tạo cạnh tranh giữa nhân viên, sự hài lòng trong công việc, tính đặc thù nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp đều được đánh giá ở mức gần 3.6.

Từ những bàn luận trên, chúng ta thấy các sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Lao động - Xã hội cho rằng, nghề kế toán trong các đơn vị hành chính sự nghiệp

là một việc làm được xã hội tôn vinh, cần phải có chuyên môn nghề nghiệp và được đào tạo nghề chuyên nghiệp. Đây là nghề có lương ổn định, có lương hưu, tuy lương không cao nhưng cũng hấp dẫn với sinh viên, đặc biệt là các bạn nữ. Tuy nhiên, nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp khó tiếp cận, chuyên môn khó, phải đào tạo lâu dài và cần có kinh nghiệm làm việc. Để sinh viên ngành Kế toán có nền tảng kiến thức vững vàng khi tốt nghiệp và xin vào làm việc tại các đơn vị hành chính sự nghiệp, tác giả đưa ra một số kiến nghị sau:

Thứ nhất, để nghề kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp dễ tiếp cận trên thị trường lao động, các đơn vị hành chính sự nghiệp khi tuyển dụng lao động nên công khai thông tin trên các phương tiện thông tin rộng rãi để sinh viên kế toán có điều kiện tiếp cận.

Thứ hai, nâng cao năng suất lao động, tiết kiệm chi phí, tăng thu trong các đơn vị hành chính sự nghiệp nhằm tăng thu nhập cho cán bộ công nhân viên trong đơn vị hành chính sự nghiệp.

Thứ ba, tăng cường tầm quan trọng của môn học kế toán hành chính sự nghiệp trong chương trình đào tạo. Hiện nay, trong chương trình đào tạo, học phần kế toán máy chỉ tập trung cho kế toán doanh nghiệp. Theo tác giả, nhà trường nên bổ sung thêm phần kế toán máy dành cho các đơn vị hành chính sự nghiệp để giúp sinh viên hiểu toàn diện về vị trí kế toán trong đơn vị hành chính sự nghiệp. Nhất là trong những năm gần đây, Công nghệ 4.0 đã làm thay đổi mọi cách thức làm việc của nghề nghiệp, đặc biệt nghề kế toán. Ứng dụng công nghệ thông tin trong nghề kế toán là điều bắt buộc thực hiện.

Thứ tư, nhà trường nên bổ sung thêm nhiều buổi tọa đàm về chuyên môn hơn nữa hoặc có thể mở các lớp kế toán ảo để sinh viên khoa kế toán có thể hiểu được toàn diện hơn công việc của mình trong tương lai để mỗi sinh viên đều có ý thức học tập tốt hơn nữa, tìm hiểu được những rủi ro trong nghề kế toán để trau dồi kiến thức chuyên môn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bambang, J. và nnk. (2019). Career Choice as a Public Accountant in Accounting Students in the City of Semarang Indonesia: Aspects that are Considered. *International Journal of Accounting and Taxation*, Vol. 7, No. 2, pp. 20-26
- Dewi, L. & Surya R. (2020). Factors Affecting Accounting Students In Choosing Accounting Career Path, *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol. 12, No. 2, September 2020, pp. 100-113
- Grischa, J. & Indra, A. D. 2. (2023). Factors affecting accounting students career selection interests as public accountants. *Global Financial Accounting Journal*, Vol. 07 No. 1, pp. 85-98.
- Faneshia, T. R. & David, A. A. P. (2021). The Influence of the Work Environment, Financial Rewards, and Type a Personality on the Choice of a Public Accountant Career. *International Journal of Social Science and Business* Volume 5, Number 3, 2021, pp. 417-425
- I Dewa, M. D. A. & Made, Y. L. (2023). The Effect of Accounting Knowledge, Family Environment, and Labor Market Considerations on Accounting Student Career Interest as Public Accountants. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Volume-07, Issue-01, pp-185-192
- Prem, L. J. (2022). A Conceptual Framework For The Factors Influencing The Accounting Students' Career Choice As Public Accountants. *Journal of accounting, finance and auditing studies*.
- Sikandar, A. Q. (2020). Effects of Financial Rewards, Parents and Peers, and Benefits and Costs on Choosing Accounting Career: A Global Perspective. *Journal of Asian Finance Economics and Business*. DOI: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.157
- Virra, A. & et al. (2023). Factors Affecting Interest in Accounting Students As Public Accountants (Empirical Study at Indo Global Mandiri University). *International Journal of Marketing & Human Resource Research e-ISSN: 2746-4040 Vol. 4, No. 1*

QUY ĐỊNH BÀI VIẾT GỬI ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.
- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

II. KẾT CẤU VÀ CÁC THÀNH PHẦN NỘI DUNG CỦA BÀI BÁO

- 1. Tên bài báo:** tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.
- 2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email** (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).
- 3. Tóm tắt bài viết:** phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.
- 4. Từ khóa:** từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.
- 5. Nội dung bài báo:** có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

Trong phần nội dung chính của bài viết, các đề mục lớn phải là chữ in đậm, căn trái và được đánh số liên tục theo chữ số Ả-rập. Các tiểu mục cấp 1 (ví dụ: 1.1) là chữ in đậm và nghiêng. Các tiểu mục cấp 2 (ví dụ: 1.1.1) là chữ in nghiêng nhưng không in đậm.

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

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

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

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

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

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

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

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

